

PENGARUH SPIRITUALITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DENGAN PERILAKU MENYIMPANG DITEMPAT KERJA SEBAGAI PEMODERASI

Christine Apriyani Elsada

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

elsada.christine@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of spirituality and emotional intelligence on the employees well-being with deviant behavior in the workplace as a moderator. The population in this study were nurses at Siloam Kupang Hospital, Siloam Labuan Bajo Hospital, and Siloam Bali Hospital who served in the inpatient room. The research sample was 154 respondents with a questionnaire as a data collection tool. The model in this study was analyzed using PLS (Partial Least Square). The results showed that spirituality and emotional intelligence had a positive and significant effect on employee well-being, organizational deviant behavior had no effect on employee well-being, interpersonal deviant behavior had a negative and significant impact on employee well-being, organizational deviant behavior moderated the relationship between spirituality and emotional intelligence on employee well-being, and Interpersonal deviant behavior does not moderate the relationship between spirituality and emotional intelligence on employee well-being

Keywords: Spirituality, emotional intelligence, employee well-being, organizational deviant behavior

1. PENDAHULUAN

Mempertahankan kesejahteraan karyawan menjadi semakin penting di banyak tempat kerja. Ada basis literatur berkembang yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan yang buruk memiliki efek buruk pada individu (Loretto Et al, 2009), organisasi (Goetzel et al, 2002), dan kepada Negara (Black, 2013). Mempertahankan kesejahteraan melibatkan faktor yang ada pada individu seperti kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah dan berkembang di dunia kerja (Lewis et al, 2011). Salah satu profesi yang memiliki tuntutan kerja yang keras adalah profesi perawat.

Kesatuan gagasan yang terdiri dari bermacam-macam bagian kesehatan yang berkaitan secara baik dan teratur dengan tujuan mengenalkan dan memperbaiki atau melindungi kesehatan individu, keluarga dan atau suatu kelompok masyarakat adalah definisi dari sistem pelayanan kesehatan (Ariga, 2020). Pola layanan kesehatan ini masuk ke dalam manajemen kesehatan, yang juga di dalam pelaksanaannya akan membutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak sistem. Salah satu institusi penyedia pelayanan kesehatan yang ada di tengah masyarakat adalah Rumah Sakit. Menurut Haliman dan Wulandari (2012), menyatakan bahwa institusi kesehatan yang secara profesional layanannya dilakukan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli lainnya dalam menyediakan *act of service* dalam jasa rawat inap, perawatan jalan dan pelayanan gawat darurat adalah pengertian dari rumah sakit. Dalam melakukan layanan kesehatan tersebut, salah satu jenis pelayanan yang termasuk didalamnya adalah pelayanan keperawatan.

Menurut Nursalam (2001), mengungkapkan bahwa perawat memiliki pengertian sebagai orang yang sudah menyelesaikan pendidikan keperawatannya dan kompeten dalam bidang keilmuannya, sehingga dimandatkan wewenang dari Negara tempat perawat berdomisili untuk menyalurkan jasa keperawatannya dan juga bertanggung jawab dalam meningkatkan dan memelihara kesehatan, mencegah berbagai penyakit serta memberikan layanan terhadap pasien atau orang sakit. Selanjutnya didalam pendapat dari Nursalam (2016), juga menambahkan bahwa asuhan yang profesional dan bersifat humanistik dengan pendekatan holistik, juga dilaksanakan sesuai dengan keilmuan dan kiat dari perawat yang memiliki potensi pada kebutuhan objektif, dan mengacu pada standarisasi perawat profesional yang berlaku tidak terlepas dari kode etik sebagai landasan umum adalah pengertian dari keperawatan. Asuhan professional ini dapat ditingkatkan melalui pengoptimalan peran dan fungsi dari perawat, dalam penelitian ini perawat di Rumah Sakit. Tentunya agar pelayanan ini dapat dilakukan dengan baik, harus adanya kemampuan dari seorang perawat dalam menciptakan hubungan yang baik dengan pasien atau orang sakit dengan keluarga dari pasien. Selain itu, hal ini juga tidak terlepas dari komunikasi yang baik diantara semua anggota medis atau tenaga kesehatan lainnya di Rumah Sakit, mencari tahu keadaan pasien dari komunikasi atau wawancara, pemeriksaan fisik yang dilakukan, dan atau dengan menjelaskan hasil rekam kesehatan dari pasien tersebut, kemudian setelah itu menegakan diagnosa keperawatan yang sesuai dengan data objektif dan data subjektif hasil pengkajian, dan memberikan tindakan sesuai dengan kebutuhan pasien dengan melakukan kolaborasi bersama tenaga kesehatan lainnya di Rumah Sakit, dilanjutkan dengan melakukan evaluasi terhadap setiap melakukan penindakan keperawatan yang sudah disalurkan dan disesuaikan kembali dengan rencana yang telah dilakukan (Gibson et al, 1997).

