

**PENGARUH *SPIRITUAL QUOTIENT* DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP  
*DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA TENAGA KEPENDIDIKAN SEKOLAH DASAR  
ISLAM DI KOTA SURABAYA  
(Studi Kasus pada Tenaga Kependidikan di SDI AL Mufidah  
Kecamatan Tenggilis Mejoyo Surabaya)**

**Arif Nur Rachman<sup>1</sup>**

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya  
e-mail : [arif\\_nurrachman@outlook.com](mailto:arif_nurrachman@outlook.com)

**Firdaus<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya  
e-mail : [firdaus@unitomo.ac.id](mailto:firdaus@unitomo.ac.id)

**ABSTRAK**

Di era pasar bebas (free trade) saat ini sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di pasar global. Hadirnya sumber daya manusia yang di harapkan dapat bersaing ini tidak lepas dari peran pengajar dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Namun dalam kenyataannya di tahun 2017 masih di temukan banyak kasus perilaku kerja yang menyimpang (*Deviant Workplace Behavior*) yang dilakukan oleh pegawai kependidikan baik guru maupun tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Quotient* dan *Workplace Sprituality* terhadap *Deviant Workplace Behavior* dengan *Job Satisfacation* sebagai Variabel *Intervening* pada pegawai SDI AL Mufidah Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang dan sampel size sejumlah 30 responden dengan menggunakan sampel jenuh / sensus yang termasuk dalam non probability sampling. Alat analisis menggunakan data kuesioner yang diolah menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan alat analisis *Partial Least Square*. Hasil pengujian menunjukkan variabel *Spiritual Quotient* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Deviant Workplace Behavior* dengan nilai T-Statistik (3,697) > nilai T-Tabel (2,04), variabel *Workplace Sprituality* berpengaruh terhadap variabel *Job Satisfacation* dengan nilai T-Statistik (5,010) > nilai T-Tabel (2,04) dan *Workplace Sprituality* berpengaruh terhadap variabel *Deviant Workplace Behavior* dengan nilai T-Statistik (2,418) > nilai T-Tabel (2,04), sedangkan untuk pengaruh *Spiritual Quotient* dan *Workplace Sprituality* melalui *Job Satisfacation* sebagai variabel *intervening* tidak terbukti berpengaruh.

**Kata Kunci:** *Spiritual Quotient, Workplace Sprituality, Job Satisfacation, Deviant Workplace Behavior.*

**ABSTRACT**

*In the era of free trade (free trade) today, highly qualified human resources are needed and able to compete in the global market. The presence of human resources who are expected to be able to compete cannot be separated from the role of teachers and education staff in carrying out their duties. But in reality, in 2017 there were still many cases of Deviant Workplace Behavior carried out by educational staff, both teachers and education staff. This study aims to determine the effect of Spiritual Quotient and Workplace Sprituality on Deviant Workplace Behavior with Job Satisfacation as Intervening Variables in SDI AL Mufidah Surabaya employees. The population in this study were 30 people and a sample size of 30 respondents using saturated / census samples included in non-probability sampling. The analysis tool uses questionnaire data that is processed using validity and reliability testing. While to test the hypothesis using Partial Least Square analysis tools. The test results show that the Spiritual*

*Quotient variable has a significant effect on the Deviant Workplace Behavior variable with T-Statistics value (3.697) > T-Table value (2.04), the Workplace Spirituality variable affects the Job Satisfaction variable with the T-Statistics value (5.010) > value T-Tables (2.04) and Workplace Spirituality affect the Deviant Workplace Behavior variables with T-Statistic values (2.418) > T-Table values (2.04), while for Spiritual Quotient and Workplace Spirituality through Job Satisfaction as intervening variables not proven to be influential.*

**Key Words:** *Spiritual Quotient, Workplace Spirituality, Job Satisfaction, Deviant Workplace Behavior.*

## **I. PENDAHULUAN**

Di era pasar bebas (free trade) saat ini sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di pasar global. Hadirnya sumber daya manusia yang diharapkan dapat bersaing ini tidak lepas dari peran pengajar dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Namun dalam kenyataannya di tahun 2017 masih di temukan banyak kasus perilaku kerja yang menyimpang (*Deviant Workplace Behavior*) yang dilakukan oleh pegawai kependidikan baik guru maupun tenaga kependidikan. Berdasarkan berita di Kompas.com, Setidaknya ada 6 hal yang menjadi catatan kritis Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) dan di poin ketiga disampaikan, masifnya kekerasan di dunia pendidikan baik yang dilakukan sesama siswa maupun yang dilakukan oleh guru.

Dalam pemahaman yang sederhana DWB sering diartikan sebagai ketidakdisiplinan terhadap tata tertib atau peraturan yang ada di tempat kerja. Menurut Robinson & Bennet (1995) dalam Rizky Amalia Ditasari (2016), Perilaku menyimpang pegawai didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi, anggotanya, atau keduanya.

