

**ANALISIS SPRITUALITAS DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU
MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA DENGAN KETAQWAAN SEBAGAI
PEMEDIASI DI KALANGAN KARYAWAN UNIVERSITAS JEMBER**

Catur Indah Sulistiyorini^{1*)}, Dwi Cahyono², Abadi Sanosra³
Universitas Muhammadiyah Jember^{1,2,3}
catur220572@gmail.com^{*)}

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh spiritualitas dan stress kerja terhadap perilaku menyimpang melalui ketaqwaan sebagai variabel *intervening* pada karyawan Universitas Jember. Jumlah sampel penelitian ini adalah 129. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 7.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel spritualiatas berpengaruh signifikan terhadap ketaqwaan, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap ketaqwaan, ketaqwaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang, spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang. Secara tidak langsung spritualitas serta stress kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang melalui ketaqwaan. Simpulan dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada keseluruhan variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Ketaqwaan, Perilaku Menyimpang, Spiritualitas, Stres Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine directly or indirectly the influence of spirituality and stress on deviant behavior through piety as a variable that intervenes in Jember University employees. The number of samples in this study was 129. The analytical technique used was the Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS 7.0. The results of data analysis show that spiritual variables have a significant effect on piety, work stress has a significant effect on piety, piety has a significant effect on deviant behavior, spirituality has a significant effect on deviant behavior, work stress has a significant effect on deviant behavior. Indirectly, spirituality and work stress have a significant effect on deviant behavior through piety. The conclusions from this study prove that there is a significant influence on all the variables examined in this study.

Keywords: *Piety, Deviant Behavior, Spirituality, Job Stress*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut (Dessler, 2018), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Perilaku menyimpang di tempat kerja telah menjadi masalah yang muncul di organisasi dan pekerjaan saat ini, (Stefano et al., 2019); (A. Ahmad & Omar, 2014); (Galperin, 2012a); (Fatkhuri, 2016) yang mendefinisikan perilaku menyimpang sebagai semua tindakan yang menyimpang dari norma-norma yang berlaku dalam suatu sistem sosial seperti bolos,absen pekerjaan, balap liar, narkoba dari semua kenakalan remaja dan ketidak baikan karyawan yang menimbulkan usaha dari mereka yang berwenang dalam sistem itu untuk memperbaiki perilaku yang menyimpang. Dampak perilaku menyimpang di tempat kerja pada korban spiritual pribadi termasuk yang terkait dengan stres kerja (Appelbaum et al., 2007).

Stres kerja mungkin terkait dengan perilaku yang beragam dan berwawasan (misalnya, perilaku peran ekstra, perilaku berbahaya dan berbeda, perilaku imajinatif, yang akan mengakibatkan perilaku yang menyimpang (Haider et al., 2018). Di seluruh dunia, stres meningkat di tempat kerja yang secara negatif mempengaruhi daya tarik dan retensi karyawan. Aspek psikologis stres ini merupakan jenis emosi negatif yang mengarah pada perilaku menyimpang di tempat kerja seperti vandalisme, pencurian, dan agresi terhadap rekan kerja, (Singh et al., 2012) Stres kerja adalah konsep terkait pekerjaan, yang dihasilkan karena kepemimpinan yang destruktif. Sementara itu, perilaku kepemimpinan yang destruktif menimbulkan stres bagi bawahan Pouladi A,(2015). Selanjutnya, stres dikaitkan dengan hasil negatif yang berkaitan dengan masalah, dalam sebuah penelitian dikatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja yang mengarah pada kinerja yang rendah dan keinginan berpindah (Hogan et al., 2010)

Baru-baru ini, spiritualitas di tempat kerja juga telah dipelajari secara luas sebagai "penangkal" perilaku menyimpang di tempat kerja dalam kondisi jangka panjang, karena menciptakan lingkungan psikologis yang positif bagi orang yang dipekerjakan (A. Ahmad & Omar, 2014); (Altaf & Awan, 2011). Salah satu solusi yang mungkin untuk menghambat perilaku menyimpang di tempat kerja, yang diusulkan oleh para peneliti sebelumnya (Haldorai et al., 2020) dan (Sulaiman & Bhatti, 2013).

