

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *DEVIANT BEHAVIOUR*:
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk)**

TESIS



**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan
Gelar Magister Sains Manajemen (M.Si)**

**DISUSUN OLEH
RIZKI NOFRIADI
NPM. 2210018212007**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2024**

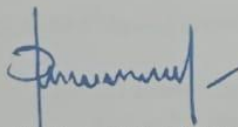
**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *DEVIANT BEHAVIOUR*:
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk)**

Oleh :
RIZKI NOFRIADI
NPM. 2210018212007

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Padang Tanggal 09 Maret 2024


Menyetujui

Pembimbing I,



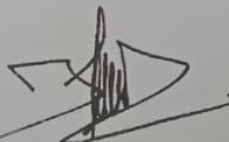
Dr. Zaitul, S.E., M.BA., Ak.CA

Pembimbing II,



Rani Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D

Ketua Program Studi,



Rani Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *DEVIANT BEHAVIOUR*:
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk)**

Oleh :
RIZKI NOFRIADI
NPM. 2210018212007

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Padang Tanggal 09 Maret 2024

Ketua,

Dr. Zaitul., S.E., M.BA., Ak.CA

Sekretaris,

Reai Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D

Anggota,

Dr. Erni Febrina Hararap., S.E., M.Si

Anggota,

Sefnedi., S.E., M.M., Ph.D

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Manajemen pada Tanggal 09 Maret 2024

**Program Pascasarjana ,
Dekan**

Dr. Erni Febrina Hararap., S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizki Nofriadi

NPM : 2210018212007

Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul :

“PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *DEVIANT BEHAVIOUR: JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI(PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk)”

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta . Se jauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari Tesis yang dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka Penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, Maret 2024

Rizki Nofriadi

NPM. 2210018212007

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *DEVIANT BEHAVIOUR*:
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *spiritual leadership*, *transformational leadership* terhadap *deviant behaviour* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Pengujian penelitian ini menggunakan *Smart-PLS*. Responden pada penelitian ini adalah Karyawan PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk sebanyak 167 sampel yang ditentukan menggunakan teknik pengambilan secara *probability sampling* dengan pengambilan secara *cluster sampling* menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *spiritual leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *deviant behaviour* sehingga hipotesis pertama (H₁) ditolak, *spiritual leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* sehingga hipotesis kedua (H₂) ditolak, *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *deviant behaviour* sehingga hipotesis ketiga (H₃) ditolak, *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* sehingga hipotesis keempat (H₄) diterima, *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *deviant behaviour* sehingga hipotesis kelima (H₅) ditolak, *job satisfaction* memediasi hubungan antara *transformational leadership* dan *deviant behaviour* sehingga hipotesis keenam (H₆) diterima. *Job satisfaction* tidak memediasi hubungan antara *spiritual leadership* dan *deviant behaviour* sehingga hipotesis ketujuh (H₇) ditolak. Dari penelitian ini disarankan bagi peneliti yang akan datang agar menggunakan jumlah responden yang lebih banyak lagi (>167 responden) dalam rangka memperoleh data dan hasil penelitian yang lebih baik.

Kata Kunci: *spiritual leadership*, *transformational leadership*, *deviant behaviour* ,
job satisfaction

**THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP, TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP ON DEVIANT BEHAVIOUR:
JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE
(PT Diagnos Utama laboratory Tbk)**

Abstract

This research aims to test the effect spiritual leadership and transformational leadership on deviant behaviour with job satisfaction as a mediating variable. This research test uses Smart-PLS. The respondents in this study were PT DiagnosLab Utama Tbk employees, totalling 167 samples determined using random sampling techniques. Probability sampling with recruitment cluster sampling using techniques of simple random sampling. The research results show that spiritual leadership has no positive effect on deviant behaviour, so the first hypothesis (H₁) is rejected; spiritual leadership has no positive effect on job satisfaction, so the second hypothesis (H₂) is rejected; transformational leadership has a positive effect on deviant behaviour so the third hypothesis (H₃) Rejected, transformational leadership has a positive effect on job satisfaction so the fourth hypothesis (H₄) accepted, job satisfaction has a positive effect on deviant behaviour so the fifth hypothesis (H₅) rejected, job satisfaction mediate the relationship between transformational leadership and deviant behaviour so the sixth hypothesis (H₆) accepted. Job satisfaction does not mediated the relationship between spiritual leadership and deviant behaviour, so the seventh hypothesis (H₇) was rejected. From this research, it is recommended that that future researchers use a larger number of respondents (>167) to obtain better data and research results.