Perawat adalah salah satu sumber daya paling banyak jumlahnya yang ada di Rumah Sakit dan juga mempunyai fungsi penting dalam menyalurkan layanan kesehatan. Mengapa demikian? Karena perawat adalah tenaga kesehatan yang secara langsung berada dekat dengan pasien selama 24 jam sebagai pelaksana

asuhan keperawatan dan melaksanakan banyak hal yang berkaitan dengan merawat pasien (Hariyati, Afifah dan Handayani, 2008). Kondisi kelelahan biasanya lebih sering dirasakan oleh perawat yang bekerja di unit rawat inap dikarenakan beban kerja yang lebih besar dibandingkan dengan perawat yang bekerja di unit rawat jalan (Marthen, 2014). Kondisi seperti ini dapat mempengaruhi kesejahteraan perawat. Manajemen pengelola tenaga keperawatan sangat penting dilakukan, salah satunya adalah menghadirkan hati dan jiwa dalam melakukan pekerjaan, menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritualitas untuk dapat memberikan kontribusi maksimal bagi Rumah Sakit, selain itu juga dapat menumbuhkan komitmen organisasi dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan (Kistyanto, 2013).

Isu spiritualitas ditempat kerja menjadi perhatian bagi pengelola sumber daya manusia dalam penelitian ini khususnya tenaga perawat di Rumah Sakit, karena spiritualitas dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat menaikkan keuntungan finansial, meningkatkan komitmen organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Fry, 2003). Spiritualitas juga efektif untuk mengarahkan individu ketika menghadapi permasalahan, diantaranya ketika berada di tempat kerja, ketika karyawan mengalami demotivasi, *under pressure* atau *indisciplinaction* atau *deviant workplace*.

Perilaku atau karakter yang melanggar atau melawan nilai dan norma yang ada didalam organisasi adalah pengertian dari perilaku menyimpang di tempat kerja atau di lingkungan kerja yang biasanya dikenal dengan *Deviant workplace behavior*, dimana perilaku tersebut dapat mengganggu kesejahteraan organisasi dan antar anggota organisasi (Robinson dan Bennett, 1995). Perilaku menyimpang ini sebagai salah satu bentuk ekspresi emosi seseorang yang adalah respon terhadap lingkungan tempatnya berada.

Emosi adalah aspek yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau merespon sesuatu yang berasal dari lingkungan sekitar ataupun dari dalam diri individu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Daus dan Glomb (2011), mengungkapkan bahwa EQ atau kecerdasan emosional membawa dampak pada kinerja kerja karyawan didalam melaksanakan layanan yang membutuhkan EQ yang tinggi atau dengan level tinggi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kesejahteraan Karyawan (*Employee well-being*)

Pada umumnya, kesejahteraan mempunyai arti sebagai sebuah rancangan sikap bahagia yang secara menyeluruh, dan menggantikan penilaian individu termasuk rasa puas individu tersebut dan dampak positifnya (Ryan dan Deci, 2000). Enam bentuk kesejahteraan antara lain kewajiban kerja yang bisa diolah, pengaruh kepribadian atas pekerjaan tersebut, motivasi dari teman kerja, pengaruh yang positif di lingkungan kerja, kapasitas kerja dan rasa penguasaan yang terlibat dalam suatu perubahan didalam organisasi (Guest dan Conway, 2004). Keyes

(2002) menggunakan kata sejahtera secara subjektif atau khusus dalam menuju pada sehat mental dan mengungkapkan bahwa hal yang demikian memuat vitalitas emosional yang tergambar dalam kesejahteraan emosional dan bagaimana fungsi positif yang tercermin dalam kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan sosial. Ketiga bentuk inilah yang dianggap sebagai indikator dari pengalaman emosional positif. Menurut Harter, Schmidt, dan Hayes (2002), karyawan menghabiskan sebagian besar hidup mereka di tempat kerja sehingga dengan demikian maka institusi tempat kerja sudah seharusnya meningkatkan kesejahteraan karyawan ditempat kerja.