Perilaku menyimpang menjadi perhatian besar bagi setiap organisasi dan spiritualitas di tempat kerja (*Workplace Spirituality*) menjadi salah satu cara untuk menekan pertumbuhan DWB. Hal ini dikemukakan juga dalam penelitian kualitatif Sulaiman, M. & Bhatti, O. K. (2013) dalam Rizky Amalia Ditasari (2016) yang menemukan bahwa DWB sangat memprihatinkan bagi semua organisasi, yang menyoroti bahwa ketidakadilan atau persepsi karena tidak diperlakukan secara adil membuat karyawan merasa terhibur dengan perilaku menyimpang tersebut. Dan secara signifikan bahwa dengan bantuan meningkatkan spiritualitas di antara karyawan, organisasi dapat mengatasi masalah penyimpangan tempat kerja yang berlaku.

Adanya *Workplace Spirituality* juga di tolong dengan kecerdasan spiritual individu pegawai tersebut. Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan yang membuat kita menjadi utuh, yang membuat kita bisa mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktivitas, dan

keberadaan kita. SQ memungkinkan kita untuk mengetahui apa sesungguhnya diri kita dan organisasi kita (Danah Zohar dan Ian Marshall, 2004).

Fluktuasi tingkat DWB tidak di pungkiri juga berhubungan dengan job satisfaction (JS) yang di rasakan oleh pegawai. Social exchange theory Homans menjelaskan terdapat hubungan antara DWB dengan job satisfaction (Ahmad dan Omar (2014) dalam Rizky Amalia Ditasari (2016)). Dalam teori tersebut di jelaskan bahwa pegawai yang merasa tidak puas memiliki kemungkinan yang besar untuk melakukan tindakan penyimpangan dalam pekerjaan (DWB). DWB muncul sebagai reaksi yang timbul akan ketidakpuasan terhadap pimpinan, sistem, pengupahan dan lain sebagainya. Sedangkan jika tingkat kepuasan kerja pegawai cukup baik maka mereka akan menghindari DWB agar tidak kehilangan pekerjaan yang menurut pegawai sudah sejahtera.

Penelitian ini akan dilakukan di SDI AL-Mufidah Surabaya. Alasan dipilihnya SDI AL-Mufidah karena sekolah tingkat dasar menjadi pondasi untuk lahirnya SDM yang bukan hanya berkualitas tetapi juga memiliki mental bersaing dan di pilihnya sekolah islam juga diyakini memiliki unsur-unsur variabel yang di perlukan dalam penelitian seperti WS dan SQ. Ditemukannya beberapa perilaku menyimpang yang dilakukan oleh oknum pegawai antara lain pegawai berinisial CA yang sangat sering terlambat masuk padahal beliau adalah guru kelas satu dan pegawai berinisial A yang berat dalam menerima pekerjaan bahkan pernah akan menolak pekerjaan yang diberikan tersebut. Gaji pegawai di SD ini pun tercatat sebagai yang terendah di dibandingkan dengan sekolah-sekolah dasar yang lain di kecamatan Tenggiling Mejoyo Surabaya. Berkaitan dengan latar belakang diatas maka permasalahan yang ada adalah bagaimana pengaruh *spiritual quotient* dan *workplace spirituality* terhadap *deviant workplace behavior dengan job satisfaction* sebagai variabel intervening pada sekolah dasar Islam di Surabaya, khususnya pada tenaga kependidikan di SDI AL Mufidah Kecamatan Tenggiling Mejoyo Kota Surabaya.

## II. KAJIAN TEORI

### *Spiritual Quotient*

Zohar dan Marshall (2004) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual kecerdasan yang digunakan untuk mengakses makna yang dalam, nilai-nilai fundamental, dan kesadaran akan adanya tujuan yang abadi dalam hidup dan peran yang dimainkan oleh makna ,nilai, dan tujuan ini dalam hidup, strategi dan proses berpikir kita.Kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia memaknai bagaimana arti dari kehidupan serta memahami nilai tersebut dari setiap perbuatan yang dilakukan dan kemampuan potensial setiap manusia yang menjadikan

seseorang dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup karena merasa sebagai bagian dari keseluruhan, sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki.