Keywords: spiritual leadership, transformational leadership, deviant behaviour, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt. beserta junjungan besar Nabi Muhammad Saw, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Transformational Leadership* terhadap *Deviant Behaviour: Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi (PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk)”.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Reni Yuliviona, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Kepala Program Studi Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
2. Bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA., DBA., Ak, CA., ASEAN CPA. selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
3. Ibu Reni Yuliviona, S.E., M.Si., Ph.D. selaku pembimbing II sekaligus Kepala Program Studi yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang
4. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE., M.Si., dan Bapak Dr. Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D. selaku penguji dalam sidang tesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.

5. Segenap Dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/i Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
6. Keluarga tercinta penulis yang sangat penulis sayangi, Papa, Mama, Unang Diyan, Unang Dina, dan Adik tercinta Azila yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Teman-teman kantor Diagnos Putri, Diny, Suci, Rita, Winda, Ichiana Naufal, Viga, Novi, dan Yola yang memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 33 Prodi Magister Sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang. Terima kasih.

Padang, Februari 2024
Penulis,

Rizki Nofriadi

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS ...	13
2.1 Telaah Pustaka.....	13
2.1.1 <i>Deviant Behaviour</i> (Perilaku Menyimpang)	13
2.1.2 <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	16
2.1.3 <i>Spiritual Leadership</i> (Kepemimpinan Spritual)	19
2.1.4 <i>Transformational Leadership</i> (Kepemimpinan Transformasional).....	20
2.2 Pengembangan Hipotesa.....	21
2.2.1 <i>Spiritual Leadership</i> terhadap <i>Deviant Behaviour</i>	21
2.2.2 <i>Spiritual Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	23
2.2.3 <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Deviant Behaviour</i>	25

2.2.4	<i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	26
2.2.5	<i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Deviant Behaviour</i>	27
2.2.6	<i>Job Satisfaction</i> Memediasi Hubungan antara <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Deviant Behaviour</i>	27
2.2.7	<i>Job Satisfaction</i> Memediasi Hubungan <i>Spiritual</i> <i>Leadership</i> terhadap <i>Deviant Behaviour</i>	28
2.3	Kerangka Berpikir	29
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Objek Penelitian	31
3.2	Populasi Penelitian	31
3.3	Teknik Pengambilan Sampel	32
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	34
3.5.1	Definisi Operasional	34
3.5.2	Pengukuran Variabel	36
3.6	Teknik Analisis Data	37
3.6.1	<i>Measurement Model Assessment</i>	38
3.6.2	Analisis Deskriptif.....	39
3.6.3	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	41
3.6.4	<i>Structural Model Assessment (SMA)</i>	42
3.6.5	Efek Mediasi	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	<i>Respon Rate</i> Responden.....	44
4.1.2	Profil Responden	45
4.1.3	<i>Measurement Model Assesment (MMA)</i>	49
4.1.3.1	<i>Convergent Valifty</i>	49
4.1.3.2	<i>Discriminant Validity</i>	54
4.1.4	Deskripsi Variabel	58