Dinamika kesejahteraan karyawan menjadi penting dalam memahami berbagai paradigma yang mempengaruhi kualitas hidup karyawan ditempat kerja. War (2002) memberikan penekanan pada perasaan seseorang tentang hidupnya. Persepsi hidup mungkin saja berkaitan dengan persepsi seseorang tentang tingkat kesejahteraan mereka sendiri. Pengenalan kesejahteraan di tempat kerja memberikan dukungan kepada karyawan yang merasakan perasaan yang bahagia dan sehat dalam suatu organisasi (Cooper dan Robertson, 2001). Selanjutnya, Currie (2001) menekankan pada kesehatan fisik dan mental dari tenaga kerja. Kesejahteraan karyawan mewakili aspek fisik, mental, dan emosional dari kesehatan karyawan, hal tersebut berperan secara sinergis untuk mempengaruhi individu dengan cara yang kompleks (Dejoy dan Wilson, 2003). Tidak ada kesepakatan umum yang menentukan apa yang menjadi indikator terbaik dari kesejahteraan, banyak jenis kesejahteraan yang memiliki konsekuensi berbagai organisasi tempat karyawan bekerja. Secara umum kepuasan kerja, moral karyawan, stress, motivasi, komitmen organisasi dan iklim kerja, hal ini yang dianggap mempengaruhi kesejahteraan karyawan (Goetzel, 2003). Sesuai dengan definisi yang diungkapkan diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kesejahteraan karyawan adalah pengalaman emosional positif yang menjadi tanda kesehatan mental sebagai kepuasan kerja dan kepuasan hidup dari keseluruhan pengalamannya dan fungsinya sebagai karyawan.

2.2. Spiritualitas Di Tempat Kerja

Spiritual dan spiritualitas berhubungan dengan rasa semangat, tidak ada unsur campur tangan manusia (Mahdani, 2017). Mahdani (2017) juga mengatakan semangat sebagai hal esensi dari kehidupan. Hal yang paling menonjol dari spiritualitas adalah kesatuannya dengan semua makhluk di alam semesta, oleh karena itu Krishnan (2008) mengatakan spiritualitas adalah kesatuan dari semua makhluk dengan makhluk lain di lingkungan sekitarnya. Dalam pengertian yang diungkapkan oleh Ashmos dan Duchon (2000) mengungkapkan bahwa spiritualitas secara terstruktur sebagai pemahaman dari individu yang mana sebagai insan spiritual yang jiwanya membutuhkan perlindungan di tempat kerja dengan semua nilai yang ada di dalam individu tersebut, untuk merasakan pengalaman dan emosional yang memiliki tujuan dan mempunyai makna dalam pekerjaannya serta mengalami perasaan yang saling terhubung antara individu satu dengan lainnya juga hubungan dengan kelompok di lingkungan tempat kerja. Menurut Duchon dan

Polwan (2005), spiritualitas kerja adalah ketika para pekerja menyadari bahwa diri mereka mempunyai satu kehidupan pribadi yang saling terhubung dengan pekerjaan yang memiliki makna dan diposisikan di dalam sebuah kelompok. beberapa pengertian tentang spiritualitas diatas dapat disimpulkan bahwa spiritualitas ditempat kerja adalah perasaan dan sikap dari dalam diri seseorang di lingkungan tempat kerja sebagai hasil dari kehidupan batinnya yang mencari makna dan tujuan dari pekerjaan dan bagaimana dengan hubungannya bersama rekan kerja dan organisasi. Menurut Millman et al (2003) spiritualitas mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/meaningful work), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/sense of community), dan level organisasi (penegakan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/alignment of values). Neal dan Benneth di dalam Milliman et al (2003) mengemukakan level spiritualitas ke dalam tiga bagian untuk menilai masing-masing dimensi di dalamnya, yaitu level individual, level grup atau komunitas, dan level organisasi.

