

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gosip negatif di tempat kerja (*Negative Workplace Gossip*) terhadap harga diri organisasi (*Organizational Self-esteem*) karyawan Generasi Z dengan mempertimbangkan peran mediasi *workplace exclusion* dan *differential order atmosphere perception*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan secara daring. Sebanyak 200 responden yang merupakan karyawan Generasi Z di wilayah Jabodetabek diikutsertakan dalam penelitian ini. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan software SmartPLS 4.0, yang memungkinkan pengujian model struktural dengan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa negative workplace gossip memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan *organizational self-esteem* karyawan generasi Z. Gosip negatif di tempat kerja, yang biasanya melibatkan kritik, keluhan, atau cerita buruk tentang rekan kerja, menciptakan tekanan psikologis pada individu yang menjadi sasaran. Karyawan yang mengalami gosip negatif cenderung merasa kurang dihargai dan kurang percaya diri dalam organisasi. Hal ini juga mengurangi rasa kepemilikan terhadap organisasi dan dapat memengaruhi motivasi serta produktivitas kerja mereka.
2. Negative workplace gossip terbukti memiliki hubungan yang signifikan terhadap *workplace exclusion*. Karyawan yang menjadi target gosip negatif sering kali mengalami pengucilan sosial dari rekan kerja. Pengucilan ini dapat berupa pengabaian, tidak dilibatkan dalam percakapan, atau tidak diajak dalam kegiatan kelompok, yang semakin memperkuat dampak negatif gosip terhadap kondisi mental dan sosial karyawan. *Workplace exclusion* ini juga menciptakan dinamika kelompok yang tidak sehat, mengurangi rasa solidaritas di lingkungan kerja.

3. Negative workplace gossip juga memengaruhi persepsi karyawan terhadap differential order atmosphere, meskipun tidak signifikan sebagai faktor mediasi dalam penelitian ini. Gosip negatif dapat memperkuat persepsi bahwa pemimpin bersikap tidak adil atau cenderung memberikan perlakuan berbeda kepada anggota tim tertentu. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh differential order atmosphere terhadap hubungan antara gosip negatif dan self-esteem masih memerlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami mekanisme yang lebih spesifik.
4. Workplace exclusion memiliki dampak signifikan dalam menurunkan organizational self-esteem karyawan. Karyawan yang merasa dikucilkan di tempat kerja cenderung mengalami penurunan rasa percaya diri dan perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi. Pengucilan ini juga memberikan sinyal negatif tentang pentingnya peran mereka dalam kelompok kerja, yang dapat memengaruhi kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Situasi ini memperlihatkan pentingnya mencegah workplace exclusion untuk menjaga kesejahteraan psikologis karyawan.
5. Differential order atmosphere perception tidak ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap organizational self-esteem. Hal ini menunjukkan bahwa perlakuan yang berbeda oleh atasan, meskipun dapat menciptakan persepsi negatif di antara karyawan, belum tentu menjadi faktor yang langsung memengaruhi harga diri organisasi. Faktor-faktor lain, seperti hubungan interpersonal dan iklim kerja secara keseluruhan, mungkin lebih menentukan dalam memengaruhi organizational self-esteem.
6. Workplace exclusion terbukti sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara negative workplace gossip dan organizational self-esteem. Dengan kata lain, gosip negatif meningkatkan risiko pengucilan sosial, yang kemudian berdampak pada penurunan harga diri organisasi karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif untuk mengurangi dampak buruk dari gosip negatif dan menjaga kepercayaan diri karyawan dalam organisasi.

7. Differential order atmosphere perception tidak mampu memediasi hubungan antara negative workplace gossip dan organizational self-esteem dalam penelitian ini. Meskipun differential order atmosphere dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan di tempat kerja, hasil ini menunjukkan bahwa faktor tersebut tidak cukup kuat untuk menjelaskan dampak dari gosip negatif terhadap harga diri karyawan. Hal ini mengindikasikan perlunya strategi lain untuk menangani dampak gosip negatif di tempat kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan pada penelitian ini, terdapat saran oleh penulis. Saran ditujukan kepada perusahaan dan untuk peneliti selanjutnya.

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Mengatasi gosip negatif di tempat kerja adalah tantangan yang memerlukan pendekatan strategis, menyeluruh, dan konsisten. Gosip yang tidak terkendali dapat merusak kepercayaan, menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, dan mengurangi produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan dan langkah-langkah yang efektif untuk mencegah dan mengelola situasi ini. Berikut adalah beberapa saran langkah yang dapat diambil perusahaan:

1. **Menetapkan Kebijakan yang Tegas.** Perusahaan perlu membuat kebijakan yang mendefinisikan gosip negatif dan dampaknya terhadap lingkungan kerja. Kebijakan ini juga harus mencakup sanksi yang jelas bagi pelaku. Kebijakan tersebut disosialisasikan melalui orientasi karyawan baru dan pelatihan rutin agar setiap karyawan memahami tanggung jawabnya dalam menjaga lingkungan kerja yang sehat.
2. **Melatih Pemimpin Tim.** Pemimpin tim diberikan pelatihan khusus untuk mendeteksi dan menangani gosip secara efektif. Pelatihan ini

dapat berupa simulasi kasus, role-play, dan pembahasan dampak sosial gosip. Pemimpin yang kompeten dalam menangani gosip dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meminimalkan konflik.