4.1.4.1 <i>Deviant Behaviour</i>	59
4.1.4.2 <i>Spiritual Leadership</i>	61
4.1.4.3 <i>Transformasional Leadership</i>	63
4.1.4.4 <i>Job Satisfaction</i>	66
4.1.5 <i>R Square dan Q Square</i>	68
4.1.6 <i>Structural Model Assesment (SMA)</i>	70
4.2 Pembahasan.....	73
4.2.1 Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> terhadap <i>Deviant Behaviour</i>	73
4.2.2 Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	75
4.2.3 Pengaruh <i>Transformasional Leadership</i> terhadap <i>Deviant Behaviour</i>	76
4.2.4 Pengaruh <i>Transformasional Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	77
4.2.5 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Deviant Behaviour</i>	79
4.2.6 Peranan <i>Job Satisfaction</i> Memediasi Hubungan antara <i>Transformasional Leadership</i> dan <i>Deviant</i> <i>Behaviour</i>	80
4.2.7 Peranan <i>Job Satisfaction</i> Memediasi Hubungan antara <i>Spiritual Leadership</i> dan <i>Deviant</i> <i>Behaviour</i>	82
BAB V PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Implikasi Penelitian	86
5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian	88
DAFTAR PUSAKA	90
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Survey Awal <i>Deviant Behaviour</i>	4
3.1 Sampel Penelitian.....	32
3.2 Jumlah Sampel	33
3.3 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	36
3.4 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	41
3.5 Kriteria <i>R Square</i>	41
3.6 Kriteria <i>Q Square</i>	42
3.7 Tipe Pengujian Mediasi	43
4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian	44
4.2 Profil Responden.....	45
4.3 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> Tahap 1	50
4.4 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> Tahap 2.....	52
4.5 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE</i> . 53	
4.6 Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Lacker Criterion</i>	55
4.7 Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i>	56
4.8 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Heterotrait-Monotrait (HTMT)</i>	57
4.9 Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Lacker Criterion</i>	59
4.10 Deskripsi Variabel – <i>Job Spiritual Leadership</i>	61
4.11 Deskripsi Variabel – <i>Transformasional Leadership</i>	64
4.12 Deskripsi Variabel – <i>Job Satisfaction</i>	66
4.13 Hasil Analisis <i>R Square</i>	69
4.14 Hasil Analisis <i>Structural Model Assesement</i>	70
4.15 Hasil Analisis <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel Mediasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	30
4.1 <i>Measurement Model Assessment</i>	58
4.2 <i>Structural Model Assesement</i>	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	97
2. Tabulasi Data Responden	103
3. Profil Responden.....	124
4. <i>Measurement Model Assesment</i>	125
5. Analisis Deskriptif.....	130
6. Analisis <i>R Square</i>	134
	<i>Structural Model</i>
	<i>Assesment</i> 135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri kesehatan adalah sektor ekonomi yang terlibat dalam penyediaan produk dan layanan yang berkaitan dengan kesehatan manusia. Ini mencakup berbagai kegiatan, seperti pelayanan klinis, penelitian dan pengembangan, produksi obat-obatan dan alat medis, dan pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam arti yang lebih luas, industri kesehatan juga mencakup segala aspek yang terkait dengan pemeliharaan, perbaikan, dan pengembangan kesehatan individu dan masyarakat.

Industri kesehatan memainkan peran penting dalam mendukung kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Beberapa peran kunci dari industri kesehatan di antaranya adalah melibatkan penyediaan layanan kesehatan, dalam hal ini adalah PT Diagnos Laboratorium Utama yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan dengan teknologi medis yang modern. Salah satu produk pemeriksaan yang ditawarkan adalah DNA & Me di mana dapat mendiagnosa minat dari calon bayi ketika mereka sudah dewasa dan didukung tenaga ahli yang kompeten di bidangnya. Adapun dalam pelaksanaan tujuan dan visi dari organisasi masih adanya *deviant behaviour* dari individu terhadap organisasi yang tidak satu tujuan sehingga perilaku-perilaku seperti ini dianggap bertentangan dengan organisasi.

Menurut Hisyam (2021), *deviant behaviour* didefinisikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang anggota, secara sadar

atau tidak sadar yang bertentangan dengan norma dan aturan yang telah disepakati bersama, yang menimbulkan korban (*victims*), maupun yang tidak menimbulkan korban. *Deviant behaviour* yang menimbulkan korban dapat dikategorikan sebagai kejahatan, pelanggaran, dan kenakalan. Sedangkan perilaku menyimpang yang tidak menimbulkan korban disebut penyimpangan dan korbannya adalah diri sendiri. Dengan kata lain, perilaku menyimpang (*deviant behavior*) ialah semua tindakan yang bertentangan dengan norma-norma yang berlaku dalam suatu sistem tata sosial masyarakat.

Deviant behaviour dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku organisasi, tidak hanya memberikan dampak negatif tetapi juga dampak positif. Dampak negatif terjadi apabila terdapat pelanggaran norma yang dapat merugikan organisasi, sebaliknya dapat memberikan dampak positif dengan adanya perbaikan dengan kebijakan-kebijakan yang mendukung keberlangsungan organisasi. Terkait dengan ini, (Robbins dan Judge, 2008) mengemukakan bahwa perilaku organisasi diimplementasikan untuk membuat organisasi bekerja secara efektif, khususnya berfokus pada cara untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi rotasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan menurunkan *Workplace Deviant Behaviour* (WDB) (Mahyarni, 2019).