- a. Level individu, pada level ini terdapat dimensi meaningful work (pekerjaan yang bermakna) sebagai aspek dasar dari semangat kerja yang melibatkan adanya rasa yang dalam terhadap arti dan tujuan dari pekerjaan.
- b. Level grup, pada level ini terdapat dimensi sense of community (rasa berkomunitas)
- c. Level organisasi, pada level ini terdapat dimensi alignment with organizational values (keselarasan dengan nilai-nilai organisasi) yang menunjukkan adanya kesamaan dari tujuan individu karyawan dengan visi dan misi organisasi.

2.3. Kecerdasan Emosional

Menurut pendapat Agustin (2009), kekuatan untuk mengerti rasa emosi dan membuatnya sebagai pedoman yang penting dalam memahami pribadi sendiri dan orang lain untuk mencapai suatu maksud diartikan sebagai kecerdasan emosional. Pemahaman tentang kecerdasan emosional juga dikemukakan oleh Philip Carter (2010) bahwasanya individu yang mempunyai soft competency, kerap disebut memiliki kecerdasan emosional atau dengan kata lain emotional intelligence yang diukur sebagai Emotional Intelligent Quotient (EQ), ialah kekuatan kesadaran emosi sendiri dan emosi orang lain. Terdapat dua perspektif utama yang dikemukakan oleh Philip Carter (2010) tentang EQ sebagai berikut:

- a. Mengerti dengan pribadi sendiri, maksud, pencapaian, respon dan karakter dari diri sendiri.
- b. Paham dengan individu lain serta emosi mereka. Artinya, kecerdasan emosional mempunyai rasa sadar diri yang memungkinkan orang untuk mengetahui berbagai perasaan dan mengolah rasa tersebut dengan memasukkan motivasi diri untuk intinya pada tujuan dari pada mewajibkan hal yang sementara. Individu yang memiliki EQ tinggi, dapat mengerti emosional atau rasa dari orang lain dalam menjalankan sebuah hubungan.

Dalam arti yang universal istilah kepribadian mengarah pada pola pikiran, pola rasa, dan sikap atau karakter yang khusus di dalam setiap individu dan hal inilah yang menjadikan setiap individu itu unik dan berbeda. Jadi, kepribadian setiap individu menyiratkan prediksi bagaimana individu itu dan bagaimana tindakan atau reaksi individu ketika berada di berbagai keadaan, meskipun secara nyata tidak mudah dan pandangan yang terlihat dalam suatu kondisi tidak dapat diperkirakan secara utuh.

2.4. Deviant Workplace Behaviour (Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja)

Menurut Ibrahim dkk (2017), perilaku menyimpang ditempat kerja dipandang sebagai sikap yang tidak harus, melawan norma, ketetapan, atau hukum yang dilaksanakan yang berakibat buruk untuk kelompok atau orang banyak. Orang yang bekerja dipandang melaksanakan sikap yang menyimpang atau melawan di tempat kerja ketika individu tersebut timbul rasa stres, kesal, marah, atau bahkan ketika karyawan itu dihasut oleh orang lain (Robinson, et al., 2019). Persepsi lain tentang perilaku atau karakter yang menyimpang di lingkungan kerja ialah dalam cakupan manajemen yang dipandang begitu penting karena bisa membawa pengaruh pada capaian hasil yang merugikan biaya yang juga besar, dan bisa membawa akibat pada pudarnya rasa nyaman ketika berada dan bekerja didalam sebuah institusi atau organisasi (Chen et al, 2016). Pikiran yang lain seperti Cahyani (2016), berpendapat bahwa dengan adanya sikap diperlakukan secara tidak adil dan rasa khawatir dalam sebuah organisasi, akan menjadi sebab terlihatnya karakter yang berlawanan di tempat kerja, sikap ini seperti pelecehan, sabotase/merusak, curi, kekerasan, tidak tepat waktu, berlaku kasar, melakukan penipuan dan lainnya. Menurut Agwa (2018) mengartikan bahwa diterima dengan baik atau tidaknya sikap yang menyimpang dari bagaimananya prinsip hukum, tetapi berlawanan dengan norma sosial yang ada di masyarakat. Karakter dan sikap yang melanggar norma yang kemudian ditetapkan sebagai ancaman dalam perusahaan dan atau organisasi maupun untuk anggota dan atau keduanya (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Utkarsh et al (2020) terdapat dua perilaku menyimpang atau berlawanan ditempat kerja sebagai berikut:

