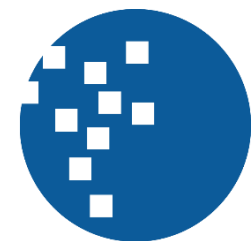


**PENGARUH *NEGATIVE WORKPLACE GOSSIP* TERHADAP
ORGANIZATIONAL SELF-ESTEEM KARYAWAN GENERASI
Z DIMEDIASI *WORKPLACE EXCLUSION* DAN
*DIFFERENTIAL ORDER***



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Skripsi

Aditya Tri Utomo

000000054021

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2024**

Pengaruh *Negative Workplace Gossip* terhadap *Organizational Self-esteem* Karyawan Generasi Z dimediasi *Workplace Exclusion* dan *Differential Order*



Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Aditya Tri Utomo

00000054021

**UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA**

PROGRAM STUDI MANAJAMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2024

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Aditya Tri Utomo

NIM : 00000054021

Program studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul:

“Pengaruh *Negative Workplace Gossip* terhadap *Organizational Self-esteem* Karyawan Generasi Z dimediasi *Workplace Exclusion* dan *Differential Order*”

merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil plagiat, dan tidak pula dituliskan oleh orang lain; Semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya cantumkan dan nyatakan dengan benar pada bagian Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan skripsi maupun dalam penulisan laporan karya ilmiah, saya bersedia menerima konsekuensi untuk dinyatakan TIDAK LULUS. Saya juga bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang berkaitan dengan tindak plagiarisme ini sebagai kesalahan saya pribadi dan bukan tanggung jawab Universitas Multimedia Nusantara.

Tangerang, 25 November 2024


(Aditya Tri Utomo)

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh *Negative Workplace Gossip* terhadap *Organizational Self-esteem* Karyawan Generasi Z dimediasi *Workplace Exclusion* dan *Differential Order*

Oleh

Nama : Aditya Tri Utomo
NIM : 00000054021
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 25 November 2024

Pembimbing

Dr. Amanda Setiorini, S.Psi., M.M., CIQaR
0305027607

Ketua Program Studi Manajemen

Purnamaningrum, S.E., M.S.M., CBO
0323047801

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh *Negative Workplace Gossip* terhadap *Organizational Self-esteem* Karyawan Generasi Z dimediasi *Workplace Exclusion* dan *Differential Order*

Oleh

Nama : Aditya Tri Utomo

NIM : 00000054021

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Rabu, 4 November 2024

Pukul 08.90 s.d 09.30 dan dinyatakan

LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



Dr. Wanda Gema Prasadio Akbar Hidayat,

S.M.B., M.M.

0705069103

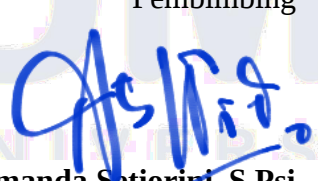
Penguji



Dr. Rajesh Preetypal Singh, S.S., M.M.

0430107605

Pembimbing



Dr. Amanda Setiorini, S.Psi., M.M., CIOaR

0305027607

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., CBO

0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aditya Tri Utomo
NIM : 00000054021
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1
Judul Karya Ilmiah : “Pengaruh *Negative Workplace Gossip* terhadap *Organizational Self-esteem* Karyawan Generasi Z dimediasi *Workplace Exclusion* dan *Differential Order*”

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia:

- ☒ Saya bersedia memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya ke dalam repositori Knowledge Center sehingga dapat diakses oleh Sivitas Akademika UMN/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial.
- ☐ Saya tidak bersedia mempublikasikan hasil karya ilmiah ini ke dalam repositori Knowledge Center, dikarenakan: dalam proses pengajuan publikasi ke jurnal/konferensi nasional/internasional (dibuktikan dengan letter of acceptance) **.
- ☐ Lainnya, pilih salah satu:
- ☐ Hanya dapat diakses secara internal Universitas Multimedia Nusantara
 - ☐ Embargo publikasi karya ilmiah dalam kurun waktu 3 tahun.

