



Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja melalui Spiritual Islami dan Kepuasan Kerja Karyawan

Eka Pariyanti, Rinnanik

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lampung Timur, Indonesia
Jl. Pramuka, Labuhan Ratu Dua, Way Jepara, Lampung Timur, Lampung

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima:

1 September 2020

Disetujui:

30 September 2020

Keywords:

job satisfaction, islamic spirituality at work (ISW), deviant behavior

A b s t r a c t

The purpose of this study was to empirically examine Islamic Spirituality at Work as a moderating variable for the relationship between job satisfaction and deviant behavior at work). This research was conducted at Baitul Maal wa Tamwil (BMT) in East Lampung, consisting of 12 BMTs with 287 employees. The method of analysis used to test the research hypothesis is the interaction test, often called Moderated Regression Analysis (MRA). The results showed that job satisfaction has a negative effect on deviant behavior in the workplace, while Islamic Spirituality in the Workplace moderates the relationship between job satisfaction and deviant behavior at work.

A b s t r a k

Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris Spiritualitas Islam di Tempat Kerja sebagai variable moderasi hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan pada Baitul Maal wa Tamwil (BMT) di Lampung Timur, terdiri dari 12 BMT dengan jumlah karyawan 287. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah uji interaksi sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja , sedangkan Spiritualitas Islam di Tempat Kerja memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Kata Kunci:

kepuasan kerja, spiritualitas islam di tempat kerja (ISW), perilaku menyimpang

✉ *Corresponding Author:*

Eka Pariyanti

E-mail:

Ekapariyanti10@gmail.com

ISSN (print): 1412-3126

ISSN (online): 2655-3066

PENDAHULUAN

Perilaku menyimpang di tempat kerja adalah masalah umum dalam organisasi yang sering dilakukan oleh karyawan (Ahmad & Omar, 2014). Perilaku kerja kontraproduktif atau sering disebut perilaku menyimpang ditempat kerja atau disebut juga *Workplace Deviant Behavior* (WDB) merupakan perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang dipandang organisasi sebagai perilaku yang bertentangan dengan kepentingan yang sah Gruys & Sackett, (2003). (Robinson & Bennett, 1995) juga membedakan WDB menjadi beberapa variasi, yaitu perilaku menyimpang yang bersifat minor dan serius, serta akibatnya kepada interpersonal atau organisasi. WDB minor berarti mengecualikan pelanggaran kecil dari norma sosial, seperti mengenakan setelan dengan gaya berpakaian yang salah ke kantor, yang biasanya tidak atau secara langsung berbahaya bagi sebagian besar organisasi. Sedangkan yang bersifat serius, berarti pelanggaran yang dilakukan memiliki kecenderungan berbahaya bagi organisasi atau anggotanya, seperti misalnya pelecehan seksual, acaman fisik, hingga sabotase.

Perilaku menyimpang di tempat kerja dapat berdampak negatif terhadap karyawan dan organisasi (Baron dan Neuman, 1996). konsekuensi negatif bagi entitas dan afiliasinya, dampak perilaku menyimpang ditempat kerja pada korban termasuk yang terkait dengan stress (Appelbaum et al., 2007), sementara dampaknya pada organisasi termasuk penurunan karyawan komitmen dan produktivitas, serta tingkat turnover dan absensi yang lebih tinggi (Salin, 2003)

(Everton et al., 2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang. Dengan demikian, semakin besar perolehan kepuasan karyawan dalam bekerja maka akan mengakselerasi tindakan-tindakan menyimpang. Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh karyawan atas peranan atau pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi. Kepuasan kerja

akan dirasakan jika karyawan memperoleh imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Temuan penelitian antara kepuasan kerja/job satisfaction dan perilaku menyimpang ditempat kerja, memberikan gambaran yang inkonsisten, beberapa mengatakan pengaruhnya negative signifikan (Reisel et al., 2010), bahkan tidak terjadi hubungan yang berarti antara job satisfaction dan Perilaku menyimpang WDB (Alias et al., 2012). Selain itu beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan *predictor* bagi perilaku menyimpang ditempat kerja (Alias et al., 2013).