- a. Sikap menyimpang secara Interpersonal, perilaku ini dilakukan sebagai bentuk untuk menghancurkan hubungan dengan tindakan kasar, seperti berlaku kasar dengan teman kerja, bohong dan lainnya.
- b. Penyimpangan organisasi, perilaku ini dilakukan yang berhubungan dengan tidak tepat waktu atau melakukan tindakan mencuri barang orang lain di tempat atau lingkungan kerja.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode analisis data Structural equation modeling (SEM) dengan purposive sampling. Teknik analisis dengan mengkombinasikan analisis jalur (Path) dan analisis regresi yang memudahkan peneliti menguji secara

bersama semua hubungan yang saling berkaitan antara variabel yang diukur (measures variabel) dan konstruk yang laten (latent constructs) adalah pengertian dari structural equation modeling (SEM) menurut Hair et al., (2010). Jenis analisis dalam penelitian ini adalah jenis multivariat yang kompleks, karena analisis ini menggunakan berbagai independent variable atau variabel bebas dan variabel terikat atau dependent variabel yang saling berhubungan dan membentuk satu model. Untuk itu, dalam memudahkan analisis dalam penelitian ini, digunakan analisis SEM dengan alat analisis partial least square atau PLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Hasil analisis uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis, dalam hasil uji analisis terdapat satu indikator yang tidak valid sehingga indikator tersebut dieliminasi dan dilakukan analisis ulang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Outer Loading Spiritualitas

Indikator	Outer Loading
X1.1	0,878
X1.2	0,739
X1.3	0,83
X1.4	0,808
X1.5	0,853
X1.6	0,842
X1.7	0,866
X1.8	0,88
X1.9	0,83
X1.10	0,857
X1.11	0,836
X1.12	0,89
X1.13	0,864
X1.14	0,895
X1.15	0,881
X1.16	0,844
X1.17	0,856
X1.18	0,858
X1.19	0,878
X1.20	0,847
X1.21	0,893

Berdasarkan hasil pada tabel 4.1 diatas pada konstruk spiritualitas yang terdiri atas 21 indikator dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang ada adalah valid karena memiliki nilai diatas standar yang sudah ditentukan, yaitu $> 0,70$.

Tabel 4.2 Outer Loading Kecerdasan Emosional

Indikator	Outer Loading
X2.2	0,881
X2.3	0,911
X2.4	0,871
X2.5	0,845
X2.6	0,848
X2.7	0,821
X2.8	0,82
X2.9	0,871
X2.10	0,897
X2.11	0,886
X2.12	0,894
X2.13	0,862
X2.14	0,885
X2.15	0,835
X2.16	0,887

Berdasarkan hasil pada tabel 4.2 diatas pada konstruk kecerdasan emosional yang terdiri atas 16 indikator dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang ada adalah valid karena memiliki nilai diatas standar yang sudah ditentukan, yaitu $> 0,70$.

Tabel 4.3 Outer Loading Kesejahteraan Karyawan

Indikator	Outer Loading
Y1	0,884
Y2	0,845
Y3	0,862
Y4	0,901
Y5	0,873
Y6	0,878
Y7	0,883
Y8	0,834
Y9	0,872
Y10	0,891
Y11	0,881
Y12	0,886

Berdasarkan hasil pada tabel 4. 3 diatas pada konstruk kesejahteraan karyawan yang terdiri atas 12 indikator dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang ada adalah valid karena memiliki nilai diatas standar yang sudah ditentukan, yaitu > 0,70.

Tabel 4. 4 Outer Loading Perilaku Menyimpang Organisasional

Indikator	Outer Loading
Z1	0,927
Z2	0,91
Z3	0,957
Z4	0,97
Z5	0,971
Z6	0,907
Z7	0,966

Berdasarkan hasil pada tabel 4. 4 diatas pada konstruk perilaku menyimpang organisasional yang terdiri atas 7 indikator dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang ada adalah valid karena memiliki nilai diatas standar yang sudah ditentukan, yaitu > 0,70.