### **Indikator *Spiritual Quotient***

Zohar dan Marshall (2000) dalam Zohar dan Marshall (2004) menguji SQ dengan hal-hal berikut:

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan), dan efisien tentang realitas
- 2) Kesadaran diri yang tinggi, yaitu adanya kesadaran yang tinggi dan mendalam sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang datang dan menanggapi.
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan yaitu tetap tegar dalam menghadapi musibah serta mengambil hikmah dari setiap masalah itu.
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit yaitu seseorang yang tidak ingin menambah masalah serta kebencian terhadap sesama sehingga mereka berusaha untuk menahan amarah.
- 5) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu yaitu selalu berfikir sebelum bertindak agar tidak terjadi hal yang tidak diharapkan.
- 6) Kualitas hidup yaitu memiliki pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- 7) Berpandangan Holistik yaitu melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dan bisa melihat keterkaitan antara berbagai hal. Dapat memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan, melampaui kesengsaraan dan rasa sehat, serta memandangnya sebagai suatu visi. dan mencari makna dibalikinya.
- 8) Kecenderungan bertanya yaitu kecenderungan nyata untuk bertanya mengapa atau bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.

### ***Workplace Spirituality***

*Workplace Spirituality* (WS) bukanlah agama atau pengganti-nya, dan bukan tentang menemukan orang yang menerima suatu sistem kepercayaan tertentu (Yogatama dan Widyarini,2015).

### **Indikator *Workplace Spirituality***

Yogatama dan Widyarini (2015) mengidentifikasi ada tiga komponen dari WS, antara lain :

Perasaan bermakna dalam pekerjaan digerakkan oleh misi dan nilai-nilai yang dilandasi hati nurani dengan tujuh indikator :

- 1) merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi
- 2) merasakan spirit/semangat yang dibangkitkan oleh pekerjaan
- 3) merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal penting dalam hidup
- 4) memahami makna pribadi (belajar dan berkembang) yang diberikan oleh pekerjaan
- 5) merasakan masa depan yang lebih baik dengan rekan kerja

Sense of community yang berada pada level kelompok ini dibagi menjadi tujuh indikator, antara lain :

- 1) percaya bahwa rekan kerja saling mendukung
- 2) merasa bebas mengekspresikan pendapat
- 3) merasa bahwa dirinya terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan
- 4) percaya bahwa antar pegawai saling peduli
- 5) merasa sebagai satu keluarga

Penegakan /keselarasan nilai-nilai juga di bagi menjadi tujuh indikator, antara lain :

- 1) mempunyai rasa keberpihakan kuat pada sasaran dan tujuan organisasi.
- 2) organisasi tempatnya bekerja memiliki kepedulian dengan semua hal yang berkaitan dengan pegawai.
- 3) pekerjaan yang di berikan tidak bertentangan dengan nilai-nilai pribadi pegawai.

### ***Deviant Workplace Behavior***

Menurut Robinson dan Bennett (1995) dalam Rizky Amalia Ditasari (2016) DWB didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi yang secara signifikan melanggar norma - norma/ peraturan organisasi, dan dengan tindakan tersebut mereka dapat mengancam kesejahteraan organisasi dan anggota organisasi lainnya. Perilaku dianggap menyimpang ketika kebiasaan organisasi, kebijakan atau peraturan internal dilanggar

oleh individu atau kelompok yang dapat membahayakan kesejahteraan organisasi atau warganya (Robinson dan Bennett, 1995).

### **Indikator *Deviant Workplace Behavior***

#### 1) Interpersonal Deviance :

- a) Membuat lelucon tentang seseorang di tempat kerja
- b) Mengatakan sesuatu yang menyakitkan hati seseorang di tempat kerja
- c) Melakukan tindakan atau mengatakan sesuatu yang berkaitan dengan suku, ras, dan daerah asal seseorang
- d) Mengutuk seseorang di tempat kerja
- e) Mengolok-olok seseorang di tempat kerja
- f) Bertindak kasar pada seseorang di tempat kerja
- g) Melakukan tindakan yang dapat membuat orang lain merasa tidak nyaman dan malu

#### 2) Organizational Deviance :

- a) Mengambil inventaris perusahaan tanpa sepengetahuan dan seizin perusahaan
- b) Menghabiskan banyak waktu untuk berimajinasi dibanding bekerja
- c) Memalsukan kwitansi untuk kepentingan pribadi
- d) Mengambil waktu istirahat lebih lama
- e) Datang terlambat tanpa izin
- f) Mengotori lokasi tempat kerja
- g) Mengabaikan perintah atasan
- h) Memperlambat intensitas kerja dengan sengaja
- i) Mendiskusikan rahasia perusahaan dengan orang yang tidak berkepentingan
- j) Menggunakan narkoba dan minum-minuman keras di tempat kerja
- k) Memperlihatkan sedikit kemajuan dalam bekerja
- l) Membolos kerja

### ***Job Satisfaction***

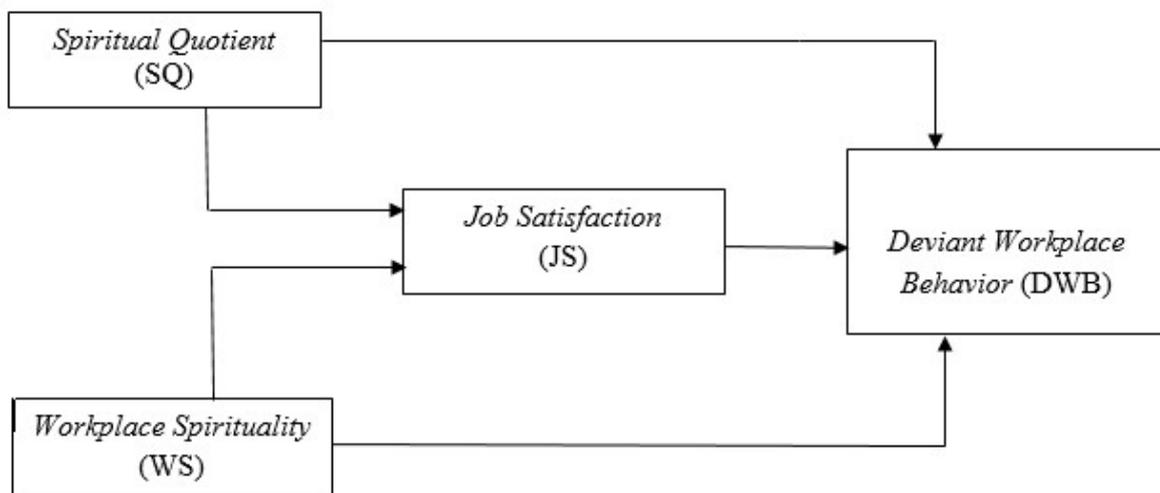
*Job satisfaction* (JS) atau kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008). JS dapat diartikan sebagai respon pegawai terhadap imbal balik yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka jalani.

## Indikator *Job Satisfaction*

Smith et.al., (Luthans,2008) menyebutkan enam indikator yang dapat mempengaruhi JS, antara lain :

- 1) The Work Itself ( Pekerjaan itu sendiri)
- 2) Pay (Gaji)
- 3) Promotions (Peluang promosi)
- 4) Supervision (Pengawasan)
- 5) Work Group (Kelompok kerja)
- 6) Working Condition (Kondisi lingkungan kerja)

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : *Spiritual Quotient (SQ)* berpengaruh signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior (DWB)* pada pegawai SDI AL-Mufidah Surabaya.

H2 : *Workplace Spirituality (WS)* berpengaruh signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior (DWB)* pada pegawai SDI AL-Mufidah Surabaya.

H3 : *Spiritual Quotient (SQ)* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction (JS)* pada pegawai SDI AL-Mufidah Surabaya.

H4 : *Workplace Spirituality (WS)* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction (JS)* pada pegawai SDI AL-Mufidah Surabaya.

H5 : *Job Satisfaction* (JS) berpengaruh signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* (DWB) pada pegawai SDI AL-Mufidah Surabaya.

H6 : *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* (DWB) melalui *Job Satisfaction* (JS) pada pegawai SDI AL-Mufidah Surabaya.

H7 : *Workplace Spirituality* (WS) berpengaruh signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* (DWB) melalui *Job Satisfaction* (JS) pada pegawai SDI AL-Mufidah Surabaya

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Pendekatan Penelitian**

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) Pendekatan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai SDI AL-Mufidah Surabaya yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan.

Pengumpulan data diawali dengan penentuan jumlah sampel yang akan diteliti yaitu pegawai SD AL-MUFIDAH berjumlah 30 responden. Penentuan sampel menggunakan teknik yang termasuk dalam non probability sampling yaitu sampel jenuh atau sensus untuk pegawai SD Al-Mufidah.

#### **Metode Analisis**

Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Partial Least Square
2. Uji T untuk Pengujian Hipotesis

### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

1. Uji Validitas Dengan Validitas Konvergen

Validitas Konvergen adalah validitas yang terbukti jika skor yang diperoleh tiap indikator memiliki korelasi yang tinggi. Pada PLS dapat diketahui dengan melihat nilai

loading faktor / *outer loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Standar nilai yang diharapkan untuk validitas konvergen menurut Chin (1998) dalam Rifai (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, nilai 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai, sehingga dalam penelitian ini indikator yang memiliki nilai *outer loading* dibawah 0,5 dianggap tidak valid dan akan di eliminasi.

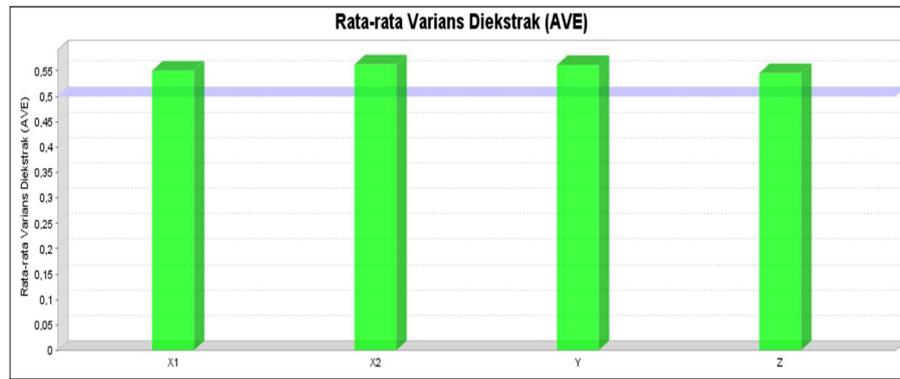
Tabel 1 Nilai Outer Loading

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Z</b>	<b>Y</b>	<b>Keterangan</b>
SQ1	0,824				Valid
SQ2	0,749				Valid
SQ3	0,527				Valid
SQ4	0,739				Valid
SQ5	0,777				Valid
SQ6	0,814				Valid
M4		0,680			Valid
M5		0,564			Valid
S2		0,883			Valid
S3		0,628			Valid
S4		0,706			Valid
S5		0,761			Valid
A1		0,893			Valid
A2		0,683			Valid
JS1			0,622		Valid
JS2			0,753		Valid
JS3			0,773		Valid
JS4			0,747		Valid
JS5			0,679		Valid
JS6			0,838		Valid
DWBI1				0,699	Valid
DWBI2				0,799	Valid
DWBI4				0,786	Valid
DWBO3				0,746	Valid
DWBO5				0,657	Valid
DWBO6				0,797	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

## 2. Uji Validitas Dengan Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dihitung dengan membandingkan nilai rata-rata varian diekstrak / *square root of average varians extracted* (AVE). Apabila nilai AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi diantara variabel laten, maka validitas diskriminan dapat di anggap tercapai.

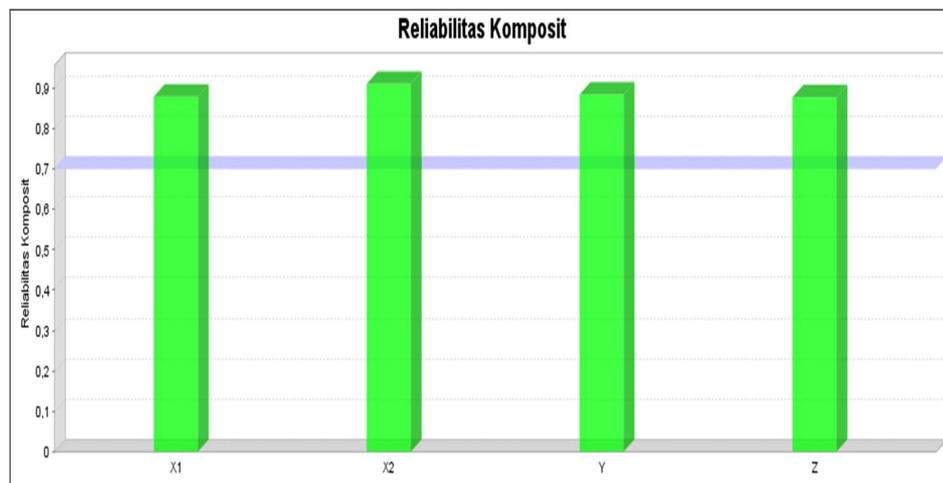


Gambar 2 Diagram AVE Output PLS

Sumber : Data Primer Diolah

### 3. Uji Reliabilitas Dengan *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur konsistensi blok indikator dengan melihat data yang memiliki nilai composite reliability lebih dari standar umum yang ditentukan yaitu 0,7 (Rifai,2015).

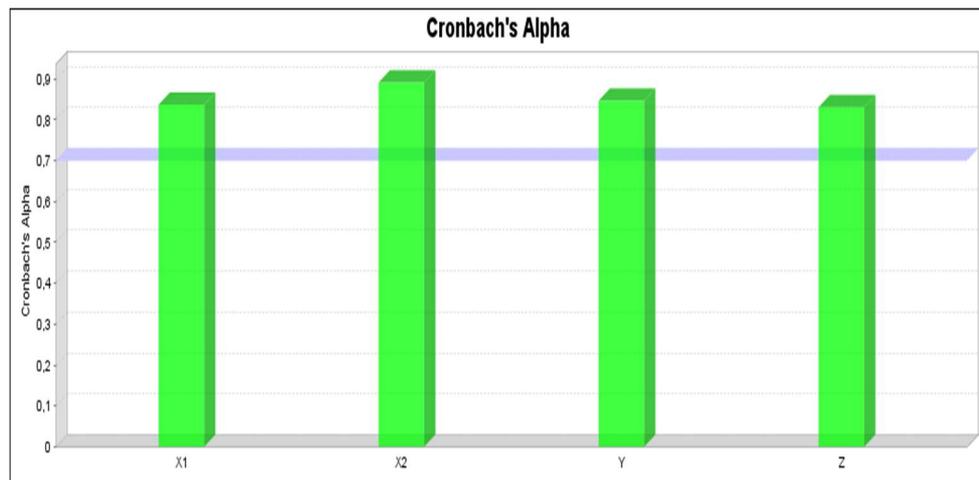


Gambar 3 *Composite Reliability*

Sumber : Data Primer Diolah

### 4. Uji Reliabilitas Dengan *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas dapat juga dibuktikan dengan melihat nilai cronbach alpha. Nilai alpha yang diharapkan untuk dapat dikatakan reliabel adalah lebih dari 0,6.



Gambar 4 Cronbach Alpha

Sumber : Data Primer Diolah

### 5. Evaluasi Nilai R Square

Menurut Chin (1998) nilai R Square lebih dari 0,67 mengindikasikan bahwa model baik, nilai lebih dari 0,33 mengindikasikan bahwa model moderat, sedangkan nilai lebih dari 0,19 mengindikasikan bahwa model lemah.

Tabel 2 Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square
<b>Y</b>	0,533	0,479
<b>Z</b>	0,545	0,512

Sumber : Data Primer Diolah

### 6. Evaluasi Hubungan Variabel

Pengujian berikutnya yaitu evaluasi model struktural hubungan variabel. Pengujian dilakukan dengan cara melihat koefisien jalur (*path coefficient*), jika nilai positif maka arah hubungan variabel dikatakan positif, demikian jika nilai negatif maka arah hubungan variabel dikatakan negatif.

Tabel 3 Path Coefficient

	X1	X2	Y	Z
<b>X1</b>			-0,686	-0,040
<b>X2</b>			0,614	0,752
<b>Y</b>				
<b>Z</b>			-0,566	

Sumber : Data Primer Diolah

## Uji Hipotesis

### Uji T

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai P Values dan membandingkan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel. Konstruk dikatakan signifikan jika memiliki nilai P Values di bawah 0,05 dan memiliki nilai t-statistik > t-tabel (2,04).

Tabel 4 Koefisien Jalur (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

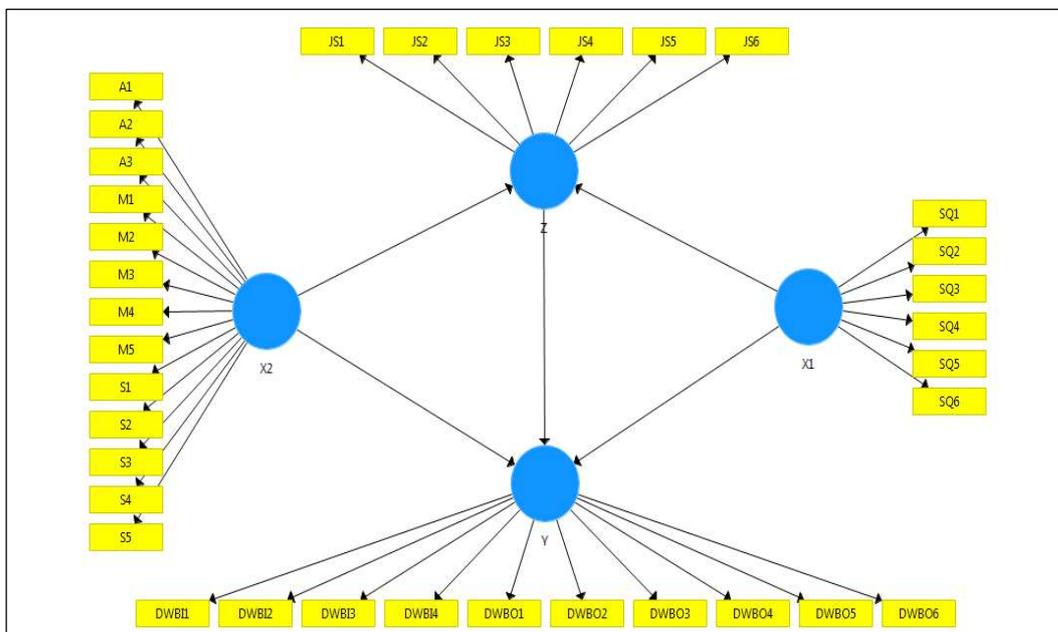
	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
X1 -> Y	-0,686	-0,676	0,185	3,697	0,000
X1 -> Z	-0,040	-0,029	0,170	0,235	0,814
X2 -> Y	0,614	0,562	0,254	2,418	0,016
X2 -> Z	0,752	0,755	0,150	5,010	0,000
Z -> Y	-0,566	-0,519	0,275	2,058	0,040