Ahmad dan Omar (2014), seorang karyawan yang mengalami spiritualitas tempat kerja akan lebih cenderung puas dengan pekerjaan dan tidak akan terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja, hal ini didukung oleh (Haldorai et al., 2019) spiritualitas tempat kerja memberikan efek positif bagi lingkungan psikologis karyawan. Pergeseran demografis angkatan kerja mengubah bentuk tempat kerja dan memberikan tantangan kepada profesional HR dalam hal mengelola karyawan. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan dan stres kerja yang lebih tinggi, pada umumnya akan terlibat dalam perilaku menyimpang ditempat kerja. Masalah ini telah menyebabkan munculnya praktik manajemen baru yang disebut spiritualitas tempat kerja yang membantu menyeimbangkan berbagai aspek kehidupan karyawan dan organisasi .

Haldorai et al. (2019) dalam penelitiannya menyarankan riset lebih lanjut untuk menguji preposisi spiritual yang berbeda dan lebih spesifik lagi. Dalam penelitian ini konsep spiritualitas dikembangkan ke arah yang lebih religious dan condong kepada salah satu agama yaitu agama Islam, yang kemudian konsep ini dikenal dengan *Islamic spirituality workplace* atau *Islamic spirituality in the workplace*

(Adawiyah & Pramuka, 2017). Konsep ini merupakan sistem spiritual dalam ajaran Islam yang meliputi tiga area utama yaitu: *taqarrub*, *muraqabah*, dan *istiqamah*.

Temuan penelitian yang inkonsisten antara kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang merupakan dasar dilakukannya penelitian ini, selain itu beberapa penelitian berfokus pada pegawai rumah sakit (Iqbal et al., 2020), karyawan bagian Pengendali Keuangan Pembangunan (BPKP) (Purnamasari & Amaliah, 2015), maka kami lebih focus pada Baitul Maal wa Tamwil (BMT) di Lampung Timur.

Singkatnya penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi dan memperluas penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Perilaku Menyimpang ditempat kerja, Spiritualitas Islam di Tempat Kerja dan kepuasan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Teori pertukaran Sosial (Blau, 1964) menjadi grand teori dalam penelitian ini. Teori pertukaran Sosial atau *social exchange* adalah teori mempelajari pertukaran sosial yang terjadi dalam hubungan. Blau, (1964) mengungkapkan bahwa kontribusi seseorang dalam suatu hubungan, di mana hubungan tersebut dapat mempengaruhi kontribusi orang lain. Teori ini sama halnya dengan transaksi dalam berdagang, di mana ada untung dan rugi. Dalam konteks organisasi, seorang karyawan akan bekerja dengan baik, jika diperlakukan dengan pula oleh organisasi.

Selain teori pertukaran sosial, teori ketidaksesuaian juga menjadi dasar dalam penelitian ini. Teori ini dipelopori oleh (Porter, 1962). Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada (harapan) karyawan dengan kenyataan yang dirasakan (fakta) oleh karyawan.

Teori Dua Faktor, teori ini dikembangkan oleh Herzberg, menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber terjadinya ketidakpuasan adalah dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini karyawan tidak akan puas. Apabila besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan (Kaswan, 2012).

Kepuasan Kerja

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada umumnya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi dari karyawan yang positif dari pengevaluasian pengalaman kerja karyawan (Mathis & Jackson, 2001, Viethzal, 2004).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Viethzal, 2004) Sedangkan (Suwatno & Priansa, 2011) memandang kepuasan kerja dari dua sisi, sisi pertama yaitu dari sisi karyawan, dari sisi ini kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bertindak dan bekerja,

sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima.

Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi, pada umumnya mempunyai sikap positif dan sebaliknya.