3. **Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif.** Program-program seperti team-building, sesi mentoring, dan forum diskusi dapat dilakukan untuk mempererat hubungan antar-karyawan. Dengan mengadakan aktivitas ini, baik secara fisik maupun virtual, perusahaan dapat membangun rasa saling percaya di antara karyawan dan mengurangi potensi gosip.
4. **Menyediakan Dukungan Psikologis.** Perusahaan menyediakan layanan konseling atau program kesehatan mental bagi karyawan yang terdampak gosip. Dukungan ini membantu mereka mengatasi dampak emosional dan sosial akibat gosip, sehingga mereka tetap dapat bekerja dengan nyaman dan produktif.
5. **Melakukan Survei Sosial Secara Berkala.** Survei sosial membantu perusahaan memantau dinamika di tempat kerja dan mengidentifikasi potensi masalah sejak dini. Hasil survei dapat digunakan untuk menyusun kebijakan atau langkah perbaikan yang lebih efektif dalam menjaga harmoni di tempat kerja.
6. **Meningkatkan Sistem Penghargaan yang Transparan.** Sistem penghargaan berbasis pencapaian yang transparan dan adil dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan serta mengurangi budaya gosip. Penghargaan yang diberikan secara terbuka juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan menjaga hubungan kerja yang positif.

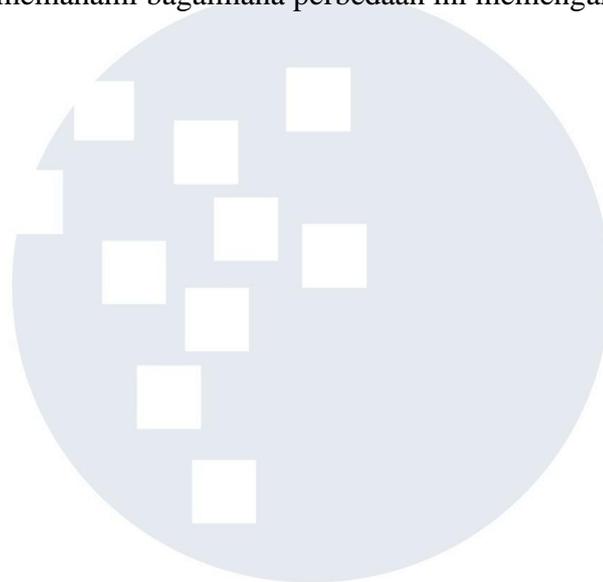
5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk dapat mengeksplorasi lebih dalam pada penelitian yang terkait dengan variabel pada penelitian ini, terdapat saran-saran

dari penulis untuk penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa saran langkah yang dapat diambil untuk penelitian selanjutnya:

1. **Mendalami Variabel yang Tidak Signifikan.** Penelitian lanjutan perlu mengeksplorasi lebih jauh mengapa variabel *Differential Order Atmosphere Perception* tidak signifikan dalam konteks tertentu. Salah satu pendekatan adalah menambahkan variabel baru, seperti budaya organisasi atau hubungan antar-rekan kerja, untuk memahami dinamika yang mungkin memengaruhi hasil. Analisis tambahan ini dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif.
2. **Melibatkan Studi Lintas Generasi.** Penelitian lintas generasi sangat penting untuk memahami perbedaan sensitivitas terhadap gosip negatif dan *workplace exclusion*. Dengan melibatkan kelompok usia lain, seperti Generasi X atau Milenial, penelitian dapat mengungkap bagaimana setiap generasi menghadapi tantangan sosial di tempat kerja serta cara mereka beradaptasi dengan dinamika tersebut.
3. **Menggunakan Pendekatan Kualitatif.** Pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok terarah (*focus group discussion*), dapat digunakan untuk menggali pengalaman individu yang menjadi korban gosip negatif. Data ini dapat memberikan wawasan tentang dampak emosional dan sosial yang mungkin tidak terungkap dalam penelitian kuantitatif.
4. **Melakukan Eksperimen Intervensi.** Eksperimen intervensi dapat dirancang untuk menguji efektivitas program tertentu, seperti pelatihan anti-gosip atau kebijakan inklusif, dalam mengurangi dampak gosip negatif. Penelitian ini akan memberikan bukti empiris yang dapat digunakan untuk menentukan program mana yang paling efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

5. **Menganalisis Lintas Sektor Industri.** Analisis lintas sektor dapat memberikan wawasan tentang bagaimana gosip negatif berdampak pada sektor dengan karakteristik organisasi yang berbeda, seperti teknologi, kesehatan, atau manufaktur. Setiap sektor mungkin memiliki dinamika sosial yang unik, sehingga penting untuk memahami bagaimana perbedaan ini memengaruhi dampak gosip.



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA