

PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* SEBAGAI *VARIBABEL MEDIASI* ANTARA *ETHICAL CLIMATE* TERHADAP *WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOR*

Agnes Cholifatul Amida

Universitas Negeri Surabaya

agnesamida16080574068@mhs.unesa.ac.id

Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

agusfrianto@unesa.ac.id

Abstract

This research is a literature study. The purpose of this study is to explore the relationship of ethical climate with distorted behavior in the workplace and how the role of workplace spirituality as a mediating variable among the relationships. This approach is based on 18 empirical studies from any national and international journals. Data collected by using search engine methods. The results showed a negative relationship between the ethical climate and workplace deviant behavior. The next results also confirm the mediating role of workplace spirituality in the relationship between ethical climate and deviant behavior in the workplace. By emphasizing workplace spirituality in organizations can improve the ethical climate, and therefore reduce the level of workplace deviant behavior effectively

Keywords: ethical climate; workplace deviant behavior; workplace spirituality.

PENDAHULUAN

Perilaku diartikan sebagai sebuah respon dari seseorang terhadap rangsangan (Nisrима dkk, 2016). Menurut Purbohastuti (2019) perilaku didefinisikan sebagai tindakan seseorang atas rangsangan dari orang lain yang dapat menyebabkan adanya hubungan sosial dalam masyarakat. Perilaku menjadi hal yang penting, bermakna serta dapat diterima ketika berpedoman pada prinsip-prinsip etika, aturan dan kepercayaan di berbagai aspek kehidupan masyarakat termasuk dalam bidang bisnis di semua industri. Bisnis dapat dikatakan baik (*good business*) ketika tidak hanya mencari keuntungan dari aktifitas usahanya saja, namun juga harus berperilaku sesuai norma moral yang beretika (Sukro & Haryono, 2018). Dalam dunia bisnis, etika berfungsi sebagai penolong pelaku bisnis untuk bisa mendapatkan solusi serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dari bisnis yang dijalankan (Lubis, 2017). Adapun etika bisnis dalam perusahaan berperan dalam membangun perusahaan yang kokoh, mempunyai daya saing tinggi, serta dapat memberikan nilai (*value creation*) lebih pada perusahaan (Hasoloan, 2018). Aleksandra *et al.*, (2019) menyampaikan bahwa etika bisnis menggambarkan penerapan standar etika dalam praktik bisnis, mulai dari pembuatan kebijakan, pengambilan keputusan, serta mengatur hubungan dengan semua pemangku kepentingan. Etika bisnis menjadi salah satu bagian dari *ethical climate*.

Ethical climate merupakan sebuah konsep berbeda yang berkaitan dengan persepsi kebijakan organisasi (Aleksandra *et al.*, 2019). Kebijakan dan praktik yang berpedoman pada standar moral menjadi dasar untuk mempertahankan perilaku etis dalam organisasi. Selain itu, *ethical climate* dapat membantu organisasi dalam penyelesaian masalah dilema etika di antara karyawan. Seperti memberikan kontribusi pada karyawan dalam menentukan tindakan yang pantas dalam berperilaku, sehingga perilaku yang ditunjukkan dapat diterima oleh organisasi (Saygili *et al.*, 2020).

Ethical climate secara universal terdiri dari tiga jenis, yaitu: *egoist*, *benelovent*, dan *principled*. Namun pada beberapa sektor lain terbagi menjadi lima, di antaranya: instrumental, efisiensi, kepedulian, aturan profesional dan kemandirian. Dapat dikatakan bahwa *ethical climate* memiliki dimensi yang beragam, sehingga akan memberikan dampak yang berbeda dalam berbagai sektor (Paliwal & Dhansheti, 2020). Menurut Constantina *et al.*, (2018) konsep dan dimensi yang dimiliki oleh *ethical climate* sangat kompleks dan terkait satu sama lain.

Ethical climate dapat membantu memberikan keputusan yang tepat bagi organisasi dalam mengurangi tindakan intimidasi. Pada dasarnya *ethical climate* menumbuhkan rasa aman, rasa hormat, serta pemberdayaan anggota di lingkungan kerja. Sehingga lingkungan kerja yang etis dapat berperan dalam menurunkan tingkat intimidasi dan perilaku menyimpang di tempat kerja (Naz *et al.*, 2019). Artinya, ketika organisasi menerapkan *ethical climate* atau sistem etika yang salah dapat menyebabkan perilaku menyimpang (Obalade & Arogundade, 2019).

Perilaku menyimpang memiliki beberapa istilah penyebutan (Baharom *et al.*, 2017) yakni di antaranya: *Counterproductive behavior* (perilaku kontraproduktif), *Unethical workplace behavior* (tempat kerja yang tidak etis) dan *Misbehavior* (perilaku buruk). *Workplace deviant behavior* mempunyai dampak negatif pada organisasi seperti yang dinyatakan oleh beberapa peneliti. Utkarsh 2019 menyampaikan bahwa *workplace deviant behavior* menjadi sebuah pelanggaran dalam organisasi karena berdampak pada kerugian keuangan, produktivitas serta efisiensi yang harus dihadapi oleh organisasi. Ojo & Tamunoipiriala (2019) mendefinisikan *workplace deviant behavior* sebagai tindakan merugikan organisasi atau anggota organisasi yang sengaja dilakukan.

Dalam studi perilaku organisasi, iklim organisasi dianggap sebagai penentu penting dari perilaku kontraproduktif, *deviant behavior*, ataupun *misbehavior*. Karyawan akan merasakan kehadiran lingkungan kerja etis ketika organisasi mampu menegakkan kode etik, adanya komunikasi yang etis antara atasan dan bawahan, penerapan kebijakan organisasi mengenai etika serta tindakan pimpinan yang beretika (Yasir & Rasli, 2018). Hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam berperilaku untuk melakukan tindakan dengan cara yang tepat, sehingga meminimalisir terjadinya *workplace deviant behavior*.

Alasan lain yang dapat menyebabkan munculnya *workplace deviant behavior* adalah sifat lingkungan kerja, keterbukaan, serta *value* yang dimiliki oleh masing-masing individu. Dalam konteks bisnis dikalangan sumber daya manusia, *value* digambarkan sebagai spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality* (Ghadi, 2017). *Workplace spirituality* merupakan sebuah konstruk beragam antara individu dan organisasi serta adanya interaksi dalam organisasi (Afsar & Badir, 2017). Menurut Mañez (2016), *workplace spirituality* diartikan sebagai hubungan pribadi (pekerja) dan lingkungan (organisasi) dengan visi yang dimiliki serta berfungsi untuk menjalani kehidupan kerja yang bertujuan. Dapat dikatakan bahwa *workplace spirituality* sebagai upaya mendapatkan kebahagiaan di tempat kerja dalam mewujudkan tujuan (visi) tersebut.

Ahmad & Omar (2014) memberikan usulan bahwa *workplace deviant behavior* dapat dikendalikan dengan *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* mempunyai kemampuan dan bertindak sebagai kontrol pribadi, sehingga hal tersebut dapat digunakan untuk mengukur perilaku individu di tempat kerja. Menurut Ranasinghe & Samarasinghe (2019) kurangnya *workplace spirituality* yang dimiliki organisasi dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, *turnover*, absensi karyawan yang tidak disiplin, dan kurangnya kreatifitas karyawan. Namun ketika organisasi dapat memberikan *workplace spirituality*, maka kebutuhan spiritual karyawan terpenuhi dan cenderung akan berperilaku baik daripada melakukan penyimpangan di tempat kerja (Majeed *et al.*, 2018).

Mahyarni (2019) membuktikan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh negatif signifikan pada *workplace deviant behavior*. Dapat diartikan jika *workplace spirituality* meningkat maka *workplace deviant behavior* yang terjadi akan berkurang. Sejalan dengan penelitian tersebut Adeoti *et al.*, (2017) mengutarakan adanya hubungan negatif antara *workplace spirituality* dengan *workplace deviant behavior*. Dengan adanya *workplace spirituality* dapat memberikan arahan bagi karyawan untuk berperilaku positif. Sehingga menciptakan organisasi yang bebas akan *workplace deviant behavior*.

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Lee *et al.*, (2014) mengidentifikasi *workplace spirituality* dan *ethical climate* memiliki hubungan positif signifikan. Dengan mengembangkan nilai-nilai *workplace spirituality* serta mengembangkan *ethical climate*, sebuah organisasi dapat mencapai dan mempertahankan kesuksesan. Faktor tersebut dapat melindungi organisasi dari perasaan negatif

yang dialami karyawan atas tuntunan serta harapan yang telah ditargetkan oleh organisasi (Mousa & Alas, 2016) di mana nantinya perasaan tersebut berdampak pada *workplace deviant behavior*.

Kemudian Haldorai *et al.*, (2019) memberikan penjelasan bahwa dengan adanya *ethical climate* dapat menjadi dorongan atas rasa kepedulian terhadap orang lain. Dengan lingkungan yang penuh perhatian akan membuat seseorang merasa lebih berharga serta terkoneksi dengan pekerjaan. Adanya koneksi tersebut, seseorang dapat meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki serta membantu mereka dalam menemukan pekerjaan yang bermakna. Hal tersebut merupakan perwujudan dari *workplace spirituality*. Sehingga sangat penting bagi organisasi untuk menghadirkan hati, jiwa, pikiran dan tubuh karyawan dalam satu kesatuan sebagai bentuk keberhasilan individu dan organisasi.

Sehingga *workplace spirituality* menjadi menarik untuk diidentifikasi lebih jauh mengenai hubungannya dengan *ethical climate* maupun *workplace deviant behavior* di dalam organisasi. Selain itu juga perlu diketahui bagaimana peranan dari *workplace spirituality* tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Ethical Climate

Ethical Climate atau iklim kerja yang beretika adalah konsep tentang perilaku benar dan salah di tempat kerja yang dapat menggambarkan nilai dari organisasi sebenarnya serta menyusun pengambilan keputusan untuk anggotanya (Robbins & Judge, 2015:360). Menurut Setyawati dkk, (2015) dalam sebuah organisasi, *ethical climate* dapat mempengaruhi anggota organisasi dalam mengelola konflik yang terjadi dan menentukan keputusan etis.

Teresi *et al.*, (2019) mendefinisikan *ethical climate* sebagai aspek dasar dalam kehidupan organisasi, di mana dapat secara langsung berpengaruh pada perilaku individu dan hasil organisasi. *Ethical climate* dianggap sebagai alat regulasi organisasi yang dapat menunjukkan karyawan bertindak secara berbeda. Seperti halnya sikap dan perilaku karyawan setiap individu akan berbeda, tergantung pada organisasi dalam mengelola masalah etika.

Menurut Lewaherilla (2018) *ethical climate* adalah sebuah konsep yang berkembang sebagai bagian dari iklim organisasi (*organizational climate*). Ishak *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa *organizational climate* merupakan pengetahuan mengenai perilaku seperti apa yang baik di anrara karyawan dan bagaimana penyelesaian masalah dalam organisasi terkait hal tersebut. *Ethical climate* berkembang dalam organisasi berbentuk kode etik, kebijakan etika, implementasi dan prosedur manajemen. Dengan adanya *ethical climate* yang diterapkan organisai, sangat membantu karyawan dalam memahami nilai dan perilaku di tempat kerja.

Jovanović *et al.*, (2019) memberikan pernyataan bahwa *ethical climate* menjadi persepsi karyawan mengenai praktik dan kebijakan organisasi. Adapun faktor yang membentuk perspektif etika karyawan, yaitu Kesan pribadi dan pengalaman, hal ini akan menunjukkan semangat individu yang lebih tinggi ketika bekerjasama dengan tim. Diskusi dengan rekan kerja, dapat menciptakan iklim etika yang baik dalam lingkungan bisnis. Perilaku manajemen, peranan dari perilaku manjerial yang taat akan aturan serta kepentingan organisasi menuju pada kesuksesan dalam bisnis. Manual perusahaan, sebagai pedoman dalam penyelesaian dilema etika yang dihadapi organisasi, biasanya berbentuk kode etik sebagai standarisasi tertulis individu dalam berperilaku etis.

Tipologi *ethical climate* terdiri dari tiga dimensi (Shim & Park, 2018) di antaranya: (1) Egoisme, melibatkan kebutuhan pribadi individu ataupun kebutuhan organisasi. Individu yang melibatkan egoisme dalam organisasi, akan cenderung menghindari hukuman. (2) Kebajikan, adanya pengakuan atas rasa persahabatan, kerjasama tim serta keterikatan dengan kelompok. Dalam menentukan perilaku etis, seorang individu melihat dari nilai teman terdekat. (3) Prinsip, memfokuskan pada nilai rasional. Seperti melakukan penilaian sesuatu yang benar atau bermoral melalui moralitas pribadi, hukum, kode etik, ataupun kebijakan organisasi.

Pada Sembilan tipe iklim etis, diidentifikasi beberapa yang sangat umum dalam organisasi (Robbins & Judge, 2015:360), yaitu Instrumental, individu berkeyakinan bahwa dalam pengambilan keputusan sebagai pemenuhan kepentingan diri sendiri (egoistik) dan organisasi. Kepedulian, sebuah keputusan yang diambil akan berdampak pada para pemangku kepentingan yakni para pekerja, konsumen dan pemasok. Independensi, dalam berperilaku di tempat kerja bergantung pada keyakinan moral dari masing-masing individu berdasarkan prinsip yang mereka miliki. Hukum dan kode, menggunakan moral yang telah terstandarisasi dalam berperilaku, seperti kode etik profesional atau lainnya. Aturan, berkaitan dengan penerimaan terhadap sebuah kebijakan yang telah ditentukan organisasi.

Workplace Deviant Behavior

Workplace deviant behavior merupakan sebuah usaha maupun rencana dengan penuh kebencian yang bertujuan untuk mengganggu organisasi sehingga menyebabkan timbulnya permasalahan penting di tempat kerja (Utkarsh *et al.*, 2019). Menurut Cahyani (2016), adanya perlakuan tidak adil serta kekhawatiran yang ada di dalam organisasi, menjadi penyebab munculnya perilaku menyimpang. Perilaku menyimpang yang dapat terjadi di tempat kerja meliputi pelecehan, sabotase, pencurian, kekerasan, datang terlambat, bertindak kasar, berbohong dan lain sebagainya.

Deviant behavior dianggap sebagai perilaku yang tidak pantas, dikarenakan adanya pelanggaran norma, ketetapan atau peraturan yang sedang dijalankan sehingga dapat berdampak buruk pada organisasi. (Ibrahim dkk, 2017). Karyawan dianggap melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja ketika mereka merasa frustrasi, stres, marah atau bahkan ketika mereka diprovokasi oleh orang lain (Robinson *et al.*, 2019). Sehingga *workplace deviant behavior* memerlukan pengelolaan yang tepat supaya tidak memberikan dampak negatif bagi organisasi ataupun perusahaan.

Agwa (2018) mendefinisikan bahwa diterima atau tidaknya *deviant behavior* tergantung dari sudut pandang hukum, namun hal tersebut tentu bertentangan dengan norma sosial secara umum. Perilaku melanggar norma-norma yang diterapkan, dapat mengancam organisasi maupun para anggota, bahkan keduanya (Robbins & Judge, 2015) Selain itu, konsep *deviant behavior* dalam lingkup manajemen sangat penting karena berdampak pada konsekuensi kerugian biaya yang cukup besar, serta dapat menghilangkan kenyamanan bekerja pada organisasi (Chen *et al.*, 2016).

Akkerman *et al.*, (2020) membedakan *workplace deviant behavior* dalam tiga kategori, di antaranya Penyimpangan produksi, yaitu sebuah tindakan kecil dalam perilaku menyimpang yang berdampak pada organisasi, seperti membuang-buang waktu ketika bekerja. Penyimpangan property, yaitu sebuah tindakan serius dalam perilaku menyimpang yang berdampak pada organisasi, seperti mencuri properti atau keuangan perusahaan. Agresi pribadi, yaitu sebuah tindakan serius dalam perilaku menyimpang yang berdampak pada organisasi, seperti adanya tindakan pelecehan verbal.

Utkarsh *et al.*, (2019) mengemukakan bahwa *workplace deviant behavior* terbagi menjadi dua bagian yaitu Penyimpangan interpersonal, penyimpangan yang dilakukan sebagai upaya untuk merusak hubungan melalui sebuah tindakan atau aktivitas seperti berbuat kasar dengan rekan kerja, berbohong dan lain sebagainya. Penyimpangan organisasi, penyimpangan yang dilakukan berkaitan dengan keterlambatan atau pencurian barang-barang di tempat kerja.

Workplace Spirituality

Workplace spirituality merupakan pengakuan bahwa seseorang mempunyai kehidupan dari dalam dirinya yang memelihara dan dihasilkan oleh pekerjaan yang bermakna dalam lingkup komunitas (Robbins and Judge, 2015:375). Dapat diartikan bahwa sebuah organisasi yang menerima adanya budaya spiritualitas mengakui seseorang mempunyai jiwa dan pikiran, berusaha mencari tujuan beserta makna dalam pekerjaan yang dilakukan, adanya keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan merasa menjadi bagian komunitas (Marwan dkk, 2019).

Schutte (2016) menyampaikan bahwa seringkali seseorang memahami bahwa spiritualitas tidak berbeda dengan religiusitas. Sani & Ekowati (2019) mengungkapkan pada dasarnya *workplace spirituality* tidak selalu melibatkan hubungan keagamaan namun hanya berdasar pada nilai-nilai

pribadi dan filsafat. Dalam arti yang lebih luas *workplace spirituality* tidak hanya mengenai agama seseorang, tetapi hal tersebut dapat menunjukkan keyakinan agamanya di tempat kerja. Sehingga dapat didefinisikan bahwa *workplace spirituality* sebagai kesempatan dalam mengekspresikan berbagai aspek kepribadian yang ada dalam diri seseorang.

Workplace spirituality dapat diimplementasikan anggota organisasi melalui dorongan dari aspek budaya organisasi (Miñon, 2017). Keberhasilan penerapannya melibatkan keyakinan atas dukungan dan bagian dari organisasi, adanya perasaan keterikatan dengan organisasi melalui visi dan misi, dan rasa kepercayaan yang ada di tempat kerja (Kalantari & Khalili, 2018). Menurut Petchsawang & McLean (2017) program pengembangan spiritualitas seperti meditasi keutuhan dapat dipertimbangkan organisasi unttuk menumbuhkan kerohanian di tempat kerja, selain itu juga dapat membantu para anggota merasa dilibatkan dengan pekerjaan mereka.

Berbagai peneliti mendefinisikan *workplace spirituality* dan memberikan dimensi secara beragam. Menurut (Nair & Sivakumar, 2018) beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi *workplace spirituality* di antaranya, yaitu *Meaningful work*, didefinisikan bahwa seseorang memiliki perasaan bermakna atas pekerjaan yang sedang dijalankan. *Connection*, merupakan hubungan mendalam dari pekerja dengan orang lain. Sehingga dapat didefinisikan bahwa seseorang dianggap berpengalaman terhadap perasaan yang mendalam mengenai hubungan dengan orang lain maupun pekerjaan. *Alignment with organizational values*, didefinisikan bahwa seseorang memiliki rasa kesesuaian mengenai nilai-nilai organisai terhadap nilai-nilai dan kepercayaan mereka.

Yogatama & Widyarini (2015) mengidentifikasi dua faktor pengukuran dari *workplace spirituality* meliputi Perasaan bertujuan dan berharga dalam pekerjaan, dibutuhkan hati nurani dari individu dalam pelaksanaan misi dan nilai-nilai organisasi. Perasaan nyaman, bebas, dan mengalami perubahan pribadi, adanya dukungan dari perhatian organisasi mengenai pemberdayaan karyawan serta kesinambungan antara kepentingan individu dengan kepentingan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini berupa studi literatur. Pengumpulan data yang dilakukan melalui media elektronik dengan mesin pencari data (*search engine*) seperti *digital library* dan internet. Data yang dikumpulkan berupa jurnal-jurnal penelitian yang mengandung pembahasan mengenai hubungan *ethical climate* terhadap *workplace deviant behavior* serta bagaimana peran *workplace spirituality* dalam hubungan tersebut. Dari hasil penelusuran yang dilakukan penulis, diperoleh 18 artikel dari jurnal yang memenuhi kriteria data untuk dilakukan pengkajian, yaitu (pemaparan jurnal dalam tabel berdasarkan tahun terbit) seperti dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1. ARTIKEL JURNAL

No	Penulis	Sampel	Objek	Hasil Penelitian
1.	Asrun <i>et al.</i> , (2012)	152 responden	Pejabat Pemerintah Sipil (PNS) Kota Kendari	<i>Workplace spirituality</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>workplace deviant behavior</i>
2.	Kanten <i>and</i> Ulker (2013)	204 responden	Karyawan dari perusahaan industri logam dan energi matahari di Turki	<i>Organizational climate</i> berhubungan negatif signifikan terhadap <i>counterproductive behavior</i> .
3.	Sulaiman <i>and</i> Bhatti (2013)	10 responden	Praktisi profesional dan akademisi berpengalaman di organisasi muslim dari Pakistan dan Malaysia	Secara signifikan dengan bantuan <i>spirituality</i> antara karyawan, organisasi dapat mengatasi <i>workplace deviant behavior</i>
4.	Chawla (2014)	Studi konseptual	Organisasi tenaga penjualan	<i>Workplace spirituality</i> berpengaruh negatif terhadap <i>organizational deviant behavior</i>

Agnes Cholifatul Amida dan Agus Frianto. Peran *Workplace Spirituality* Sebagai Variabel Mediasi Antara *Ethical Climate* Terhadap *Workplace Deviant Behavior*

No	Penulis	Sampel	Objek	Hasil Penelitian
5.	Alias <i>and</i> Rasdi (2015)	220 responden	Staf pendukung di organisasi pemerintah Malaysia	<i>Organizational ethical climate</i> berhubungan negatif terhadap <i>interpersonal deviance</i> dan <i>organizational deviance</i>
6.	Ayoun <i>et al.</i> , (2015)	165 responden	Praktisi profesional di industri perhotelan pada komunitas <i>The Global Hoteliers</i>	<i>Spirituality</i> tidak berkorelasi signifikan dengan ukuran persepsi <i>ethics (moral intensity, ethical perception, ethical judgment, and ethical intention)</i>
7.	Golestanipour (2016)	400 responden	Semua karyawan dari organisasi industri di Ahvaz	<i>Ethical climate</i> berhubungan signifikan dengan <i>organizational spirituality</i>
8.	Lewaherilla (2017)	56 responden	Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Ambon	Iklm etis berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang
9.	Novalien (2017)		Karyawan Regional Organisasi Aparatur (OPD) di Provinsi Maluku	<i>Ethical climate</i> berpengaruh terhadap <i>deviant behavior</i>
10.	Prasanna <i>and</i> Madhavaiah (2017)	300 responden	PT sektor otomotif di distrik Tamilnadu	<i>Workplace spirituality</i> berdampak positif dengan <i>counterproductive work behavior</i>
11.	Aryati <i>et al.</i> , (2018)	120 responden	Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Badan (Satuan Kerja perangkat Daerah atau SKPD)	<i>Ethical climate</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>workplace deviant behavior</i>
12.	Lewaherilla (2018)	Pegawai Dinas dan Badan Daerah eselon 2B, 3A, dan 3B pada Kab. Maluku Tenggara Barat, Kab. Buru, Kab. Seram Bagian Barat dan Kota Ambon	Pegawai Perangkat Daerah di Porvinsi Maluku	1. Iklm etis berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang 2. Iklm etis berpengaruh terhadap spiritualitas di tempat kerja 3. Spiritualitas berpengaruh terhadap perilaku menyimpang 4. Iklm etis berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dengan dimediasi oleh spiritualitas di tempat kerja
13.	Phillips <i>et al.</i> , (2018)	Studi literatur	Artikel dari disiplin ilmu keperawatan	<i>Workplace spirituality</i> berhubungan positif dengan <i>ethical climate</i>
14.	Sawitri <i>et al.</i> , (2018)	100 responden	Semua pegawai pemerintah daerah Karanganyar	<i>Ethical climate</i> berhubungan negatif dengan <i>deviant behavior</i>
15.	Otaye-Ebede <i>et al.</i> , (2019)	366 responden	Manajer dan karyawan organisasi ritel di Inggris	<i>Workplace spirituality</i> berhubungan positif dengan <i>ethical climate</i>

No	Penulis	Sampel	Objek	Hasil Penelitian
16.	Haldorai <i>et al.</i> , (2019)	641 responden	Pegawai hotel penuh waktu dengan pengalaman kerja minimal satu tahun di Coimbatore, India	1. <i>Workplace spirituality</i> berhubungan negatif terhadap <i>workplace deviant behavior</i> 2. <i>Ethical climate</i> berhubungan positif terhadap <i>workplace spirituality</i> 3. <i>Ethical climate</i> berhubungan negatif terhadap <i>workplace deviant behavior</i> dan <i>workplace spirituality</i> memediasi hubungan tersebut.
17.	Ojo <i>and</i> Tamunoipiriala (2019)	138 responden	Karyawan hotel di Port Harcourt, Rivers State Nigeria	<i>Ethical climate</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>deviant behavior</i>
18.	Eliyana <i>and</i> Sridadi (2020)	198 responden	Pejabat pemerintah kantor kecamatan di Surabaya	<i>Workplace spirituality</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>workplace deviant behavior</i>

Sumber : Data diolah penulis(2020)

PEMBAHASAN

Ethical Climate terhadap Workplace Deviant Behavior

Beberapa faktor diidentifikasi menjadi penyebab terjadinya *workplace deviant behavior*, salah satunya yaitu *ethical climate*. Lewaherilla (2017) menyatakan bahwa *ethical climate* dapat secara langsung mempengaruhi *workplace deviant behavior*. Dapat dikatakan bahwa *workplace deviant behavior* akan semakin berkurang ketika *ethical climate* diterapkan dengan baik pada organisasi. Ketika seorang atasan dan karyawan mengimplementasikan nilai-nilai etika dan norma dengan baik, hal tersebut memberikan komitmen dalam organisasi dan pekerjaan. Komitmen tersebut menumbuhkan rasa solidaritas dan loyalitas terhadap pekerjaan sehingga memberikan dampak pada perilaku etis karyawan dan menurunkan *workplace deviant behavior*.

Sawitri *et al.*, (2018) membuktikan adanya hubungan negatif antara *ethical climate* dengan *workplace deviant behavior*. Ketika organisasi membangun *ethical climate* dengan baik, maka *workplace deviant behavior* yang terjadi akan semakin berkurang. Alias & Rasdi (2015) juga menemukan adanya hubungan negatif antara *organizational ethical climate* pada penyimpangan interpersonal. *Organizational ethical climate* memberikan peranan penting dalam individu untuk berperilaku. Perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan akan berdampak pada reputasi serta pengembangan organisasi. Sehingga untuk menekan tingkat *workplace deviant behavior* dapat dilakukan dengan membangun nilai-nilai kerja yang etis dalam organisasi yang diimplementasikan melalui transparansi serta kejelasan kebijakan. Sejalan dengan penelitian ini Kanten & Ülker (2013) menyatakan *workplace deviant behavior* dan *organizational ethical climate* tidak memiliki hubungan signifikan. Dalam penelitiannya dikatakan bahwa dengan adanya dukungan dari organisasi, lingkungan kerja yang mendukung, komitmen dari karyawan serta standar dari organisasi mampu menurunkan tingkat *workplace deviant behavior*. *Organizational ethical climate* yang dianggap baik oleh karyawan diharapkan mampu memberikan perilaku yang positif bagi karyawan.

Aryati *et al.*, (2018) melalui penelitiannya memberikan beberapa upaya yang bisa dilakukan sebagai bentuk pengurangan *workplace deviant behavior*. Dalam menurunkan tingkat *workplace deviant behavior*, suatu organisasi memerlukan adanya internalisasi nilai-nilai etika dalam budaya kerja. Tindakan tersebut sebagai upaya dalam menciptakan *ethical climate* dalam organisasi. Di mana nantinya dapat menumbuhkan persepsi para anggota mengenai tata cara berperilaku yang benar dan

etis dalam organisasi, serta sejauh mana *ethical climate* yang diterapkan organisasi. Selain itu dalam pelaksanaan kerja perlu adanya hukum dan kode etik yang di laksanakan. Hal ini sebagai upaya untuk menegakkan kepatuhan dengan penerapan sebuah aturan. Selanjutnya yang bisa dilakukan yakni dengan memprioritaskan keperluan organisasi dan adanya fleksibilitas dalam prinsip-prinsip etika.

Ojo & Tamunoipiriala (2019) memberikan hasil berbeda dalam penelitiannya. *Ethical climate* ditemukan berhubungan positif signifikan terhadap *workplace deviant behavior*. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa semakin positif *ethical climate* yang dibangun oleh organisasi justru akan memungkinkan terjadinya perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja tidak memberikan kepercayaan sepenuhnya. Membangun hubungan baik antara pimpinan dan bawahan secara tidak langsung akan memberikan dampak terhadap perilaku kesopanan karyawan. Selain itu pimpinan yang memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan dapat membuat karyawan merasa pekerjaan menjadi miliknya. Sehingga untuk menurunkan tingkat *workplace deviant behavior* yang terjadi pada organisasi, dianggap tidak hanya berasal dari *ethical climate* yang positif.

Ethical Climate* terhadap *Workplace Spirituality

Golestanipour (2016) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan signifikan antara *ethical climate* dengan *workplace spirituality*. Dapat dikatakan bahwa *ethical climate* merupakan faktor yang paling penting dalam mendefinisikan serta memprediksi adanya *workplace spirituality*. Dalam menciptakan *workplace spirituality* diperlukan juga adanya kepemimpinan yang etis dalam organisasi. Sebagai perwujudan kepemimpinan etis dengan menerapkan nilai-nilai spiritualitas dapat dilihat melalui sikap terhadap karyawannya seperti memberikan bantuan mengenai kebutuhan yang diperlukan karyawannya, bersikap jujur, dapat membangun rasa solidaritas antar karyawan dan lain sebagainya.

Dengan studi literatur oleh Phillips *et al.*, (2018) membuktikan adanya hubungan yang positif antara *workplace spirituality* dengan *ethical climate* pada lingkungan kerja keperawatan. Adanya etika yang kuat menjadi dasar berperilaku serta profesionalisme di tempat kerja. Hal ini dikarenakan etika atau moral pribadi dapat mengendalikan perilaku seseorang. Etika dan spiritualitas yang diimplementasikan dalam budaya kerja keperawatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang berprinsip serta memberikan perlindungan profesiperawat.

Penelitian yang dilakukan Lewaherilla (2018) memberikan hasil bahwa *ethical climate* berpengaruh terhadap *workplace spirituality*. Penelitian dilakukan pada pegawai pemerintah daerah Provinsi Maluku sebagai pelayan publik. Dalam menjalankan tugas sudah semestinya memberikan kualitas pelayanan terbaik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Performa terbaik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah dengan melaksanakan penerapan nilai-nilai yang terkandung dalam *ethical climate* dan *workplace spirituality*.

Penelitian terbaru yang dilakukan Otaye-Ebede *et al.*, (2019) memberikan hasil adanya hubungan positif antara *ethical climate* dengan *workplace spirituality*. Beberapa hasil mengenai *ethical climate* dan *workplace spirituality* ditemukan dalam penelitian ini. Pertama, penentuan keputusan yang etis untuk para karyawan merupakan syarat terbentuknya *workplace spirituality* di lingkungan organisasi. Kedua, dengan adanya *ethical climate* dan *workplace spirituality* secara tidak langsung dapat membantu para karyawan berperilaku serta dapat memberikan dampak positif bagi kinerja mereka. Ketiga, *workplace spirituality* berperan sebagai pendorong karyawan dalam berperilaku, sehingga dapat memberikan motivasi dan penilaian terhadap tindakan yang dilakukan. Demikian pula dengan lingkungan kerja yang menerapkan *ethical climate*, secara tidak langsung para karyawan akan bertindak secara etis.

Hasil temuan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, Ayoun *et al.*, (2015) memberikan kajian lain mengenai hubungan *ethical climate* dan *workplace spirituality*. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengukuran Skala Transendensi Spiritual (STS) memberikan hasil bahwa tidak mendapatkan adanya hubungan yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan skala trendensi

spiritual dengan nilai etis pada industri perhotelan. Dalam industri perhotelan jika terlalu menekankan penerapan *workplace spirituality* sebagai pedoman etika akan berdampak pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sehingga, perusahaan dapat memberikan kontribusi lain yang dapat dilakukan untuk menciptakan *ethical climate* dalam organisasi seperti pengadaan pelatihan etika, memberikan standar etika yang dilakukan saat bekerja dan lain sebagainya.

Dengan adanya perbedaan hasil dari beberapa penelitian, menjadi hal menarik untuk dilakukan pengkajian lebih lanjut mengenai hubungan *ethical climate* dan *workplace spirituality*. Pengimplementasian di industri, populasi, sampel serta alat pengukuran yang berbeda juga akan mempengaruhi hasil dari hubungan keduanya.

Workplace Spirituality terhadap Workplace Deviant Behavior

Pengkajian mengenai penelitian yang dilakukan oleh Asrun *et al.*, (2012) menyampaikan bahwa *workplace spirituality* mempunyai pengaruh secara langsung dengan *workplace deviant behavior*. Di mana pengukuran hubungan keduanya menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan. Dapat diartikan ketika organisasi memiliki *workplace spirituality* yang tinggi, maka dapat mengurangi terjadinya *workplace deviant behavior*. Sebagai upaya untuk meningkatkan *workplace spirituality* yakni dengan meningkatkan kepemimpinan spiritualitas. Dengan adanya kepemimpinan spiritualitas yang ada pada organisasi diharapkan dapat menciptakan semangat kerja yang ramah, serta mampu menumbuhkan dan memelihara *workplace spirituality*. Melalui tindakan yang dilakukan oleh pemimpin seperti memberikan perhatian terhadap bawahan, mempunyai sikap toleransi, bijaksana dan lain sebagainya, diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap penurunan *workplace deviant behavior*.

Chawla (2014) melakukan suvey mengenai *workplace deviant behavior* yang sering terjadi pada bagian tenaga penjualan. Di kalangan para tenaga penjualan mengklasifikasikan *deviant behavior* menjadi tiga kategori yaitu, penyimpangan organisasi tenaga penjualan, penyimpangan interpersonal tenaga penjualan, dan penyimpangan garis depan tenaga penjualan. Beberapa perilaku menyimpang yang sering terjadi yakni pemalsuan laporan pengeluaran, sengaja menunda-nunda pekerjaan untuk keperluan pribadi dan berbohong. Dalam penelitiannya, kerangka nilai *workplace spirituality* berpengaruh negatif dengan *workplace deviant behavior*. Dengan memberikan *workplace spirituality* sangat berguna untuk menurunkan ketiga kategori perilaku menyimpang yang dapat merugikan *stakeholder* dan organisasi. Selanjutnya untuk dapat mengimplementasikan *workplace spirituality* dapat dilakukan dengan menerapkan nilai-nilai spiritualitas secara universal, tidak hanya mementingkan kelompok dan golongan tertentu. Sehingga dengan adanya perbedaan di kalangan karyawan bukan menjadi hambatan dalam membangun serta mempertahankan nilai budaya spiritualitas.

Eliyana & Rizki (2020) dalam penelitian yang dilakukan juga mendapatkan adanya hubungan negatif signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *workplace deviant behavior*. Sebuah organisasi harus mampu mengelola *workplace spirituality* dengan baik karena perilaku individu yang ada di tempat kerja dapat dikendalikan dengan adanya *workplace spirituality*. Kemudian ketika organisasi dapat meningkatkan *workplace spirituality* maka akan berdampak pada berkurangnya *workplace deviant behavior* yang terjadi.

Sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh penelitian sebelumnya, Sulaiman & Bhatti (2013) menyatakan dengan meningkatkan *workplace spirituality* di organisasi maka secara signifikan dapat menyelesaikan permasalahan *workplace deviant behavior*. *Workplace deviant behavior* yang dilakukan karyawan pada organisasi, sudah menjadi permasalahan umum. Penyimpangan yang dilakukan berdampak pada finansial ekonomi, sosial, *stakeholder* serta internal organisasi. Ada hal menarik untuk disorot dari penelitian ini, yakni menggunakan pendekatan *Workplace Spirituality Islamic* dalam melihat *workplace deviant behavior* yang terjadi pada organisasi. Perlu dipahami bahwa seseorang yang berbuat penyimpangan perilaku tidaklah pelaku dan pelanggar hukum sejak lahir. Jika dilihat dalam konteks agama islam, hal tersebut tertuang dalam Al-Quran Surat At-Tin ayat 4 yang

artinya “Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi, peran serta motivasi dari pribadi seseorang berbeda-beda, sehingga dapat menyebabkan perilaku menyimpang yang dilakukan. Namun para ahli percaya, bahwa seorang muslim yang memiliki ketaqwaan dalam dirinya serta berpikir bahwa setiap perbuatan yang dilakukan ada konsekuensinya, maka hal tersebut secara tidak langsung akan menahan seseorang untuk berbuat *workplace deviant behavior*.

Prasanna J & Madhavaiah C (2017) memberikan hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan pada industri otomotif yaitu adanya hubungan positif antara *workplace spirituality* dan *workplace deviant behavior*. Diidentifikasi bahwa terjadinya perilaku menyimpang dikarenakan kondisi stres di tempat kerja, pengawasan yang ketat dan tingkat emosional karyawan yang sebagian besar adalah pamarah. Sehingga diperlukan dimensi lain dalam *workplace spirituality* seperti kehidupan batin, rasa kebersamaan serta pekerjaan yang bermakna untuk menurunkan tingkat *workplace deviant behavior* yang terjadi. Adanya komunikasi yang baik dan terbuka, sikap jujur, pemberian *reward*, lingkungan kerja yang nyaman, promosi jabatan, serta pemenuhan kebutuhan karyawan diharapkan mampu mengurangi *workplace deviant behavior*.

Peran *Workplace Spirituality* antara *Ethical Climate* terhadap *Workplace Deviant Behavior*

Haldorai *et al.*, (2019) dalam penelitiannya mengemukakan *ethical climate* berhubungan negatif dengan *workplace deviant behavior* yang kemudian *workplace spirituality* memediasi hubungan keduanya. Jika dihubungkan dengan teori sosial pertukaran, memberikan hasil bahwa karyawan cenderung tidak akan terlibat dalam *workplace deviant behavior* ketika organisasi memberikan rasa empati kepada karyawannya serta memberlakukan etika di perusahaan. Berdasarkan hasil data responden, *ethical climate* ditunjukkan dengan adanya kepatuhan pada kebijakan perusahaan yang dilandasi oleh standart profesi dan hukum serta pemberlakuan promosi karyawan terbukti menurunkan tingkat *workplace deviant behavior*. Selain itu *ethical climate* juga mengandung nilai-nilai *workplace spirituality* sehingga dapat mengurangi terjadinya *workplace deviant behavior*. Bahkan ketika organisasi menerapkan dan membangun budaya *workplace spirituality* dapat membantu dalam pengimplementasian *ethical climate*. Dengan memperhatikan secara lebih mengenai pengukuran kinerja serta lingkungan kerja yang terkait dengan karyawan, dapat menguatkan perilaku etis di tempat kerja. Selanjutnya didalam organisasi ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *workplace spirituality* yaitu dengan menaikkan standarisasi mengenai tanggung jawab, kepatuhan, serta kesopanan karyawan di tempat kerja. Secara tidak langsung dengan adanya hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas terbaik akan potensi yang ada dalam diri mereka. Dengan demikian *workplace spirituality* mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku karyawan di tempat kerja. Karena tempat kerja yang menerapkan dan menjalankan *workplace spirituality* menjadi hal positif pada peningkatan *self efficacy* serta moral karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novalien C (2017) juga menyatakan bahwa *ethical climate* secara langsung dapat mempengaruhi *workplace deviant behavior* dan *workplace spirituality* sebagai salah satu variabel yang memediasi hubungan keduanya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *ethical climate* menjadi faktor internal, yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan *workplace deviant behavior*. Hubungan tersebut akan lebih kuat ketika melalui *workplace spirituality*. Dalam meningkatkan *workplace spirituality* serta menurunkan tingkat *workplace deviant behavior* dapat dilakukan dengan penerapan nilai-nilai etika organisasi dengan baik. Selain itu pemahaman mengenai nilai-nilai spiritualitas oleh kepala organisasi juga sangat penting, karena hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja yang baik dari anggota organisasi.

Dapat diketahui bahwa beberapa penelitian telah menunjukkan peran *workplace spirituality* sebagai mediator hubungan antara *ethical climate* terhadap *workplace deviant behavior*. Namun diperlukan pengkajian lebih lanjut mengenai peranan lain *workplace spirituality* yang ditinjau dari berbagai dimensi untuk mencegah adanya *workplace deviant behavior* dalam organisasi.

KESIMPULAN

Workplace deviant behavior merupakan perilaku menyimpang yang dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Bentuk penyimpangan dapat terjadi di antara individu maupun organisasi. Beberapa bentuk penyimpangan yang sering terjadi dikalangan individu yaitu berindak kasar dengan seseorang, melakukan perbuatan yang dapat memberikan ketidak nyamanan bagi orang lain dan lain sebagainya. Sedangkan penyimpangan yang sering terjadi di tingkat organisai yakni kesengajaan memperlambat penyelesaian pekerjaan, pemalsuan dokumen, menghilangkan barang kantor, dan lain sebagainya. Namun perilaku menyimpang tersebut dapat diatasi dengan berbagai cara. Salah satunya dengan meningkatkan *ethical climate* serta *workplace spirituality* di lingkungan kerja. Dengan membangun serta menciptakan nilai-nilai etika dan spirtualitas di tempat kerja, diharapkan mampu menurunkan intensitas terjadinya *workplace deviant behavior*. Sehingga sangat penting bagi organisasi menekankan *ethical climate* dan *workplace spirituality*.

Workplace spirituality dapat memberikan lingkungan kerja yang positif. Dengan adanya *workplace spirituality* memberikan hubungan yang lebih kuat antara *ethical climate* terhadap *workplace deviant behavior*. Hadirnya *workplace spirituality* dalam pekerjaan, akan menjadikan seseorang merasa bagian dari pekerjaannya. Dimana hal tersebut dapat menumbuhkan jiwa semangat dalam bekerja, berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan serta menjalankan pekerjaannya dengan sepenuh hati. Terbukti dengan merepkan *workplace spirituality* di dalam organisasi mampu menekan terjadinya *workplace deviant behavior*.

Melihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan masih banyak perbedaan serta keterbatasan yang terjadi, baik pengaruh *ethical climate* terhadap *workplace deviant behavior*, pengaruh *ethical climate* terhadap *workplace spirituality*, pengaruh *workplace spirituality* terhadap *workplace deviant behavior*, maupun peran *workplace spirituality* dalam hubungan *ethical climate* pada *workplace deviant behavior*. Sehingga sangat memungkinkan adanya pengkajian lebih lanjut mengenai hubungan-hubungan tersebut dalam penelitian dimasa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeoti, M. O., Shamsudin, F. M., & Wan, C. Y. (2017). Effects of Occupational Stress and Workplace Spirituality on Workplace Deviance in Academia: A Conceptual Paper. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(9), 100–106.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Agwa, A. M. F. (2018). Workplace Deviance Behaviors. *IntechOpen*, 25–38. <https://doi.org/10.5772/intechopen.75941>
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107–112. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n19p107>
- Akkerman, A., Sluiter, R., & Jansen, G. (2020). Temporary Work and Deviant Behavior the Role of Workplace Cohesion. *The Sociological Quarterly*, 00(00), 1–25. <https://doi.org/10.1080/00380253.2019.1711267>
- Aleksandra, D. S., Tamara, J., Maja, M., Nebojša, M., & Vojislav, D. (2019). Types and factors of ethical climate perception in Serbian tourism industry. In *Journal of East European Management Studies*. <https://doi.org/10.5771/9783845298696-63>
- Alias, M., & Rasdi, R. M. (2015). Organizational Predictors of Workplace Deviance among Support

Agnes Cholifatul Amida dan Agus Frianto. Peran *Workplace Spirituality* Sebagai Variabel Mediasi Antara *Ethical Climate* Terhadap *Workplace Deviant Behavior*

Staff. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 126–133.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.345>

Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018). *The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment*. 60(2), 233–249. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0053>

Asrun, Zain, D., Salim, U., & Thoyib, A. (2012). Spiritual Leadership: The Influence Due to Workplace Spirituality, Satisfaction, and Deviant Behavior (Case Study at City Government of Kendari). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(12), 11978–11983.

Ayoun, B., Rowe, L., & Yassine, F. (2015). Is workplace spirituality associated with business ethics? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 938–957.

Baharom, M. N., Bin Sharfuddin, M. D. K., & Iqbal, J. (2017). A Systematic Review on the Deviant Workplace Behavior. *Review of Public Administration and Management*, 5(3), 1–8.
<https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000231>

Cahyani, I. D. N. (2016). PENYEBAB DAN AKIBAT PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 175–189.