Spiritualitas Islam di Tempat Kerja

Menurut Rosito (2010) SPiritualitas meliputi upaya pencarian, menemukan dan memelihara sesuatu yang bermakna dalam kehidupannya. (Marques, 2005) menjelaskan bahwa spiritualitas adalah melihat ke dalam batin menuju kesadaran akan nilai-nilai universal, sedangkan agama formal melihat keluar menggunakan ritus formal dan kitab suci. Sedangkan Harlos (2000) meyakini bahwa spiritualitas mencakup nilai-nilai sekuler dan sakral yang bertujuan untuk memperkenalkan nilai transendental ke dalam kehidupan masyarakat.

Sedangkan Spiritualitas di tempat kerja merupakan konsep tentang nilai-nilai organisasional dari anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan, suatu pengalaman transendensi tentang proses kerja yang dilakukannya, memberikan suatu rasa terhubung dengan yang lain dan mendapatkan suatu rasa kenyamanan dan kelengkapan diri di tempat kerja (Gotsis & Kortezi, 2008)

Kamil, et al (2011) menegaskan bahwa piritualitas Islam adalah aktivitas yang dilakukan umat Islam di semua tempat dan setiap saat dalam organisasi, dengan cara yang sejalan dengan ajaran dan prinsip Islam, seperti itu terus berusaha mencari keridhaan Allah dan Bimbingan-Nya.

Penelitian ini menggunakan konsep Spiritualitas Islam di Tempat Kerja dari (Adawiyah & Pramuka, 2017), Konsep ini merupakan sistem spiritual dalam ajaran Islam yang meliputi tiga area utama yaitu: *taqarrub*, *muraqabah*, dan *istiqamah*. *Taqarrub* adalah

segala upaya untuk mendekatkan diri kepada Allah (Tuhan), dan itu diperintahkan oleh Allah Subhanahu Wa Ta'ala dalam kitab suci Alquran (51: 50; 3: 133; 11: 61) dan Sunnah-ajaran dan praktik Nabi Muhammad (saw). Sistem spiritual mengharuskan setiap orang untuk mematuhi semua perintah Allah dan menghindari apapun yang Dia larang, secara fisik dan spiritual. Ini diperlukan untuk mencapai tempat yang tinggi dan dihormati di sisi Allah. Perbuatan *taqarrub*.dll adalah tahap pertama dalam mengembangkan roh orang beriman untuk menyenangkan Allah (Pramuka, 1998). *Muraqabah* berarti waspada terhadap potensi serangan penyakit spiritual. Orang harus sadar bahwa kejahatan (*shaetan*) selalu mencari kesempatan untuk menyerang dan menarik orang dari ketaatan pada perintah Allah.

Seseorang harus berhati-hati untuk tidak menyerah pada kelemahan diri yang bisa menyebabkan seseorang tidak taat kepada Allah. Titik awal dari *muraqabah* adalah keyakinan bahwa Allah selalu mengawasi dan melihat pergerakan orang (Qur'an 26: 218-219; 50: 16). *Muraqabah* juga berarti bahwa umat Islam selalu memperhatikan tindakan mereka. Ini karena mereka memahami bahwa ini adalah satu-satunya cara untuk mengetahui kelemahan mereka dan mencoba memperbaiki diri. Perhatian dan perhatian akan memungkinkan orang percaya untuk memperkuat *muraqabbah*. *Istiqomah* berarti teguh atau teguh di jalan yang benar. Orang mulia mewujudkan karakteristik ini, dan itu adalah salah satu perintah Allah, diperlukan dalam setiap kegiatan yang melibatkan pengembangan dan peningkatan spiritual diri seorang Muslim. Seseorang harus berlatih *istiqomah* setara dengan ibadah, yang melibatkan salah satu kewajiban agama seorang Muslim, termasuk membaca syahadat, sholat lima waktu, berpartisipasi dalam puasa Ramadhan, sedekah, dan ke Mekah.

Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, (2000), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu: Kepuasan kerja di dalam pekerjaan Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Berikutnya kepuasan kerja di luar pekerjaan Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhankebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar. Terakhir yaitu kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Perilaku Menyimpang ditempat kerja

Bennett & Robinson, (2000) mendefinisikan perilaku menyimpang karyawan adalah sebagai sukarela perilaku destruktif yang melanggar aturan dan peraturan organisasi. Ini perilaku dibedakan dalam dua orientasi: berorientasi organisasi seperti pencurian dana organisasi; berorientasi individu seperti pencuri uang rekan kerja.