Tabel 4.5 Outer Loading Perilaku Menyimpang Interpersonal

Indikator	Outer Loading
Z1	0,909
Z2	0,91
Z3	0,865
Z4	0,854
Z5	0,907
Z6	0,935
Z7	0,928
Z8	0,93
Z9	0,929
Z10	0,949
Z11	0,953
Z12	0,801
Z13	0,931
Z14	0,852
Z15	0,91
Z16	0,949
Z17	0,953
Z18	0,832

Berdasarkan hasil pada tabel 4.5 diatas pada konstruk perilaku menyimpang interpersonal yang terdiri atas 18 indikator dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang ada adalah valid karena memiliki nilai diatas standar yang sudah ditentukan, yaitu > 0,70.

Tabel 4. 6 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Spiritualitas (X1)	0,734
Kecerdasan Emosional (X2)	0,753
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0,764
Perilaku Menyimpang Organisasional (Z1)	0,892
Perilaku Menyimpang Interpersonal (Z2)	0,882

Selain hasil analisis pada bagian Outer Loadings, terdapat indikator lain yaitu Average Variance Extracted (AVE) yang memiliki nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50 agar dianggap valid. Berdasarkan hasil pada tabel 4. 6, semua variabel atau konstruk memiliki nilai diatas 0,50.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Spiritualitas	0,984	0,983
Kecerdasan Emosional	0,982	0,979
Kesejahteraan Karyawan	0,974	0,975
Perilaku Menyimpang Organisasional	0,980	0,983
Perilaku Menyimpang Interpersonal	0,987	0,988

Pada tabel 4.7 terlihat bahwa dari hasil uji reliabilitas seluruh variabel yang ada melalui uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability menunjukkan hasil dimana nilainya diatas 0,7, maka seluruh indikator dapat dikatakan reliabel.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian sebelumnya oleh Garg (2017) dan Aboobaker (2018) mengatakan bahwa peningkatan spiritualitas tempat kerja akan mengarah pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian sebelumnya oleh Garg (2017) membahas mengenai kesenjangan konseptual dan empiris dengan menggunakan konsep spiritualitas tempat kerja dan secara empiris menguji hubungan antara spiritualitas ditempat kerja dan komitmen karyawan, kepuasan kerja, dan kepuasankeseimbangan kehidupan kerja. Sedangkan di dalam penelitian ini spiritualitas sebagai salah satu variabel yang dilihat bagaimana pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan, dalam penelitian ini spiritualitas yang dimaksud

adalah bagaimana keterkaitan karyawan dengan nilai-nilai perusahaan bukan secara religi (agama).

Dalam Penelitian ini diperoleh hasil bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, studi dilakukan terhadap perawat yang bertugas di ruang rawat inap rumah sakit swasta di Indonesia tengah. Perawat dalam penelitian ini sudah menemukan makna dari pekerjaan sebagai perawat di dalam hidupnya masing-masing dan kemudian sebagai hasil dari keselarasan nilai yang dimiliki oleh Perawat dengan instansi Rumah Sakit tempat perawat bekerja menciptakan perasaan sejahtera dalam kehidupan pekerjaan perawat di Rumah Sakit. Hasil penelitian sebelumnya oleh Brunetto (2012) dan Por (2011), mengatakan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kesejahteraan karyawan dan kecerdasan emosional mengarah pada kesejahteraan kerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Brunetto (2012), penelitian tersebut menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, kesejahteraan dan keterlibatan petugas polisi dalam menjelaskan komitmen organisasi dan turnover intention. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Brunetto(2012) menunjukkan kecerdasan emosional (EQ) lebih merujuk pada rasa puas dan rasa sejahtera saat bekerja. Sedangkan di dalam penelitian kecerdasan emosional menjadi salah satu variabel yang digunakan untuk menilai kesejahteraan karyawan, melihat bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil dari penelitian Brunetto (2012), mengungkapkan bahwasanya EQ memiliki pengaruh positif pada kesejahteraan karyawan, dimana karyawan yang dalam penelitian ini adalah perawat, Dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk dapat mengenal dan mengendalikan emosi masing-masing.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Robinson and Bennett (1995), mengembangkan tipologi perilaku menyimpang ditempat kerja menggunakan Teknik skala multidimensi. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilakumenyimpang di tempat kerja terdiri atas dua dimensi yaitu dimensi kecil versus serius dan dimensi organisasional versus interpersonal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku menyimpang yang paling sering terjadi adalah perilaku menyimpang dimensi pertama yang mencakup penyimpangan produksi, penyimpangan produksi, dan agresi pribadi.