Menurut Lewaherilla (2019) dengan mengutip Berry, Hershcovis, Lee, Allen dan Chen, terdapat dua bentuk *deviant behaviour* berdasarkan antesedennya, yaitu (1) interpersonal dan (2) organisasional. Penyimpangan interpersonal merupakan tipe yang disebabkan oleh perbedaan karakteristik

anggota dalam suatu organisasi, sedangkan jenis penyimpangan organisasional muncul sebagai akibat dari faktor- faktor organisasi atau konteks. Selanjutnya, Beberapa alasan mengapa sebagian individu melakukan *deviant behaviour* di tempat kerja melibatkan faktor interpersonal dan organisasional. Faktor interpersonal meliputi karakteristik individu yang memiliki sifat tertentu seperti rendahnya kontrol diri, kurangnya empati atau kurangnya kesadaran akan dampak dari perilaku mereka, dan juga tekanan kerja yang tinggi, ketidakpuasan pekerjaan atau masalah pribadi yang dapat memicu *deviant behaviour*. Selain itu, faktor organisasional seperti budaya organisasi yang tidak memprioritaskan etika dan integritas, atau jika ada toleransi terhadap perilaku yang tidak etis, individu mungkin lebih cenderung berperilaku menyimpang.

Deviant behaviour yang terjadi di perusahaan sangat perlu diamati dan diperhatikan, sehingga tidak berdampak negatif terhadap keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk adalah bagian dari *BMHS (Bundamedik Healthcare System)*, penyedia layanan kesehatan dengan teknologi medis modern untuk masalah kesehatan ibu dan anak. Diagnos menawarkan beberapa produk dan layanan, di antaranya laboratorium klinis, laboratorium genomik, dan *homecare* diagnos. Saat ini, Laboratorium Klinik Diagnos telah tersedia di 11 lokasi, seperti RSIA Bunda Jakarta, RSU Bunda Margonda Depok, Diagnos Padang, Diagnos Denpasar, dan Diagnos Makassar.

Deviant behaviour yang terjadi pada karyawan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja setiap individu karyawan yang bekerja. Begitupun yang terjadi di PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk. Maka untuk lebih mengetahui

permasalahan dan fenomena yang terjadi di lapangan, selanjutnya dilakukan survey terhadap 25 orang Karyawan PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk dengan melakukan penyebaran kuesioner yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Survey Awal *Deviant Behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk

No	Pernyataan	Jawaban					Skor Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Deviant Behaviour in Workplace</i>								
<i>Interpersonal Deviance</i>								
1	Beberapa rekan kerja saya mengolok-olok seseorang di tempat kerja	0	10	5	7	3	78	3,1
2	Beberapa rekan kerja saya mengatakan sesuatu yang menyakitkan kepada seseorang di tempat kerja.	0	5	9	8	3	84	3,4
3	Beberapa rekan kerja saya memainkan lelucon yang kejam pada seseorang di tempat kerja.	0	7	8	5	5	83	3,3
4	Beberapa rekan kerja saya bertindak kasar terhadap seseorang di tempat kerja.	0	12	9	2	2	69	2,8
5	Beberapa rekan kerja saya mempermalukan seseorang di tempat kerja.	0	16	4	3	2	66	2,6
<i>Organizational Deviance</i>								
6	Beberapa rekan kerja saya mengambil / memakai properti dari pekerjaan tanpa izin.	0	4	3	8	10	99	4,0
7	Beberapa rekan kerja saya memalsukan tanda terima untuk mendapatkan penggantian lebih banyak uang	0	3	2	11	9	101	4,0

No	Pernyataan	Jawaban					Skor Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
8	Beberapa rekan kerja saya mengambil istirahat tambahan melebihi yang seharusnya di tempat.	0	5	7	6	7	90	3,6
9	Beberapa rekan kerja saya mengabaikan untuk mengikuti instruksi pimpinan.	0	7	8	6	4	82	3,3
10	Beberapa rekan kerja saya dipaksa bekerja untuk mendapat lembur.	0	8	7	8	2	79	3,2
Rata-rata								3,3
Tingkat Capaian Responden (TCR)								66
<i>Sumber</i> : (Bennett & Robinson, 2000)								

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa skor rata-rata jawaban responden adalah dengan TCR sebesar 66%. Hal ini dapat diartikan bahwa *deviant behaviour* karyawan PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk masih tergolong Sedang (Arikunto, 2006).