Peneliti sebelumnya (Sulaiman & Bhatti, 2013) dan (Bhatti et al., 2015) memberikan pemahaman tentang keyakinan karyawan, harapan, tujuan dan sasaran dalam hidup. Selain itu, studi ini membantu organisasi dalam memahami tujuan karyawan mereka baik dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka, sambil mengenali kebutuhan untuk menjauhi perilaku yang tercela. Penelitian lainya juga menyebutkan bahwa rasa takut bertentangan dengan kehendak Allah (SWT); itu mirip dengan cintanya; karena kita takut menyinggung perasaan orang yang kita kasihi; itu menghasilkan perilaku yang benar, dan mereka yang menghiburnya adalah mereka yang akan melakukan yang benar, Muslim menganggap semua pekerjaan mereka sebagai ibadah (memuja). Ini menciptakan motivasi batin atau ketaqwaan yang nyata dan pengarahan diri sendiri (K. Ahmad & Fontaine, 2011)

Taqwa (kesalehan Islam) Muslim juga mendapatkan motivasi mereka dari “taqwa” untuk mendalami spiritual dan menjauhi stress didalam pekerjaan. kata taqwa telah disebutkan lebih dari 258 kali dalam Al-Qur'an. Allah SWT berfirman: “Hai orang-orang yang beriman, milikilah taqwa dari Allah.” (Al-Qur'an, 3: 102). Taqwa mengacu pada rasa takut kepada Allah (SWT) yang ditunjukkan oleh ketaatan seorang Muslim terhadap perintah dan perintah-Nya, menurut (M. Amin, 2011), studi saat ini mencoba untuk membangun hubungan negatif antara Taqwa (Kesalehan Islam) dan penyimpangan tempat kerja yang belum pernah dipelajari sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga bermaksud untuk menyelidiki ketaqwaan sebagai variabel mediasi yang dirasakan antara stress kerja dan spiritual terhadap penyimpangan perilaku.

Berdasarkan teori di atas yang menyatakan adanya pengaruh antar variabel terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya *research gap* pada penelitian sebelumnya,. Spiritualitas di tempat kerja digambarkan sebagai bagian dari perasaan yang dialami di tempat kerja yang dapat memperkuat keyakinan yang dipegang teguh yang mempengaruhi kehidupan dan kinerja karyawan (Dehler & Welsh, 2010); (O'Neill & Hastings, 2011). Menyarankan pengaruh negatif spiritualitas di tempat kerja pada perilaku menyimpang, semua karyawan mengalami pasang surut emosional dan individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi tidak kebal terhadap perasaan negatif yang terkait dengan ketidak amanan kerja dan stres terhadap perilaku menyimpang dan pada penelitian, (Yadav & Vishwakarma, 2021), temuan penelitian lainya (Haldorai et al., 2020) bahwa spiritualitas kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap penyimpangan kerja dan adapula menurut, (Prasada et al., 2020) spritualitas memiliki pengaruh negatif dan langsung yang signifikan terhadap penyimpangan di tempat kerja.

Fokus penelitian ini berfokus pada karyawan yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Alasannya didasarkan pada kurangnya penelitian yang berfokus pada karyawan Universitas Jember yang mana penelitian sebelumnya berfokus pada bank syariah dan rumah sakit (Iqbal et al., 2020), pegawai pemerintah (S. Amin et al., 2020)(Iqbal et al., 2020); (Supriyanto et al., 2016), pegawai pemerintah (S. Amin et al., 2020). Lembaga pendidikan tinggi harus mengikuti keputusan hukum agama dalam semua praktik sehari-hari untuk memastikan kesesuaian perilaku karyawan dengan ajaran agama (Sani, 2013). Karena ada kelangkaan penelitin tentang spritualitas kerja dan stress kerja di mediasi ketaqwaan di pendidikan tinggi dan pentingnya penelitian ini terletak pada tujuannya untuk mengisi kekosongan itu dengan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi perilaku menyimpang (Pariyanti et al., 2021).

KAJIAN TEORI

Stress Kerja

Sinambela (2021) menyatakan bahwa Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebanituntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. (Rivai, 2014) menjelaskan bahwa Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Spiritualitas

Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai perasaan spesifik yang dapat meningkatkan gairah atau secara mendalam memegang nilai-nilai yang memandu kehidupan dan praktik kerja, (Houghton et al., 2016). Spiritualitas di tempat kerja membantu seseorang untuk menemukan absolut. makna dalam hidup dan bekerja, untuk mempromosikan hubungan yang lebih kuat di antara rekan kerja dan untuk

mengembangkan koherensi antara keyakinan inti seseorang dan nilai-nilai dengan nilai-nilai organisasi (Ivtzan et al., 2013). Dari sekian banyak pasien yang saya hadapi, tak satupun dari mereka yang *problem* utamanya bukan karena pandangan religius, dengan kata lain mereka sakit karena tidak ada rasa beragama dalam diri mereka, apalagi semuanya sembuh setelah bertekuk lutut di hadapan agama, (Ivtzan et al., 2013).

Ketaqwaan

Menurut bahasa takwa berasal dari kata waqa, yaqi, wiqayah yang berarti menjaga. Sedangkan para ulama memiliki beragam ungkapan di dalam mendefinisikanya. Meskipun beragam semua definisi itu mengarah pada satu pengertian, yakni; penjagaan diri seorang hamba terhadap kemurkaan Allah SWT dan siksaNya dengan melaksanakan semua yang diperintahkanNya dan meninggalkan segala laranganNya (Farid, 2013). Menurut Ahmad Farid kata takwa jika di idhafah-kan (disandarkan) kepada Allah seperti dalam firman Allah QS AlHasyr ayat 18, maka maknanya adalah takut kepada kemurkaan dan kemarahan Allah, karena Allah adalah sesuatu yang terbesar untuk di takuti. Dari sinilah hukumanNya baik duniawi maupun ukhrowi, (Farid, 2013).

Perilaku Menyimpang

Perilaku menyimpang di tempat kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang melanggar norma-norma organisasi formal seperti bermalasan,terlambat bekerja setelah makan siang, melecehkan kolega, merusak properti organisasi dan perilaku destruktif lainnya (Galperin, 2012b); (Vadera et al., 2013); (Vadera et al., 2013). Menurut (Tuna et al., 2016), perilaku menyimpang di tempat kerja adalah jenis perilaku yang mengambil keuntungan yang tidak adil dari organisasi secara negatif, mempengaruhi norma-norma bersama dan harapan organisasi, dan juga mengancam nilai-nilai dan kebiasaan sosial organisasi organisasi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian, penelitian ini terdiri dari deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka ada 2 (dua) metode survei yang diterapkan yakni deskriptif survei (*descriptive survey*) dan *explanatory survey*.

Oleh karena tipe penyelidikan (*investigation type*) dalam penelitian ini adalah tipe kausalitas. Unit analisis dalam penelitian utama ini adalah karyawan pendidikan tinggi Universitas Jember. Terdapat 3 (tiga) tipe data yang tersedia untuk analisis empirikal, yakni *time series*, *cross section*, dan *pooled*, yang dapat merupakan kombinasi *time series* dan *cross section* data. Pengamatan dalam penelitian ini menggunakan *time horizon* yang bersifat *cross section* atau *one shoot*, maksudnya data atau informasi yang diperoleh adalah penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu yakni pada tahun 2018. Tipe data yang diperoleh *at the same point in time* tersebut dinamakan *cross-section data*.

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 805 populasi.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Teknik probability sampling ini ada bermacam-macam yaitu simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Adapun jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus, maka dapat di tentukan dari 805 populasi dikali 15% maka di temukan hasil 120,75 dibulatkan menjadi 121 orang sampel.

HASIL PENELITIAN

Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat refleksif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien outer loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien outer loading diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka outer loading 0,50 direkomendasikan (Ghozali & Latan, 2015), serta signifikan pada tingkat alpha 0.05.

Tabel 1.
Uji Validitas

	X1	X2	Z	Y	Type (a)	SE	P value
X1.1	0.808	-0.192	0.292	-0.193	Reflect	0.073	<0.001
X1.2	0.705	-0.039	0.084	-0.202	Reflect	0.074	<0.001
X1.3	0.822	0.050	-0.275	0.145	Reflect	0.072	<0.001
X1.4	0.797	0.177	-0.088	0.224	Reflect	0.073	<0.001
X2.1	0.013	0.906	-0.170	-0.074	Reflect	0.071	<0.001
X2.2	0.095	0.902	0.149	-0.104	Reflect	0.071	<0.001
X2.3	-0.109	0.897	0.022	0.180	Reflect	0.071	<0.001
Z1.1	-0.082	0.062	0.882	-0.054	Reflect	0.071	<0.001
Z1.2	0.061	0.035	0.897	-0.126	Reflect	0.071	<0.001
Z1.3	-0.000	0.047	0.896	-0.347	Reflect	0.071	<0.001
Z1.4	0.052	-0.065	0.916	-0.068	Reflect	0.071	<0.001
Z1.5	-0.036	-0.081	0.849	0.628	Reflect	0.072	<0.001
Y1.1	0.002	-0.142	0.019	0.886	Reflect	0.071	<0.001
Y1.2	0.083	-0.012	0.379	0.870	Reflect	0.072	<0.001
Y1.3	-0.038	0.071	-0.180	0.961	Reflect	0.070	<0.001
Y1.4	-0.038	0.071	-0.180	0.961	Reflect	0.070	<0.001

Menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada *cross-loadings factor* telah mencapai nilai diatas 0,5 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar diatas.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten. Hasil olah data adalah sebagai berikut:

Tabel2.
Uji Reliabilitas

Composite reliability coefficients			

Stres Kerja	Spiritualitas	Ketaqwaan	Prilaku Menyimpang
0.864	0.929	0.949	0.957
Cronbach's alpha coefficients			

Stres Kerja	Spiritualitas	Ketaqwaan	Prilaku Menyimpang
0.790	0.885	0.933	0.939

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability*.

Evaluasi Inner Model

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung spiritualitas (X1) stress kerja (X2) ketaqwaan (Z) dan perilaku menyimpang (Y) Karyawan Universitas Jember. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.
Nilai Koefisien Jalur

No	Hipotesis	Path Coeficient	P value	Kesimpulan
1	H1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Ketakwaannya.	0.362	<0.001	Diterima
2	H2 Pengaruh Spiritual Terhadap Ketakwaannya.	0.574	<0.001	Diterima
3	H3 Pengaruh Stres kerja Terhadap Perilaku Menyimpang	0.190	0.001	Diterima
4	H4 Pengaruh Spiritualitas Terhadap Perilaku Menyimpang	0.159	0.003	Diterima
5	H5 Pengaruh Ketakwaannya Terhadap Perilaku Menyimpang	0.568	<0.001	Diterima
6	H6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang melalui Ketakwaannya.	0.205	<0.001	Diterima

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Hipotesis	Path Coeficient	P value	Kesimpulan
7	H7 Pengaruh Perilaku Ketakwaan. Spiritualitas Menyimpang Terhadap melalui	0.326	<0.001	Diterima

Dapat dilihat untuk pengujian variabel Stres kerja terhadap ketakwaan diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,362 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H1 diterima atau ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap ketakwaan. Hasil pengujian dapat dilihat untuk pengujian variabel spiritualitas terhadap ketakwaan diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,574 dengan ρ -value sebesar $<0,001$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H2 diterima atau ada pengaruh signifikan spiritualitas terhadap ketakwaan. Hasil pengujian untuk pengujian variabel stress kerja terhadap perilaku menyimpang diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,190 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,010 < 0,05$) maka H3 diterima atau ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap perilaku menyimpang. Untuk pengujian variabel spiritualitas terhadap perilaku menyimpang diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,159 dengan ρ -value sebesar $<0,003$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H4 diterima atau ada pengaruh signifikan spiritualitas terhadap perilaku menyimpang.

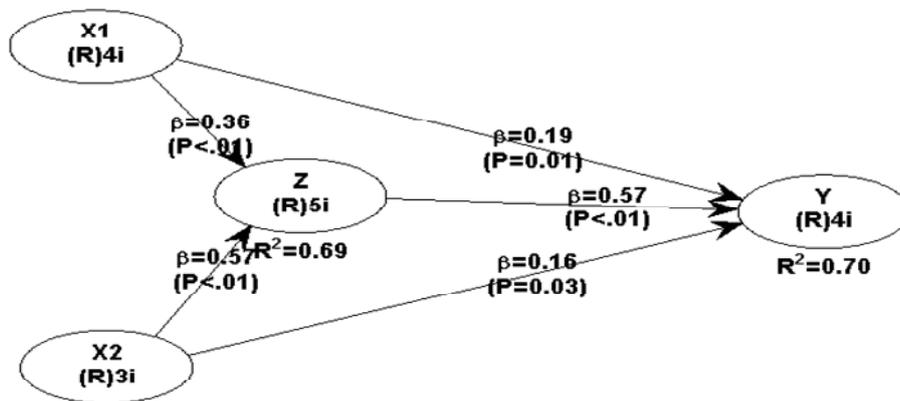
Hasil pengujian dapat dilihat untuk pengujian variabel ketakwaan terhadap perilaku menyimpang diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,233 dengan ρ -value sebesar 0,003. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,003 < 0,05$) maka H5 diterima atau ada pengaruh signifikan ketakwaan terhadap perilaku menyimpang. Untuk pengujian variabel stress kerja terhadap perilaku menyimpang melalui ketakwaan diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,205 dengan ρ -value sebesar $<0,045$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H6 diterima atau ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap perilaku menyimpang melalui ketakwaan. Hasil analisis jalur menunjukkan koefisien jalur 0,326 dengan nilai p value $< 0,005$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Dapat dilihat untuk pengujian variabel spiritualitas terhadap perilaku menyimpang melalui ketakwaan diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,326 dengan ρ -value sebesar 0,005. Karena nilai ρ -value lebih kecil

dari pada α ($0,005 < 0,05$) maka H7 diterima atau ada pengaruh signifikan terhadap spiritualitas melalui ketakwaan.

Model Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan variabel ketakwaan sebagai variabel intervening menerangkan bahwa penambahan variabel akan memberikan kontribusi tambahan sebagai penjelas perilaku menyimpang.

Model Pengujian *Structural Equation Modelling Warp*PLS 7.0



PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Ketakwaan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Ketakwaan. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek aspek yang berkaitan dengan stress kerja diantaranya : tingginya target pekerjaan, kenyamanan tempat kerja, Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, Kepemimpinan organisasi. Kondisi stress berlebihan yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga menyebabkan kinerjanya terganggu (Wenur et al., 2018);(Jumala & Abubakar, 2019) .

Hasibuan (2011) berpendapat bahwa stres kerja ialah kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. (Astianto & Suprihadi, 2014) menyatakan

stres akan berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang sehingga apabila tidak diatasi dengan baik. Penelitian sebelumnya menurut (Jumala & Abubakar, 2019), yang menyatakan stress kerja berpengaruh terhadap karyawan.

Pengaruh Spiritualitas terhadap Ketakwaan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Spiritual berpengaruh terhadap Ketakwaan. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek aspek yang berkaitan dengan Spiritual diantaranya: *Prayer Fulfillment* (pengalaman ibadah), *Universality* (universalitas), *Connectedness* (keterkaitan).

Spiritualitas merupakan bagian inti dari individu (*core of individuals*) yang tidak terlihat (*unseen, invisible*) yang berkontribusi terhadap keunikan dan menyatu dengan nilai-nilai *transcendental* (suatu kekuatan yang maha tinggi/*high power* dan Tuhan/*God*) yang memberikan makna, tujuan hidup dan keterhubungan (McEwen, 2005)

Selain rujukan teori dan pendapat ahli, penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris Muslim menganggap semua pekerjaan mereka sebagai ibadah (memuja) dan menyatakan spiritualitas kerja berpengaruh terhadap ketakwaan (K. Ahmad & Fontaine, 2011) (S. Amin et al., 2020).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Menyimpang

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang Hal ini bisa disebabkan adanya aspek aspek yang berkaitan dengan stress kerja diantaranya : tingginya target pekerjaan, kenyamanan tempat kerja, Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, Kepemimpinan organisasi

Stres kerja mungkin terkait dengan perilaku yang beragam (misalnya, perilaku peran ekstra, perilaku berbahaya dan berbeda, perilaku imajinatif, yang akan mengakibatkan perilaku yang menyimpang (Haider et al., 2018) Stres kerja adalah konsep terkait pekerjaan, yang dihasilkan karena kepemimpinan yang destruktif. Sementara itu, perilaku kepemimpinan yang destruktif menimbulkan stres bagi bawahan Pouladi A,(2015).

Selain rujukan teori dan pendapat ahli, penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil dari pengujian data yang dilakukan oleh (Hogan et al., 2010).

Pengaruh Spiritualitas terhadap Perilaku Menyimpang

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Spiritual berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang Hal ini bisa disebabkan adanya aspek aspek yang berkaitan dengan Spiritual diantaranya: *Prayer Fulfillment* (pengalaman ibadah), *Universality* (universalitas), *Connectedness* (keterkaitan).

Salah satu solusi yang mungkin untuk menghambat perilaku menyimpang di tempat kerja, yang diusulkan oleh para peneliti sebelumnya (Haldorai et al., 2020); (Sulaiman & Bhatti, 2013), adalah untuk menumbuhkan tingkat spiritualitas karyawan.

Gagasan utama spiritualitas Islam kemudian lebih terintegrasi secara *eksplisit* dengan konstruksi tempat kerja dan selanjutnya diperkenalkan sebagai spiritualitas tempat kerja Islam atau Spiritualitas Islam di tempat kerja (Iqbal et al., 2020) Spiritualitas Islam di tempat kerja adalah konstruksi spiritualitas tempat kerja yang dikembangkan. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai perasaan spesifik yang dapat meningkatkan gairah atau secara mendalam. Peneliti sebelumnya yang menyatakan spiritualitas berpengaruh terhadap perilaku menyimpang adalah (Sulaiman & Bhatti, 2013)

Pengaruh Ketakwaan terhadap Perilaku Menyimpang

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan Bahwa Ketakwaan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Menyimpang. Terbukti dari literatur Islam bahwa manusia terdiri dari dua bagian; bagian fisik dan bagian ruh (Sulaiman & Bhatti, 2013) takwa diwujudkan dalam semua segi perilaku manusia yang meliputi jiwa dan raganya (Ibrahim, 1997). Dalam Al-Qur'an Allah (SWT) mendefinisikan takwa dengan menjelaskan ciri-ciri Motaqeen (orang yang memiliki takwa) sebagaimana Allah (SWT) menyatakan: "Ini adalah Kitab; di dalamnya ada petunjuk yang pasti, tanpa keraguan, bagi orang-orang yang bertakwa. Orang-orang yang beriman kepada yang ghaib, mereka yang istiqomah dalam shalat, dan menafkahkan sebagian dari rizki yang Kami berikan kepada mereka.

Penelitian sebelumnya sebagai rujukan pada bank syariah dan rumah sakit ketakwaan berpengaruh dalam perilaku menyimpang (Bhatti et al., 2015)

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Menyimpang Melalui Ketakwaan

Berdasarkan hipotesis keenam Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Menyimpang melalui Ketakwaan. Setelah dilakukan pengujian dan analisa data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara Stres Kerja (X1) terhadap Perilaku Menyimpang (Y) melalui variabel intervening Ketakwaan. (Z).

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh pegawai di Universitas Jember, maka pegawai cenderung akan melakukan perilaku menyimpang yang akan berdampak pada ketakwaan. Adapun penelitian ini terdapat kesamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Spector, 2005), penyalahgunaan materialistis, kurang motivasi dalam islam untuk melakukan pekerjaan dan efisiensi yang lebih rendah 59,60. ditemukan bahwa stres negatif dan merusak menengahi antara asosiasi positif dari kepemimpinan destruktif dan perilaku menyimpang.

Akibat dari stres kerja tersebut pada akhirnya mempengaruhi kesehatan fisik maupun mental (Dubey et al., 2015) stres kerja disinkronkan dengan kualitas hidup yang buruk di tempat kerja, rendahnya tingkat otonomi dan kontrol atas pekerjaan individu, keputusan mereka dan proses kerja. Untuk berhasil baik di dunia dan di akhirat, umat Islam harus mengikuti jalan yang benar dan menahan diri dari semua yang dilarang (Sulaiman & Bhatti, 2013). Takwa (kesalehan Islam) Muslim juga mendapatkan motivasi mereka dari “takwa” untuk mendalami spiritual dan menjauhi stress didalam pekerjaan. kata takwa telah disebutkan lebih dari 258 kali dalam Al-Qur'an. Allah SWT berfirman: “Hai orang-orang yang beriman, milikilah takwa dari Allah.” (Al-Qur'an, 3: 102). Studi empiris yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang menurut (Lestari & Raza'i, n.d.) maka dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Pengaruh Spiritualitas Terhadap Perilaku Menyimpang Melalui Ketakwaan

Berdasarkan hipotesis ketujuh Spiritualitas berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Menyimpang melalui Ketakwaan. Setelah dilakukan pengujian dan analisa data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara Spiritualitas (X2) terhadap Perilaku Menyimpang (Y) melalui variabel intervening Ketakwaan (Z).

Dapat disimpulkan bahwa tinggi Spiritualitas pegawai di Universitas Jember, maka pegawai cenderung tidak akan melakukan perilaku menyimpang yang akan berdampak pada ketakwaan. Adapun penelitian ini terdapat kesamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Krishnakumar & Neck, 2002), spiritualitas di tempat kerja membantu seseorang untuk menemukan absolut. makna dalam hidup dan bekerja, untuk mempromosikan hubungan yang lebih kuat di antara rekan kerja dan untuk mengembangkan koherensi antara keyakinan inti seseorang dan nilai-nilai agama maupun organisasi (Devendhiran & Wesley, 2017) dan (Ivtzan et al., 2013).

Baru-baru ini, konsep spiritualitas di tempat kerja telah dikembangkan secara lebih spesifik. arah dan condong ke arah agama-agama tertentu seperti Islam (Bhatti et al., 2016) memiliki mulai mengeksplorasi pendekatan Spiritualitas Islam (IS) dengan dimensi Taqwa sebagai sebagai pemoderasi dalam penelitian ini penangkal perilaku menyimpang di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya menyatakan meningkatkan ketakwaan maka akan menjauhi sifat yang menyimpang dari perspekti pernyataan ini maka ketakwaan dapat mempengaruhi perilaku yang menyimpang, (Bhatti et al., 2016) dan (Bhatti et al., 2015).

SIMPULAN

Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa stres kerja, spiritualitas berpengaruh terhadap Ketakwaan. Stres kerja, spiritualitas, ketakwaan, berpengaruh terhadap perilaku menyimpang. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel stress kerja terhadap perilaku menyimpang melalui variabel intervening ketakwaan nilainya lebih besar dibanding dengan pengaruh langsungnya. Adanya pengaruh tidak langsung dari variabel Spiritualitas terhadap perilaku menyimpang

melalui variabel intervening ketakwaan nilainya lebih besar dibanding dengan pengaruh langsungnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. In *Asian Social Science*. researchgate.net.
- Ahmad, K., & Fontaine, R. (2011). Islamic leadership at the international Islamic University Malaysia. *International Journal of Economics*
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0891-0>
- Amin, M. (2011). *Penerapan Metode Mengajar yang Variatif dalam Pembelajaran Agama Islam di SMP. Negeri 1 Malangke Kec. Malangke Kab. Luwu Utara*. repositori.uin-alauddin.ac.id.
- Amin, S., Adriani, Z., & Habibi, A. (2020). DATASET for validation the relationship between workplace spirituality, organizational commitment, and workplace deviance. In *Data in brief*. Elsevier.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The ...* <https://doi.org/10.1108/14720700710827176>
- Arikunto, S. (2012). *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta. In *Suharsimi Arikunto*.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. In *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*.
- Bhatti, O. K., Alam, M. A., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Islamic spirituality and social responsibility in curtailing the workplace deviance. *Humanomics*. <https://doi.org/10.1108/H-03-2016-0022>
- Bhatti, O. K., Alkahtani, A., Hassan, A., & ... (2015). The relationship between Islamic piety (taqwa) and workplace deviance with organizational justice as a moderator. In *International Journal of* academia.edu.
- Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (2010). The experience of work: Spirituality and the new workplace. *Handbook of Workplace Spirituality and*
- Desseler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*. INDEKS.
- Devendhiran, S., & Wesley, J. R. (2017). Spirituality at work: Enhancing levels of employee engagement. *Development and Learning in* <https://doi.org/10.1108/DLO-08-2016-0070>
- Dubey, A., Goswami, M., Yadav, K., & Chaudhary, D. (2015). Oxidative Stress and Nano-Toxicity Induced by TiO₂ and ZnO on WAG Cell Line. In *PloS one*. journals.plos.org.
- Farid, S. A. (2013). Min A'lam as-Salaf, terj. In *Ahmad Syaikh dengan judul "Biografi"*.
- Fatkhuri, S. S. dan. (2016). *Teori Sosiologi Suatu Pengantar*. In *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Galperin. (2012a). *Eva*.
- Galperin, B. L. (2012b). Exploring the nomological network of workplace deviance: Developing and validating a measure of constructive deviance. *Journal of Applied Social Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00971.x>

- Ghozali, L., & Latan, L. (2015). Partial least square SEM (PLS-SEM). In *Partial Least Square*.
- Gujarati, A., Cerqueira, F., & ... (2013). Outstanding paper award: Schedulability analysis of the linux push and pull scheduler with arbitrary processor affinities. *2013 25th Euromicro*
- Haider, S., Nisar, Q. A., Baig, F., & ... (2018). Dark Side of Leadership: Employees' Job Stress & Deviant Behaviors in Pharmaceutical Industry. *International Journal of*
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., & Li, J. J. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality*
- Hasibuan, Z. A. (2011). An overview of integrated approach to digital preservation: Case study of Indonesian e-Cultural heritage and natural history information retrieval system. *2011 International Conference on Advanced*
- Hogan, R., Appelbaum, J., McCoy, D., & Mathewson, N. (2010). *Separate streams across circuits by connection metadata*.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & ... (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. *Journal of Management*
- Ibrahim, M. (1997). Alkeiadah altarbawih fi alislam. In *Amman: Jordan: Dar-Magdlawi*.
- Iqbal, M., Adawiyah, W. R., Suroso, A., & ... (2020). Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: An empirical study on Indonesian government hospitals. *International Journal of*
<https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2019-0061>
- Ivtzan, I., Chan, C. P. L., Gardner, H. E., & Prashar, K. (2013). Linking religion and spirituality with psychological well-being: Examining self-actualisation, meaning in life, and personal growth initiative. *Journal of Religion and Health*.
<https://doi.org/10.1007/s10943-011-9540-2>
- Jumala, N. J. N., & Abubakar, A. (2019). Internalisasi Nilai-Nilai Spiritual Islami Dalam Kegiatan Pendidikan. *Jurnal Serambi Ilmu*.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*.
- Lestari, F., & Raza'i, T. S. (n.d.). Gynecology Nitrate and Phosphate In On The Level Density Seagrass Sediments in the sea Protected Areas Regional Riau Bintan Gustini. In *Jurnal.umrah.ac.id*.
- McEwen, N. (2005). 7 Globalization, welfare solidarity and sub-state governance. ... *Globalization: New Sub-States' Governance and*
- O'Neill, T. A., & Hastings, S. E. (2011). Explaining workplace deviance behavior with more than just the “Big Five.” *Personality and Individual Differences*.
- Pariyanti, E., Rosid, A., & Adawiyah, W. R. (2021). Workplace deviant behavior among employees of Islamic-based universities in Lampung: The moderating role of Islamic workplace spirituality. *Journal of Applied Research in*
<https://doi.org/10.1108/JARHE-03-2021-0089>
- Prasada, D., Sunarsi, D., & ... (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. ... *Sumber Daya Manusia*

- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. In *Raja Grafindo Persada, Depok*.
- Sani, M. A. (2013). *Jurus Menghimpun Fulus*. books.google.com.
- Siagian, P. S. (2014). In Manajemen Sumber Daya Manusia (pp. 306–307). In *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. books.google.com.
- Singh, R. P., Choi, J. W., & Pandey, A. C. (2012). Smart nanomaterials for biosensors, biochips and molecular bioelectronics. *Smart Nanomaterials for Sensor*
- Spector, A. K. (2005). Coping with the Unseen Disorders: Reducing Safety Risk in the Workplace. *ASSE Professional Development Conference and*
- Stefano, G. Di, Scrima, F., & Parry, E. (2019). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of*
- Sugiyono, D. (2008). Metode penelitian bisnis. In *Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas*.
- Sulaiman, M., & Bhatti, O. K. (2013). Workplace deviance and spirituality in Muslim organizations. In *Asian Social Science*. researchgate.net.
- Supriyanto, A. S., Soetjipto, B. E., & ... (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. ... *Journal of Applied*
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & ... (2016). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of*
- Vadera, A. K., Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). Constructive deviance in organizations: Integrating and moving forward. *Journal of Management*.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*
- Yadav, A., & Vishwakarma, D. K. (2021). A Language-independent Network to Analyze the Impact of COVID-19 on the World via Sentiment Analysis. *ACM Transactions on Internet Technology*. <https://doi.org/10.1145/3475867>