Perilaku menyimpang organisasional dalam penelitian sebelumnya dikatakan lebih mengarah kepada perilaku yang dapat merugikan organisasi. Markova (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kesejahteraan menjadi salah satu hal yang dipengaruhi oleh perilaku menyimpang yang dilakukan ditempat kerja. Dimana perilaku menyimpang ditempat kerja berhubungan negatif dengan kesejahteraan karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kejadian perilaku menyimpang ditempat kerja maka kesejahteraan karyawan akan menurun. Sedangkan di dalam penelitian ini perilaku menyimpang organisasional menunjukkan hubungan negatif dengan kesejahteraan karyawan, namun berdasarkan hasil analisa data mengemukakan bahwa antara perilaku menyimpang organisasional terhadap

kesejahteraan karyawan tidak mempunyai hubungan yang signifikan. Hasil penelitian menyatakan bahwa dalam penelitian ini, tingkat kejadian perilaku menyimpang organisasional yang terjadi di lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan perawat. Perawat dalam penelitian ini tidak menunjukkan perilaku menyimpang organisasional yang signifikan dan sering sehingga kesejahteraan Perawat menjadi baik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku menyimpang organisasional memperlemah hubungan spiritualitas terhadap kesejahteraan karyawan secara signifikan. Artinya perawat yang melakukan perilaku menyimpang organisasional memiliki spiritualitas yang rendah yang kemudian menurunkan kesejahteraan karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa di lingkungan kerja perawat masih ada perawat yang melakukan pelanggaran atau perilaku menyimpang organisasional yang bisa terjadi sebagai akibat dari ketidaksesuaian nilai dengan instansi tempat bekerja, pengalaman kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang bersikap semena-mena, dan lelah dari kewajiban kerja yang berat. Pernyataan ini diungkapkan oleh perawat ketika diminta kesediaan untuk mengisi kuesioner dan mengatakan bahwa mengalami iklim kerja yang kurang mendukung.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku menyimpang interpersonal tidak mempengaruhi hubungan spiritualitas terhadap kesejahteraan karyawan. Artinya perawat yang melakukan perilaku menyimpang interpersonal belum tentu memiliki spiritualitas yang rendah sehingga kemudian menurunkan kesejahteraan karyawan. Perawat melakukan perilaku menyimpang organisasional ditempat kerja, namun hal tersebut tidak mempengaruhi kesejahteraan karyawan ditempat kerja. Hal ini jugamenunjukkan bahwa dilingkungan kerja perawat masih ada perawat yang melakukan pelanggaran atau perilaku menyimpang interpersonal yang biasa terjadi sebagai akibat dari ketidaksesuaian nilai dengan instansi tempat bekerja, pengalaman kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang bersikap semena-mena, dan kelelahan akibat beban kerja yang berat. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh perawat ketika diminta kesediaan untuk mengisi kuesioner dan mengatakan bahwa mengalami iklim kerja yang kurang mendukung.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku menyimpang organisasional memoderasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan karyawan secara signifikan. Artinya perawat yang melakukan perilaku menyimpang organisasional memiliki kecerdasan yang rendah yang kemudian menurunkan kesejahteraan karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa di lingkungan kerja perawat masih ada perawat yang kurang mampu mengelola emosi dengan baik, dan kurang mampu memberikan tanggapan yang baik terhadap situasi yang dialaminya sehingga menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif dan nyaman sehingga menurunkan kesejahteraan karyawan ditempat kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku menyimpang interpersonal di tempat kerja tidak mempengaruhi hubungan kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan karyawan. Artinya ada atau tidaknya kejadian dari perilaku