Tangerang, 25 November 2024



(Aditya Tri Utomo)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh *Negative Workplace Gossip* terhadap *Organizational Self-esteem* Karyawan Generasi Z dimediasi *Workplace Exclusion* dan *Differential Order*” dapat diselesaikan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen di Universitas Multimedia Nusantara. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ninok Leksono, M.A., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
2. Ibu Dr. Florentina Kurniasari, T., S.Sos., MBA., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.
3. Ibu Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
4. Ibu Dr. Amanda Setiorini, S.Psi., M.M., CIQaR, sebagai Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya skripsi ini.
5. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Kepada para Saudara Sijabat yaitu Aldi Dominggus, Giovanni Cahyadi, Kelvin, Livia Ratna Heriyanto, Padma Paramitha, Renih, Ryu Ronald Moriensen, Victoria Salim, dan Yosia Budi Raharjo, yang telah berjuang bersama penulis sejak semester 1 perkuliahan.
7. Kepada Keluarga Besar HIMMA Gen 13 dan Gen 14 yang telah mengisi kegiatan penulis selama menjadi mahasiswa aktif.
8. Kepada teman-teman adik tingkat yaitu Martin, Nathan Subarko, Pieter Rafi, Sebastian Lief Ludony, dan William Wu yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif dalam bidang Manajemen serta *Human Capital Management* dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Tangerang, 25 November 2024



(Aditya Tri Utomo)

Pengaruh *Negative Workplace Gossip* terhadap *Organizational Self-esteem* Karyawan Generasi Z dimediasi *Workplace Exclusion* dan *Differential Order*

(Aditya Tri Utomo)

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh *negative workplace gossip* terhadap *organizational self-esteem* pada karyawan Generasi Z, dengan mempertimbangkan peran mediasi *workplace exclusion* dan *differential order atmosphere perception*. Generasi Z, sebagai kelompok dominan dalam angkatan kerja, rentan terhadap dampak negatif lingkungan kerja, termasuk gosip negatif, yang dapat memengaruhi kepercayaan diri dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survei kepada 200 karyawan Generasi Z di wilayah Jabodetabek dengan pengalaman kerja minimal enam bulan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gosip negatif di tempat kerja secara signifikan menurunkan *organizational self-esteem* karyawan Generasi Z. Selain itu, *workplace exclusion* terbukti memediasi hubungan tersebut. Eksklusi sosial memperkuat dampak buruk gosip negatif, menyebabkan penurunan rasa dihargai dan produktivitas karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya peran lingkungan kerja yang inklusif dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan. Namun *differential order atmosphere perception* dalam penelitian ini tidak dapat memediasi pengaruh gosip negatif terhadap *organizational self-esteem*. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kebijakan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mengurangi gosip negatif, dan meningkatkan rasa percaya diri serta keterlibatan karyawan.

Kata kunci: *Negative workplace gossip*, *workplace exclusion*, *differential order atmosphere*, *organizational self-esteem*, Generasi Z.

The Negative Impact of Workplace Gossip on Organizational Self-Esteem of Generation Z Employees Mediated by Workplace Exclusion and Differential Order

(Aditya Tri Utomo)

ABSTRACT

This study analyzes the impact of negative workplace gossip on organizational self-esteem among Generation Z employees, considering the mediating roles of workplace exclusion and differential order atmosphere perception. Generation Z, as the dominant group in the workforce, is vulnerable to the negative effects of the work environment, including gossip, which can affect self-esteem within the organization. The study uses a quantitative approach through a survey of 200 Generation Z employees in the Greater Jakarta area, with at least six months of work experience. Data analysis was conducted using structural equation modeling (SEM). The results indicate that negative workplace gossip significantly lowers the organizational self-esteem of Generation Z employees. Furthermore, workplace exclusion was found to mediate this relationship. Social exclusion amplifies the harmful effects of negative gossip, leading to a decrease in employees' sense of value and productivity. These findings emphasize the importance of an inclusive work environment in maintaining employees' psychological well-being. However, differential order atmosphere perception in this study was not able to mediate the effect of negative gossip on organizational self-esteem. This study is expected to contribute both theoretically and practically to the development of corporate policies aimed at creating a healthy work environment, reducing negative gossip, and enhancing employee self-esteem and engagement.