Sedangkan Menurut (Chand & Chand, 2012) Perilaku Kerja kontraproduktif atau disebut juga perilaku menyimpang ditempat kerja dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja

yang dilakukan oleh karyawan yang dapat menghambat kinerja karyawan tersebut, orang lain atau organisasi. Perilaku Kerja kontraproduktif atau perilaku menyimpang ditempat kerja sering juga dipahami sebagai perilaku yang dapat membahayakan atau dimaksudkan untuk menyakiti diri sendiri, orang-orang dan sumber daya organisasi.

Warren (2003) Meskipun perilaku yang mendasarinya sama menyimpang dari norma - kedua aliran penelitian ini tetap terpisah, sehingga Warren membagi perilaku menyimpang tempat kerja menjadi dua yaitu positif (konstruktif) dan perilaku negatif (destruktif), yang merupakan penyimpangan dari norma organisasi formal.

Salah satu perilaku menyimpang ditempat kerja adalah *cyberloafing*, (Lim & Chen, 2012) membedakan *cyberloafing* menjadi dua aktivitas, yaitu: Pertama *Emailing Activities*, Aktivitas emailing ini mengacu pada penggunaan email pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Menggunakan email pribadi karyawan untuk berkomunikasi dengan orang lain melalui fasilitas internet perusahaan merupakan bukti empiris yang biasa yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja. Selanjutnya *Browsing Activities*, Aktivitas browsing mengacu pada penggunaan web browser dalam menjelajahi berbagai situs internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Browsing situs berita selebriti, olahraga, musik, dan situs-situs lainnya merupakan contoh aktivitas yang dilakukan pada tipe *cyberloafing* ini. Aktivitas ini membuat karyawan menghabiskan waktunya untuk membuka berbagai situs internet hanya dengan mengklik website yang ada.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang

Karyawan yang puas pada umumnya hanya sedikit menunjukkan perilaku menyimpang, mereka menghormati karyawan yang tidak puas. Sedangkan karyawan yang merasa tidak puas meminimalkan kinerja mereka dan mulai melakukan aktivitas menyimpang karena psikologis mereka keluar

Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat kerja melalui Spiritual Islami di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan Eka Pariyanti dan Rinnanik

dari organisasi. Hal tersebut didukung oleh peneliti Arfah (2015), yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negative terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja. Senada dengan Arfah, hasil penelitian (Mount et al., 2006) menyatakan bahwa job satisfaction memiliki hubungan langsung negative signifikan pada perilaku menyimpang yang bersifat interpersonal dan organisasional.

Sebuah meta-analisis oleh (Dalal, 2005) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan perilaku menyimpang ditempat kerja. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya dapat diharapkan bahwa karyawan yang tidak puas dapat melakukan perilaku menyimpang seperti rumor yang merusak, pelayanan yang buruk, ketidakhadiran, pencurian dan sabotase peralatan. Berdasarkan latarbelakang tersebut, maka hipotesis yang kami ajukan adalah:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap Perilaku Menyimpang.

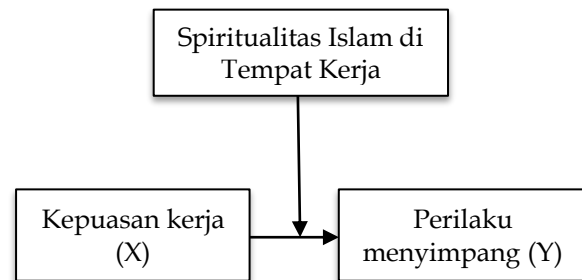
Spiritualitas Islam di Tempat Kerja (ISW) memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja (WDB).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Spiritualitas Islam di Tempat Kerja penting untuk mengurangi perilaku menyimpang ditempat kerja. Ahmad & Omar (2014), spiritualitas tempat kerja dan tempat kerja perilaku menyimpang, seorang karyawan yang mengalami spiritualitas tempat kerja akan lebih cenderung puas dengan pekerjaan dan tidak akan terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja. Selain itu Spiritualitas tempat kerja juga mampu membantu menyeimbangkan berbagai aspek kehidupan karyawan dan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka kami mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Spiritualitas Islam di Tempat Kerja (ISW) memoderasi hubungan antara kepuasan

kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja (WDB).