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 5 Efek Tidak Langsung Spesifik (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
X1 -> Z -> Y	0,023	0,006	0,097	0,234	0,815
X2 -> Z -> Y	-0,425	-0,391	0,220	1,933	0,054

Sumber : Data Primer Diolah



Gambar 5 Diagram Jalur Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber : Output Smartpls

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap *Deviant Workplace Behavior* pada Pegawai SDI AL Mufidah Surabaya**

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* menunjukkan bahwa hipotesis H1 terbukti signifikan dan memiliki koefisien jalur yang negatif pada Pegawai SDI AL Mufidah Surabaya. Artinya ketika *Spiritual Quotient* pegawai meningkat maka akan menimbulkan turunnya tingkat *Deviant Workplace Behavior* pada pegawai.

### **2. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Deviant Workplace Behavior* pada Pegawai SDI AL Mufidah Surabaya**

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* menunjukkan bahwa hipotesis H3 Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Deviant Workplace Behavior* pada Pegawai SDI AL Mufidah Surabaya terbukti signifikan. Kemudian untuk koefisien jalur diperoleh hasil hubungan yang positif. Artinya ketika *Workplace Spirituality* meningkat maka *Deviant Workplace Behavior* juga akan meningkat. Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa *Workplace Spirituality* di SDI AL Mufidah sangat tinggi. Indikator tertinggi adalah indikator yang menyatakan bahwa sesama rekan kerja saling mendukung.

### **3. Pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap *Job Satisfaction* pada Pegawai SDI AL Mufidah Surabaya**

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* menunjukkan bahwa hipotesis H2 pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap *Job Satisfaction* pada Pegawai SDI AL Mufidah Surabaya terbukti tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa H2 ditolak. Sedangkan untuk koefisien jalur SQ dengan JS menunjukkan hubungan yang negatif.

### **4. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Job Satisfaction* pada Pegawai SDI AL Mufidah Surabaya**

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* menunjukkan bahwa hipotesis H4 terbukti signifikan. Sementara untuk koefisien jalur menunjukkan hubungan yang positif. Artinya ketika *Workplace Spirituality* meningkat maka *Job Satisfaction* juga akan mengalami peningkatan.

### **5. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Deviant Workplace Behavior* pada Pegawai SDI AL Mufidah Surabaya**

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* mengungkapkan bahwa hipotesis H5 pada penelitian ini terbukti signifikan. Sementara untuk koefisien jalur ditemukan bahwa hubungan antara *Job Satisfaction* dengan *Deviant Workplace*

Behavior adalah negatif. Artinya ketika Job Satisfaction pegawai meningkat maka Deviant Workplace Behavior pegawai akan menurun.

#### **6. Pengaruh Spiritual Quotient terhadap Deviant Workplace Behavior melalui Job Satisfaction pada Pegawai SDI AL Mufidah Surabaya**

Hasil pengujian menggunakan Partial Least Square menunjukkan bahwa hipotesis H6 dalam penelitian ini terbukti tidak signifikan. Dilihat dari tabel Efek Tidak Langsung Spesifik yang menunjukkan nilai P-Values dan T-Statistik tidak memenuhi syarat signifikan. Sedangkan untuk koefisien jalur ditemukan bahwa hubungan X1 dengan Y melalui Z adalah hubungan positif.

#### **7. Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Deviant Workplace Behavior melalui Job Satisfaction pada Pegawai SDI AL Mufidah Surabaya**

Hasil pengujian menggunakan Partial Least Square menunjukkan bahwa hipotesis H7 dalam penelitian ini terbukti tidak signifikan. Dilihat dari tabel Efek Tidak Langsung Spesifik yang menunjukkan nilai P-Values dan T-Statistik tidak memenuhi syarat signifikan. Sedangkan untuk koefisien jalur ditemukan bahwa hubungan X2 dengan Y melalui Z adalah hubungan negatif.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Guna untuk menjawab rumusan masalah, maka telah ditemukan bahwa hasil kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa *Spiritual Quotient* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* sehingga H1 diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* sehingga H2 diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa *Spiritual Quotient* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* sehingga H3 ditolak.
4. Hasil pengujian hipotesis H4 menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* sehingga H4 diterima.
5. Hasil pengujian hipotesis H5 menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* sehingga H5 diterima.

6. Hasil pengujian hipotesis H6 menunjukkan bahwa *Spiritual Quotient* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* melalui *Job Satisfaction* sehingga H6 ditolak.
7. Hasil pengujian hipotesis H7 menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* melalui *Job Satisfaction* sehingga H7 ditolak.