Keywords: *Negative workplace gossip, workplace exclusion, differential order atmosphere, organizational self-esteem, Generation Z.*

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA. v	
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 <i>Negative Workplace Gossip</i>	10
2.1.2 <i>Workplace Exclusion</i>	11
2.1.3 <i>Differential order atmosphere perception</i>	12
2.1.4 <i>Organizational Self-esteem</i>	12
2.2 Model Penelitian.....	12
2.3 Hipotesis Penelitian.....	13
2.4 Penelitian Terdahulu.....	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	24
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	24
3.1.1 Objek Penelitian	24

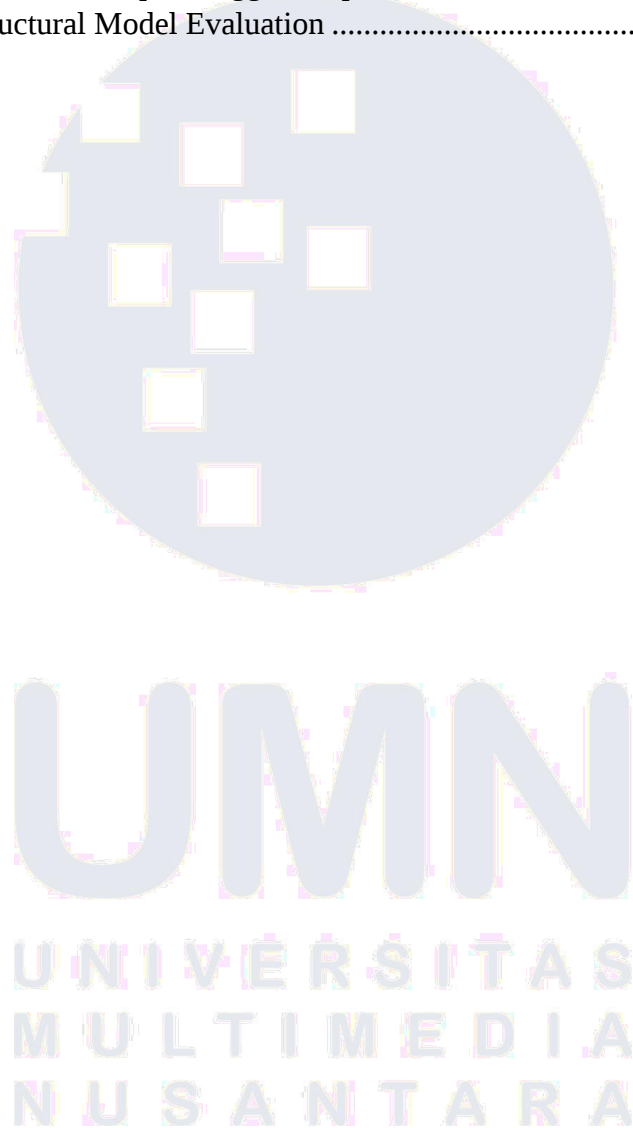
3.2	Desain Penelitian	24
3.2.1	Metode Penelitian.....	24
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.3.1	Populasi.....	25
3.3.2	Sampel	26
3.4	Teknik Pengumpulan Data	29
3.5	Operasionalisasi Variabel.....	29
3.6	Teknik Analisis Data	38
3.6.1	Pengukuran <i>Pre-test</i>	38
3.6.2	Pengukuran <i>Outer Model</i>	39
3.6.3	Pengukuran <i>Inner Model</i>	41
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	44
4.1	Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.2	Karakteristik Responden	44
4.3	Analisis Deskriptif.....	47
4.3.1	<i>Negative Workplace Gossip</i>	47
4.3.2	<i>Workplace Exclusion</i>	48
4.3.3	<i>Differential Order Atmosphere Perception</i>	49
4.3.4	<i>Organizational Self-esteem</i>	50
4.4	Uji Instrumen <i>Pre-Test</i>	51
4.5	Uji Instrumen <i>Main-Test</i>	54
4.5.1	Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	54
4.5.2	Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	57
4.6	Uji Hipotesis.....	59
4.7	Interpretasi Hasil Penelitian	62
4.7.1.	Pengaruh <i>Negative Workplace Gossip</i> terhadap <i>Organizational Self-esteem</i> 62	
4.7.2.	Pengaruh <i>Negative Workplace Gossip</i> terhadap <i>Workplace exclusion</i>	64
4.7.3.	Pengaruh <i>Negative Workplace Gossip</i> terhadap <i>Differential Order Atmosphere Perception</i>	65
4.7.4.	Pengaruh <i>Workplace Exclusion</i> terhadap <i>Organizational Self-esteem</i> 66	