Model Penelitian



Gambar 1 (model penelitian Islamic workplace spirituality, Kepuasan kerja dan Perilaku menyimpang ditempat kerja)

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Baitul Maal wa Tamwil (BMT) di Lampung Timur yang terdiri dari 12 BMT dengan jumlah karyawan 287. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, terbatas hanya pada beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti Sekaran dan Bougie (2017). Para peneliti hanya memilih pegawai/karyawan muslim, dengan ketentuan responden merupakan pegawai atau karyawan tetap yang telah bekerja setidaknya selama 1 tahun pengalaman melayani lembaga mereka.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online dalam bentuk *google form*, kepada 287 responden, kuesioner yang kembali sebanyak 247 responden, sehingga jumlah tersebut yang dianalisis dalam penelitian ini.

Pengukuran

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner diterjemahkan dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia. Selanjutnya untuk menilai *Islamic workplace spirituality* (IWS) kami menggunakan 13 item dari (Adawiyah & Pramuka, 2017) dengan skala *Likert*. Tiga Belas Item tersebut antara lain : Agama saya memberi saya kebijaksanaan dalam beradaptasi dengan

kondisi di tempat kerja. Saya percaya bekerja keras adalah karakteristik dari iman yang kuat. Saya bekerja dengan tulus untuk mencari keridhaan Allah. Saya bekerja untuk membawa kemakmuran di bumi. Saya percaya bekerja keras adalah karakteristik dari iman yang kuat. Allah akan selalu membimbing pekerjaan saya jika saya memulai hari dengan doa. Saya tahu bahwa saya sedang diawasi oleh Allah; oleh karena itu, saya harus jujur di tempat kerja. Saya hanya bekerja di pekerjaan yang tidak bertentangan dengan agama saya. Saya mengikuti hukum agama saya dalam interaksi saya di tempat kerja. Saya merasa positif tentang nilai-nilai organisasi. Organisasi melindungi perasaan spiritual kita melalui agama yang teratur. Organisasi peduli apakah spiritual saya diberi energy. Organisasi saya menjaga kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja menggunakan Skala yang mencakup tiga item berdasarkan kepuasan dengan kemajuan dan peluang karir dan satu item berdasarkan kepuasan dengan sifat pekerjaan dari (Fernandes & Awamleh, 2006). Berikut Item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari 7 item. Secara umum, saya puas dengan pekerjaan ini. Saya menemukan bahwa pendapat saya dihormati di tempat kerja. Kebanyakan orang pada pekerjaan ini sangat puas dengannya. Saya puas dengan pengakuan yang saya dapatkan untuk pekerjaan yang saya lakukan. Saya puas dengan cara pembayaran saya dibandingkan dengan pekerjaan serupa di perusahaan lain. Saya puas dengan hubungan pribadi antara pimpinan saya dan karyawannya. Saya puas dengan cara pimpinan saya menangani karyawan.

Sedangkan variabel perilaku menyimpang di tempat kerja dengan 19 item pertanyaan (Robinson & Bennet 2000). Berikut Item pertanyaannya: Mengolok-olok seseorang di tempat kerja. Mengatakan. Membuat pernyataan etnis, agama, atau rasial di tempat kerja. Terkutuk pada seseorang di tempat kerja. Memainkan lelucon jahat pada seseorang di tempat kerja. Bertindak kasar terhadap seseorang di tempat kerja. Secara publik

mempermalukan seseorang di tempat kerja. Mengambil properti dari kantor tanpa izin. Menghabiskan terlalu banyak waktu berfantasi atau melamun alih-alih bekerja. Memalsukan kwitansi untuk mendapat penggantian uang lebih dari yang Anda keluarkan untuk pengeluaran bisnis. Mengambil istirahat tambahan atau lebih lama dari yang dapat diterima di tempat kerja Anda. Datang terlambat ke kantor tanpa izin. Mengotori lingkungan kerja Anda. Tidak mengikuti instruksi atasan Anda. Bekerja dengan lebih lambat daripada yang seharusnya. Membahas informasi rahasia perusahaan dengan orang yang tidak berwenang. Menggunakan obat terlarang atau mengonsumsi alkohol pada pekerjaan. Berikan sedikit usaha dalam pekerjaan Anda. Memperlama pekerjaan untuk mendapatkan lembur.

Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan efek moderasi menggunakan metode *Uji interaksi sering disebut dengan Moderated Regression Analysis (MRA)*, dengan alat analisis SPSS. Persamaan *Moderated Regression Analysis (MRA)* nya adalah sebagai berikut :

$$WDB = a + \beta_1JS + \beta_2JS * IWS + \varepsilon$$

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Populasi penelitian terdiri dari 287 karyawan tetap. Terdiri 59%, perempuan dan sisanya laki-laki sebanyak 41%. Usia responden kurang dari 25 tahun sebanyak 56 %, usia 25-40 tahun banyak 32,5% sedangkan usia 40 tahun keatas sebanyak 11,5%. Pendidikan rata-rata pegawai adalah SI, yaitu sebanyak 79,5%, D3 sebanyak 11%, SMA 8%, dan sisanya S2 sebanyak 1,5%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan analisis kuesioner menggunakan rumus Korelasi *product moment*,

**Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat kerja melalui Spiritual Islami di Tempat Kerja dan
Kepuasan Kerja karyawan
Eka Pariyanti dan Rinnanik**

diketahui bahwa Variabel Kepuasan kerja, Spiritualitas Islam di Tempat Kerja (ISW) serta Perilaku menyimpang memiliki nilai KMO >0,5, sehingga dikatakan kuesioner valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's alpha*. Ketiga variabel harus dinilai di atas 0,70 sebagai syarat keandalan (Hair et al., 2013). Berdasarkan hasil uji *Cronbach's alpha*, Kepuasan kerja, Spiritualitas Islam di Tempat Kerja (ISW) serta Perilaku menyimpang memiliki nilai atas 0,70, sehingga kuesioner dikatakan reliabel.

Tabel 1. Regression Analysis

Steps	B	t	Sig
Kepuasan kerja & Perilaku Menyimpang	-0.072	-2.035	0.041
Kepuasan kerja ((ISW moderat) and Perilaku menyimpang	-0.046	-2.624	0.039

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada table 1 diatas dapat diketahui bahwa nilai t Beta -0,072, dengan t -2,035 dan Signifikan 0,041, artinya Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh Negatif didukung, karena nilai signifikan kurang dari 0,05.

Selanjutnya diketahui juga bahwa nilai B sebesar -0,046 dengan t -2,624 dan Signifikan kurang dari 0,05, yaitu sebesar 0,039, ini berarti Hipotesis kedua yaitu Spiritualitas Islam di Tempat Kerja (ISW) memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja (WDB), didukung.

Pembahasan

Hasil penelitian ini diketahui Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja. Penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu, diantaranya Arfah, (2015) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

perilaku menyimpang dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan turut menurunkan perilaku menyimpang, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan mengurangi perilaku yang merugikan rekan kerja dan juga organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung, (Mount et al., 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan langsung negative signifikan pada perilaku menyimpang yang bersifat interpersonal dan organisasional.

Everton et al., (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang. Dengan demikian, semakin besar perolehan kepuasan karyawan dalam bekerja maka akan mengakselerasi tindakan-tindakan menyimpang. Selanjutnya Agrawal & Gautam (2019) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negative terhadap perilaku menyimpang.