## **Saran**

### **Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah responden dalam penelitian agar penelitian dapat dikembangkan lebih dalam.
2. Disarankan untuk mencari lembaga dibidang lain selain lembaga pendidikan untuk menguji teori terdahulu dengan terhadap setiap bidang pekerjaan.
3. Disarankan untuk menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendapat informasi yang lebih luas dan mendalam pada objek yang diteliti. Karena dengan hanya menggunakan data kuesioner saja tidak cukup untuk mengungkapkan yang terjadi pada lembaga tersebut. Dan untuk meminimalisir jawaban responden yang belum terbuka. Bagi Peneliti Selanjutnya

### **Saran Untuk Objek Penelitian (SDI AL Mufidah)**

1. Observasi penulis pada objek penelitian menemukan bahwa masih sedikitnya tindakan yang mencegah tumbuhnya *Deviant Workplace Behavior*. Dari hal tersebut diharapkan lembaga untuk mulai sadar akan bahaya *Deviant Workplace Behavior* dan kemudian melakukan tindakan pencegahan.
2. Terkait hasil menarik pada hipotesis H2. Penulis menyarankan untuk pimpinan bertindak tegas untuk mengingatkan jika ada pegawai yang terlalu berlebihan dalam mengutarakan lelucon ke pegawai lain. Dan mulai untuk mendisiplinkan pegawai agar bertanggungjawab pada pekerjaan masing-masing tanpa menunggu atau berharap bantuan dari pegawai lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, Aminah dan Zoharah Omar. 2014. Reducing Deviant Behavior through Workplace Spirituality and Job Satisfaction. *Asian Social Science*, Vol.10.No.19.

- Applebeum, Steven H., Guilio David I, Albert Matousek.2007. Positove and negative deviant workplace behavior : causes, impacts, and solutions.Emerald Group. Vol.7 No.5, pp. 586-598.
- Bakhri, Amirul. 2010. Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ) Ari Ginanjar. <https://amirulbahri.wordpress.com/2010/10/17/kecerdasan-emosi-dan-spiritual-esq-ari-ginanjara/>. Diakses pada 05 Agustus 2018.
- Chin, W.W. 1998. The partial least square approach to structural equation modeling . Modern methods for business research .
- Ditasari, Rizky A. 2016. Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Workplace Deviant Behavior dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Pemerintahan Kota Surabaya. Skripsi Proqram Sarjana Universitas Airlangga.
- Hadiati. 2011. Pengertian Perilaku Menyimpang. <http://hadiatihadit.blogspot.com/2011/02/pengertian-perilaku-menyimpang.html>. Diakses 05 Agustus 2018
- Kriyantono, Rachmat. 2010. Teknik Praktis Riset Komunikasi : Disertai Contoh Praktis Riset Mediam Public Relation, Advertising, Komunikasi Organization, Komunikasi Pemasaran. Jakarta : Kencana
- Luthans, Fred. 2008. Organizational behavior, 11th edition. Singapore : McGraw-Hill International edition.
- Maslahah, Ani Agustiyani. (2013).Pentingnya Kecerdasan Spiritual dalam Menangani Perilaku Menyimpang. Jurnal Bimbingan Konseling Islam.
- Mudrajat, Kuncoro. 2013. Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Nurfianti, Agustin dan Seger Handoyo. 2013. Hubungan Antara Keadilan dan Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Mengontrol Leader Member Exchange (LMX). Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Airlangga. Vol.02 No. 03.
- Nurtjahjanti, Harlina (2010).Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi. Jurnal Psikologi Undip, Vol.7, No1.
- Rifai, Agus. 2015. Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk mengukur ekspektasi penggunaan repositori lembaga : Pilot studi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Al-Maktabah*. Vol 14, No 1.
- Robbins, dan Judge (2008). Perilaku Organisasi : Organizational Behavior.Edisi Kedelapan.Jakarta :Salemba Empat.
- Robinson, Sandra L. & Rebecca J. Bennett. 1995. A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), pp: 555-572.
- Robinson, Sandra L. & Rebecca J. Bennett. 2000. Development of Measure of Workplace Deviance.*Journal of Applied Pscology*, Vol.85, No.3.349-360.

- Rohmah.2012. Analisis Pengaruh Kepuasan kerja dalam tim terhadap organizational citizenship behavior dengan workplace spirituality sebagai variabel moderator pada PT.Samarinda Utama.Skripsi Program Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- . 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung : Alfabeta
- . 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sukardi. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sulaiman, M. & Bhatti, O. K. (2013). Workplace Deviance and spirituality in Muslim Organizations. 237.
- Syarif, Darman. 2015. Kepuasan Kerja. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/pengertian.html>
- Narimawati, Umi., Sri Dewi Anggadini., & Linna Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta : Genesis
- Narimawati, Umi. 2011. *Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi : Genesis
- Yamin,S. 2009. *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan LISREL-PLS*, Buku Seri Kedua. Salemba Infotek. Jakarta
- Yogatama, L., dan Widyarini.(2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, Volume 42, No.1, April 2015.1-14.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2007). *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani

Halaman ini sengaja dikosongkan