Menurut hasil survei dan wawancara secara langsung dengan beberapa Karyawan PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk, permasalahan *deviant behaviour* yang terjadi berupa adanya karyawan yang menggunakan kendaraan kantor di luar kepentingan kantor sehingga mengakibatkan terjadinya peningkatan biaya operasional seperti pembelian bahan bakar dan biaya perawatan kendaraan kantor, serta mengambil properti seperti gelas dan piring *pantry* di PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk. Hal ini juga dijelaskan oleh (Sunyoto et al., 2022) dengan mengutip pendapat Bensimon bahwa selama dekade terakhir, bukti telah menunjukkan bahwa perilaku kerja yang berbahaya, tidak etis, dan merusak

terjadi pada tingkat yang mengkhawatirkan dan biaya organisasi mahal setiap tahun. Selain itu, (Hastutib et al., 2017) dengan mengutip pendapat Jonhson dan Indvik diketahui bahwa miliaran dolar setiap tahun hilang diakibatkan oleh *deviant behaviour* di tempat kerja, dan ditemukan juga bahwa organisasi yang ada di Amerika Serikat mengalami kerugian sebanyak \$50 juta setiap tahunnya yang diakibatkan oleh kasus pencurian oleh para pekerja.

Sebelumnya, beberapa penelitian terdahulu terhadap *deviant behaviour* ini pernah dibahas sebagai berikut. *Pertama* (Haldorai et al., 2020) yaitu melihat hubungan antara *ethical climate and organizational justice* dengan *workplace deviant behaviour*, menyimpulkan bahwa spritualitas, iklim etika, dan keadilan sangat diperlukan di tempat kerja karena dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan dan perusahaan karena dapat membantu pengembangan dan perbaikan perusahaan di tengah kepemimpinan yang kasar, konflik pribadi, dan berbagai kecurangan. *Kedua*, penelitian oleh (Jiang et al., 2021) tentang hubungan *emotional exhaustion* dengan *deviant behaviour*, menyimpulkan bahwa hubungan kelelahan emosional dalam bentuk pengucilan di tempat kerja berhubungan erat dengan *deviant behaviour*. Oleh karena itu, perusahaan harus mengupayakan lingkungan kerja yang harmonis bagi karyawan, menunjukkan kepedulian yang lebih, dan memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan ketahanan diri karyawan sehingga berbagai perilaku menyimpang yang mungkin terjadi dapat dihindarkan. *Ketiga*, (Amin et al., 2020) melihat hubungan antara *organizational commitment* dengan *workplace deviance*, dan disimpulkan bahwa peningkatan

komitmen organisasi dan spritualitas diperlukan untuk mengurangi penyimpangan di tempat kerja.

Dari sejumlah penelitian di atas, masih sedikit penelitian yang menghubungkan *transformational leadership* dengan *deviant behaviour* di tempat kerja. Menurut (Nguon, 2022) mengutip dari Burn, *transformational leadership* adalah tindakan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama melalui pertukaran niat antara pemimpin dan anggotanya, serta didukung oleh pendapat Bas bahwa *transformational leadership* mendorong pengikut untuk kemajuan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan supernatural dan realisasi diri yang dapat digunakan untuk kemajuan di tingkat pekerjaan atau untuk pekerjaan alternatif selama pertukaran interpersonal antara pemimpin dan pengikut. Menurut pendapat Konz dan Ryan bahwa *spiritual leadership* mendorong nilai-nilai spiritual yang mereka pegang dalam organisasi yang mereka pimpin. Pemimpin lebih bersedia menggunakan nilai-nilai spiritual pribadi mereka untuk membuat keputusan organisasi (Mahyarni, 2019).