Hasil penelitian berikutnya adalah Spiritualitas Islam di Tempat Kerja (ISW) memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku dan ternyata hasilnya di dukung. Hasil penelitian ini senada dengan (Sulaiman & Bhatti, 2013) secara signifikan dengan membantu meningkatkan spiritualitas di antara karyawan, organisasi dapat mengatasi masalah tempat kerja yang berkaitan dengan perilaku menyimpang karyawan. (Diana et al., 2020) spiritualitas ditempat kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang. Artinya dengan adanya spiritualitas ditempat kerja maka meskipun karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, akan tetapi karena adanya spiritualitas ditempat kerja akan menjadikan karyawan tersebut bersyukur, sabar dan menerima ketidakpuasan yang ada sehingga mengurangi perilaku menyimpang ditempat kerja.

Dengan adanya spiritualitas ditempat dalam pekerjaan, atau sering disebut spiritualitas ditempat kerja, akan menjadikan seseorang merasa bagian dari pekerjaannya. Menumbuhkan jiwa semangat dalam bekerja, berusaha melakukan yang terbaik dalam

pekerjaan serta menjalankan pekerjaannya dengan sepenuh hati, terbukti dengan menerapkan di dalam organisasi mampu menekan terjadinya perilaku menyimpang, (Amida & Frianto, 2020)

Singkatnya spiritualitas di tempat kerja bukan hanya menjadi inti dari kemajuan sebuah organisasi kearah yang lebih baik, tetapi menjadi sangat penting untuk merubah moral, etika, nilai, kreatifitas, produktivitas, kinerja dan sikap kerja di tingkat individu hingga organisasi menjadi lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian menambah dan memperluas hasil penelitian tentang Kepuasan kerja, Spiritual di tempat kerja dan Perilaku menyimpang di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

1. Kepuasan berpengaruh negative terhadap Perilaku menyimpang di tempat kerja.
2. Hasil kedua yaitu Spiritualitas Islam di Tempat Kerja (ISW) memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja (WDB), yang artinya Spiritualitas Islam di Tempat Kerja (ISW) dapat mengurangi terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja.

Saran

Penelitiannya ini bukan tanpa batasan, ada beberapa keterbatasan penelitian yaitu data diambil secara potong lintang atau sekali survey, sehingga penelitian kedepan atau selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode longitudinal. Selanjutnya penelitian ini terbatas hanya membahas kepuasan kerja, Spiritualitas Islam di Tempat Kerja (ISW) dan perilaku menyimpang di tempat kerja, penelitian selanjutnya diharapkan dapat meriset variable lain, seperti Pertukaran Pemimpin-Anggota sebagai variabel moderasi dan lain-lain. Kemudian bagi pihak manajemen mungkin sebaiknya memperbaiki kepuasan

karyawan, karena dengan karyawan yang puas terhadap pekerjaannya serta Spiritualitas Islam di Tempat Kerja (ISW) yang tinggi, akan mengurangi terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). *Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace*. *Journal of Management Development*.
<https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>
- Agrawal, P., & Gautam, O. (2019). The effects of leaders' behavior on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and job performance of employees. *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations, August*, 100–113.
<https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9996-8.ch006>
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107–112.
<https://doi.org/10.5539/ass.v10n19p107>
- Alias, M., Rasdi, R. M., & Abu Said, A. M. (2012). The impact of negative affectivity, job satisfaction and interpersonal justice on workplace deviance in the private organizations. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 20(3), 829–845.
- Alias, M., Rasdi, R. M., Ismail, M., & Samah, B. A. (2013). Human Resource Development International Influences of individual-related factors and job satisfaction on workplace deviant behaviour among support personnel in Malaysian public service organizations. *Human Resource Development International*, 16(5), 538–557.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2013.812315>
- Amida, A. C., & Frianto, A. (2020). *Peran workplace spirituality sebagai variabel mediasi antara ethical climate terhadap workplace*

**Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat kerja melalui Spiritual Islami di Tempat Kerja dan
Kepuasan Kerja karyawan
Eka Pariyanti dan Rinnanik**