menyimpang atau berlawanan secara interpersonal, tidak berpengaruh pada hubungan dengan EQ atau kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada perawat yang bekerja dengan menunjukkan kemampuan mengelola emosi yang baik sehingga menciptakan rasa sejahtera selama menjalankan pekerjaan di Rumah Sakit.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut, yang pertama menunjukkan bahwa spiritualitas dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil analisis berikutnya mengatakan bahwa perilaku menyimpang organisasional dan perilaku menyimpang interpersonal berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan yang berarti bahwa kedua perilaku menyimpang, baik organisasional dan interpersonal tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Selanjutnya, analisis yang melihat perilaku menyimpang organisasional memoderasi hubungan spiritualitas terhadap kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang ada dapat diketahui bahwa perilaku menyimpang organisasional memoderasi hubungan spiritualitas terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil yang berbeda dilihat dalam hubungan moderasi bahwa perilaku menyimpang interpersonal tidak memoderasi dan tidak memberikan pengaruh apapun terhadap hubungan spiritualitas terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil analisis selanjutnya, menunjukkan bahwa perilaku menyimpang organisasional memoderasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan karyawan, yang berarti bahwa perilaku menyimpang organisasional dapat memperkuat atau memperlemah hubungan kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan karyawan. Dan hasil penelitian yang terakhir mengatakan bahwa perilaku menyimpang interpersonal memoderasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada tidaknya perilaku menyimpang interpersonal tidak mempengaruhi hubungan kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti memberi saran kepada peneliti berikutnya untuk memperhatikan variabel lain yang dapat digunakan sekiranya mampu memoderasi hubungan spiritualitas dan kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan kerja, tentunya dengan berdasarkan acuan literatur yang jelas. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan dan mencari tahu lebih dahulu mengenai informasi tentang instansi yang akan dijadikan tempat melakukan penelitian, memastikan semua proses penelitian bisa terlaksana dengan baik dan didukung oleh instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agwa, A. M. F. (2018). Workplace Deviance Behaviors. *IntechOpen*, 25–38.
- Akkerman, A., Sluiter, R., & Jansen, G. (2020). Temporary Work and Deviant Behavior the Role of Workplace Cohesion. *The Sociological Quarterly*, 00(00), 1–25.
- Barker, Linsey, M., Nussbaum, Maury, A. (2011). Fatigue, performance and the work environment: a survey of registered nurses. *Journal of Advanced Nursing J ADV NURS*, 67(6), 1370-82
- Bennett RJ and Robinson SL, 2000. Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology* 2000, Vol. 85, No. 3, 349-360
- Cahyani, I. D. N. (2016). PENYEBAB DAN AKIBAT PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 175–189.
- Carter, Philip. 2010. *Soft Competencies*. Cetakan Pertama. Jakarta: PPM Manajemen.
- Chen, L. L., Fah, B. C. Y., & Jin, T. C. (2016). Perceived Organizational Support and Workplace Deviance in the Voluntary Sector. *Procedia Economics and Finance*, 35(2016), 468–475.
- Ernawati, N. K., Nursalam, & Djuari, L. (2011). Kebutuhan riil tenaga perawat dengan metode workload indicator staff need (wisn). *Jurnal NERS*, 6(1), 85-92
- Fry, L. W. (2003), “Toward a theory of spiritual leadership”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 14No. 6, pp. 693-727
- Ghozali, H. Imam., & Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3. 0*, Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donally, H. (1997). *Organisasi, perilaku, struktur proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Ginanjar, Ary, 2009. *ESQ Power*. Edisi Pertama. Jakarta: Arga Publishing.
- Goleman, D. 2000. *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hariyati, R. S., Afifah, E., & Handiyani, H. (2008). Evaluasi model perencanaan pulang yang berbasis teknologi informasi. *Jurnal MAKARA, Seri Kesehatan*, 12(2), 53-58.
- Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- Ibrahim, M., Suryani, I., & Firanita, V. P. (2017). Analisis Pemberian Sanksi, Perilaku Menyimpang, Dan Self-Efficacy Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Aceh. *Epigram*, 14(2), 181– 192.
- King, B. 2011. The Influence of Emotional Intelligence on the Service Performance of Casino Frontline Employees. *Tourism and Hospitality Research*. 11 (1): 49-66
- Krishnakumar, S, & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 17, 153-164.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 5.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Cet. VII; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 1.

- Marthen, A. P. (2014). Perbedaan burnout pada perawat unit rawat inap dan perawat unit rawat jalan di rumah sakit umum daerah salatiga. Skripsi. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. and Ferguson, J. (2003), "Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16 No. 4, pp. 426-447.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robinson, S. L. and Bennett, R. J. (1995), "A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study", *Academy of Management Journal*, Vol. 38 No. 2, pp. 555-572.
- Shkoler, O. and Tziner, A. (2017), "The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior", *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, Vol. 33No. 2, pp. 157-164.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Cet. I; Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009), h. 8.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 11.
- Utkarsh, V., Ravindra, T., & Ananta, N. (2019). Workplace Deviance: A Conceptual Framework. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4), 12355–12364.