Selain itu, Mahyarni (2019) mengemukakan bahwa *job satisfaction* adalah variabel yang paling sering ditemukan dalam penelitian perilaku organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan orang-orang yang peduli dengan pekerjaan mereka atau aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, pengawasan, dan rekan kerja. Pada tingkat organisasi, pekerja yang puas merupakan kontributor penting bagi efektivitas organisasi dan pada akhirnya untuk kesuksesan jangka panjang. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas menerima sedikit bantuan untuk organisasi. Meskipun tidak ada konseptualisasi terbaik untuk kepuasan kerja. Namun, dengan

mengutip Callaway (Mahyarni, 2019) percaya bahwa perbedaan intrinsik yang sesuai untuk konteks internasional dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi positif.

Terbatasnya penelitian terdahulu yang menjadikan variabel *spirituality in workplace* dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi antara *spiritual leadership* dengan *deviant behaviour in workplace*, maka penelitian (Mahyarni, 2019) yang dijadikan jurnal utama pada penelitian ini. Novelty pada penelitian yang dilakukan oleh (Mahyarni, 2019) terletak pada objek penelitiannya, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) di pemerintah Kota Pekanbaru sedangkan pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Karyawan PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk. Penelitian ini menggunakan variabel independen *transformational leadership* yang tidak digunakan dalam penelitian sebelumnya yang hanya menggunakan *spiritual leadership* sebagai variabel independennya.

Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen dan variabel mediasi yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya, variabel independen hanya *spiritual leadership* saja sedangkan pada penelitian ini ditambahkan dengan *transformational leadership* dengan asumsi bahwa faktor ini dapat mempengaruhi variabel dependen. Begitu juga dengan variabel mediasinya di mana pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel mediasi yaitu *job satisfaction* dan *spirituality in workplace* sementara pada penelitian ini difokuskan pada *job satisfaction* sehingga dapat diketahui seberapa jauh *job satisfaction* dapat mempengaruhi *deviant behaviour*.

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan pengembangan penelitian dari peneliti sebelumnya yaitu *spiritual leadership* dan *transformational leadership* sebagai variabel bebas dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi *deviant behaviour*. Maka, penulis mencoba mengambil judul penelitian “Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Transformational Leadership* terhadap *Deviant Behaviour: Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk).

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah *deviant behaviour* karyawan dan upaya yang dilakukan agar penyimpangan tersebut tidak terjadi lagi. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap *deviant behavior* PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk?
2. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap *job satisfaction* PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk?
3. Apakah pengaruh *transformational leadership* terhadap *job deviant behavior* PT Diagnos Laboratorium utama Tbk?
4. Apakah pengaruh *transformational leadership* terhadap *job satisfaction* PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk?

5. Apakah pengaruh *job satisfaction* terhadap *deviant behaviour* PT Diagnos Laboratorium utama Tbk?
6. Apakah *job satisfaction* memediasi hubungan antara *transformational leadership* dan *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk?
7. Apakah *job satisfaction* memediasi hubungan antara *spiritual leadership* dan *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai *spiritual leadership*, *job satisfaction*, dan *transformational leadership* terhadap *deviant behaviour*. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan berikut.

1. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *spiritual leadership* terhadap *deviant behavior* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *spiritual leadership* terhadap *job satisfaction* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *transformational leadership* terhadap *deviant behavior* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.

4. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *transformational leadership* terhadap *job satisfaction* PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.
5. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *job satisfaction* terhadap *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.
6. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *job satisfaction* memediasi hubungan antara *transformational leadership* dan *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.
7. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *job satisfaction* memediasi hubungan antara *spiritual leadership* dan *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- a. Mampu menguji pengaruh penelitian secara empiris *job satisfaction* memediasi hubungan antara *spiritual leadership* dan *transformational leadership* terhadap *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.

- b. Untuk bahan pertimbangan dan pengembangan pada peneliti di masa mendatang dengan temuan pengaruh *spiritual leadership* dan *transformational leadership* terhadap *deviant behaviour*, *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk objek penelitian agar mampu melakukan perubahan dan pengurangan *deviant behaviour* di tempat kerja, sehingga dapat dijadikan referensi untuk ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan perilaku menyimpang pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk, serta memberi manfaat terhadap PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk. *Transformational leadership* yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan karyawan, organisasi dapat mengurangi potensi konflik dan *deviant behaviour* yang merugikan.