- deviant behavior*. 8(2018), 517–531.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 586–598.
<https://doi.org/10.1108/14720700710827176>
- Arfah. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 18(2005), 10–19.
- Bahri, M. R. Z., Langrudi, M. S., & Hosseinian, S. (2013). Relationship of work environment variables and job satisfaction of employees with counterproductive work behaviors: A study of non-governmental non-benefit Islamic Azad University employees in West Mazandaran. *World Applied Sciences Journal*, 21(12), 1812–1815.
<https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.21.12.1565>
- Baron, R. A. dan Neuman, J. H. (1996). No Title. *Aggressive Behaviour*, 22(3), 161–173.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Blau, P. (1964). *Pertukaran dan kekuatan dalam kehidupan sosial* (Edisi pert). John Wiley and Sons, Inc.
- Chand, P., & Chand, P. K. (2012). Emotional Competencies towards Counterproductive Work Behaviour in Banking Sector. *International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online Impact Factor*, 3(12), 2319–7064. www.ijsr.net
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241–1255.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241>
- Diana, Eliyana, A., Emur, A. P., & Sridadi, A. R. (2020). Building nurses' organizational commitment by providing good quality of work life. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(4), 142–150.
<https://doi.org/10.31838/srp.2020.4.22>
- Everton, W., Jolton, J., & Mastrangelo, P. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*, 26, 117–131.
<https://doi.org/10.1108/02621710710726035>
- Fernandes, C., & Awamleh, R. (2006). Impact of organisational justice in an expatriate work environment. *Management Research News*, 29(11), 701–712.
<https://doi.org/10.1108/01409170610716016>
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Foundations of Workplace George Gotsis Spirituality: A Critical Approach Zoi Kortezi. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 575–600.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(1–2), 1–12.
<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. (Sean), & Li, J. (Justin). (2019). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86(February), 102372.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>

- Harlos, K. P. (2000). Toward a spiritual pedagogy: Meaning, practice, and applications in management education. *Journal of Management Education*, 24(5), 612-627.
<https://doi.org/10.1177/105256290002400506>
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Kamil, N.M., Sulaiman, M., Osman-Gani, M.A. and Ahmad, K. (2011). "Implications of Taqwa on organizational citizenship behavior", in Osman-Gani and Sarif (Eds), *Spirituality in Management from Islamic Perspective*, International Islamic University Malaysia. *IUM Press Kuala Lumpur*.
- Kaswan. (2012). *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Alfabeta.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343-353.
<https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Marques, J. (2005). HR ' s Crucial Role in the Establishment of Spirituality in the. *Journal of American Academy of Business*, 7(2), (2), 27-31.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2)*. Salemba Empat.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591-622.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x>
- Porter, L. W. (1962). *Journal of Applied Psychology*. 46(6), 375-384.
- Pramuka, B. A. (1998). Accounting in Indonesia - a study of the ideological influence on Western and Islamic accounting thought and practices. *University of Hull, Unpublished Dissertation*.
- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015). Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211(November 2015), 827-835.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.109>
- Reisel, W., Probst, T., Chia, S. L., Maloles, C., & König, C. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 74-91.
<https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400105>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). a Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
<https://doi.org/10.2307/256693>
- Rosito, A. C. (2010). Spiritualitas Dalam Perspektif Psikologi Positif. *Visi*, 18(1), 29-42.
- Salin, D. (2003). *Ways of Explaining Workplace Bullying : A Review of Enabling , Motivating , and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment*. May.
<https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Sani, A., Soetjipto, B. E., & Maharani, V. (2016). The effect of spiritual leadership on workplace spirituality, job satisfaction and Ihsan behaviour (a study on nurses of Aisyiah Islamic Hospital in Malang, Indonesia). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(11), 7675-7688.

**Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat kerja melalui Spiritual Islami di Tempat Kerja dan
Kepuasan Kerja karyawan
Eka Pariyanti dan Rinnanik**

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

Sulaiman, M., & Bhatti, O. K. (2013). Workplace deviance and spirituality in Muslim organizations. *Asian Social Science*, 9(10), 237-246.

<https://doi.org/10.5539/ass.v9n10p237>

Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.

Viethzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo.

Warren, D. E. (2003). Constructive and destructive deviance in organizations. *Academy of Management Review*, 28(4), 622-632.

<https://doi.org/10.5465/AMR.2003.10899440>