4.7.5.	Pengaruh <i>Differential Order Atmosphere Perception</i> terhadap <i>Organizational Self-esteem</i>	68
4.7.6.	Pengaruh <i>Negative Workplace Gossip</i> terhadap <i>Organizational Self-esteem</i> dengan dimediasi oleh <i>Workplace Exclusion</i>	69
4.7.7.	Pengaruh <i>Negative Workplace Gossip</i> terhadap <i>Organizational Self-esteem</i> dengan dimediasi oleh <i>Differential Order Atmosphere Perception</i>	71
4.8	Implikasi Managerial.....	73
4.8.1	Upaya mengatasi dampak <i>negative workplace gossip</i> terhadap penurunan <i>organizational self-esteem</i> karyawan generasi Z	73
4.8.2	Upaya mengatasi dampak <i>negative workplace gossip</i> terhadap peningkatan <i>workplace exclusion</i> karyawan generasi Z.....	75
4.8.3	Upaya mengatasi dampak <i>negative workplace gossip</i> terhadap peningkatan <i>differential order atmosphere perception</i> karyawan generasi Z	76
4.8.4	Upaya mengatasi dampak <i>workplace exclusion</i> terhadap penurunan <i>organizational self-esteem</i> karyawan generasi Z	77
4.8.5	Upaya mengatasi dampak mediasi <i>workplace exclusion</i> terhadap pengaruh <i>negative workplace gossip</i> pada penurunan <i>organizational self-esteem</i> karyawan generasi Z	78
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	80
5.1	Simpulan.....	80
5.2	Saran.....	82
5.2.1	Saran untuk Perusahaan	82
5.2.2	Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	84
DAFTAR PUSTAKA		86
LAMPIRAN		92

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Faktor resign Karyawan Generasi Z 2022-2023	4
Gambar 2. 1 Model Penelitian	13
Gambar 4. 1 Presentase Jenis Kelamin Responden.....	44
Gambar 4. 2 Presentase Usia Respoden	45
Gambar 4. 3 Pengalaman Kerja Responden.....	46
Gambar 4. 4 Domisili Tempat Tinggal Responden	46
Gambar 4. 5 Structural Model Evaluation	54



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Populasi Angkatan Kerja Generasi Z Jabodetabek	25
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Penelitian	29
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 3. 4 Tabel Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran	39
Tabel 3. 5 Tabel Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran	40
Tabel 4. 1 Skala Interval 5 Kategori	47
Tabel 4. 2 Indikator Respoden Negative Workplace Gossip	47
Tabel 4. 3 Tabel Indikator Responden Workplace Exclusion	48
Tabel 4. 4 Indikator Responden Differential Order Atmosphere Perception	49
Tabel 4. 5 Indikator Responden Organizational Self-esteem	50
Tabel 4. 6 Uji Validitas Pre-Test	52
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Pre-Test	53
Tabel 4. 8 Outer Loading	54
Tabel 4. 9 Average Variance Extracted	55
Tabel 4. 10 Discriminat Validity Fornell Larcker	56
Tabel 4. 11 Discriminat Validity Cross Loadings	56
Tabel 4. 12 Reliabilitas	57
Tabel 4. 13 Nilai R Square	58
Tabel 4. 14 Path Coefficients	59
Tabel 4. 15 Path Coeffecients	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Utama.....	92
Lampiran 2 Hasil Turnitin.....	105
Lampiran 3 Hasil Pre-Test	116
Lampiran 4 Hasil Main-test	122
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....	126
Lampiran 6 Formulir Konsultasi Bimbingan	135