Chawla, V. (2014). The effect of workplace spirituality on salespeople's organisational deviant behaviours: Research propositions and practical implications. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 29(3), 199–208. <https://doi.org/10.1108/JBIM-08-2012-0134>

Chen, L. L., Fah, B. C. Y., & Jin, T. C. (2016). Perceived Organizational Support and Workplace Deviance in the Voluntary Sector. *Procedia Economics and Finance*, 35(2016), 468–475.
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00058-7](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00058-7)

Constantina, C., Papastavrou, E., & Charalambous, A. (2018). Cancer nurses' perceptions of ethical climate in Greece and Cyprus. *Nursing Ethics*, 1–17.
<https://doi.org/10.1177/0969733018769358>

Departemen Agama RI (2012). *Al-Quran dan Terjemahannya*. Bandung. Syamil Quran.

Eliyana, A., & Rizki, A. (2020). *Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: The mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion*. 10, 2507–2520.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.044>

Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 81–110.
<https://doi.org/10.1108/jeas-03-2016-0005>

Golestanipour, M. (2016). Simple and Multiple Relationships between Ethical Leadership, Transformational Leadership and Ethical Climate and Organizational Spirituality among the Employees of the Iran National Steel Industrial Group. *Review of European Studies*, 8(2), 183.
<https://doi.org/10.5539/res.v8n2p183>

Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. (Sean), & Li, J. (Justin). (2019). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>

Hasoloan, A. (2018). *Peranan Etika Bisnis Dalam Perusahaan Bisnis*. 57.
<https://doi.org/http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/141>

- Ibrahim, M., Suryani, I., & Firanita, V. P. (2017). Analisis Pemberian Sanksi, Perilaku Menyimpang, Dan Self-Efficacy Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Aceh. *Epigram*, 14(2), 181–192. <https://doi.org/10.32722/epi.v14i2.1096>
- Ishak, N. K., Haron, H., & Ismail, I. (2019). Ethical Leadership, Ethical Climate and Unethical Behaviour in Institutions of Higher Learning. *KnE Social Sciences*, 2019, 408–422. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5064>
- Jovanović, T., Mijatov, M., Dragin, A. S., Simat, K., & Majstorović, N. (2019). Identification of predictors' effects on perceiving the ethical climate and job satisfaction within Serbian tourism industry. *Journal of Management & Organization*, 1–29. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.36>
- Kalantari, M. R., & Khalili, R. N. (2018). The relationship between spirituality in workplace, organizational commitment and professional ethics among girl's senior high school teachers. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 12(2), 1–6. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.62356>
- Kanten, P., & Ülker, F. E. (2013). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: An empirical study on the employees of manufacturing enterprises. *The Macrotheme Review*, 2(4), 144–160.
- Lee, S., Lovelace, K. J., & Manz, C. C. (2014). Serving with spirit: An integrative model of workplace spirituality within service organizations. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 11(1), 45–64. <https://doi.org/10.1080/14766086.2013.801023>
- Lewaherilla, N. C. (2017). KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI PEMEDIASI MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA (Studi Pada Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Di Kotamadya Ambon). *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017)*, 383–394. Retrieved from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/6679>
- Lewaherilla, N. C. (2018). KAJIAN PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT PROVINSI MALUKU. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(1), 61–82. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.23887/jia.v3i1.16629>
- Lubis, A. A. (2017). Analisis Aspek Religiusitas Terhadap Etika Bisnis Pedagang Pasar Muslim Pusat Kota Medan. VII(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/dusturiah.v7i1.2339>
- Mahyarni. (2019). *The influence of spiritual leadership and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior*. 15(3). <https://doi.org/10.1108/IJPL-01-2019-0003>
- Majeed, N., Mustamil, N. M., & Nazri, M. (2018). Which Spirituality at the Workplace?: Is Corporate Spirituality the Answer. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 49–60. <https://doi.org/10.12816/0043950>
- Mañez, J. E. L. (2016). *Lasallian Workplace Spirituality : From Hanap-Buhay to Ganap-Buhay*. 1(1), 19–26.
- Marwan, Rajak, A., & Abubakar, M. R. (2019). The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boeserie of North Maluku. *Managemant Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 1–35. <https://doi.org/10.33369/insight.14.1.1-35>
- Miñon, C. G. (2017). Workplace Spirituality , Work Ethics , and Organizational Justice as Related to Job Performance Among State University Educators. *Journal of Teaching and Education*, 7(1),

Agnes Cholifatul Amida dan Agus Frianto. Peran *Workplace Spirituality* Sebagai Variabel Mediasi Antara *Ethical Climate* Terhadap *Workplace Deviant Behavior*

407–418.

Mousa, M., & Alas, R. (2016). Workplace spirituality and organizational commitment : A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt). *African Journal of Business Management*, 10(10), 247–255. <https://doi.org/10.5897/ajbm2016.8031>

Nair, R. S., & Sivakumar, V. (2018). Investigating the Impact of Workplace Spirituality on Ethical Climate. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 7–27. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=131598360&site=ehost-live>

Naz, U., Tasneem, S. S., Jabeen, R., & Saleem, R. (2019). The Effects of Ethical Climate on Bullying Behavior in the Workplace. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(3), 1057–1070. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i3/5776>

Nisrima, S., Yunus, M., & Hayati, E. (2016). *Pembina Perilaku Sosial Remaja Penghuni Yayasan Islam Media Kasih Kota Banda Aceh*. 1(1), 192–204.

Novalien C, L. (2017). the Antecedents of Deviant Workplace Behaviors. *RJOAS*, 6(66), 165–174. Retrieved from <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-06.19> THE

Obalade, G. O., & Arogundade, K. K. (2019). Ethical Climate and Deviant Behavior Among Employees Of Selected Public and Private Universities : The Case Of The Emerging Country. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 3(2), 30–39. <https://doi.org/10.22495/cgobr>

Ojo, B. Y., & Tamunoipiriala, D.-J. C. (2019). Organisational Predators of Workplace Deviant Behaviour in Hotel Industry. *Journal of Tourism Management Research*, 6(1), 1–18. <https://doi.org/10.18488/journal.31.2019.61.1.18>

Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2019). A Multilevel Model Examining the Relationships Between Workplace Spirituality, Ethical Climate and Outcomes: A Social Cognitive Theory Perspective. *Journal of Business Ethics*, 0(0), 0. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04133-8>

Paliwal, D. M., & Dhanshetti, P. (2020). *Ethical climate in Organizations : A review of Literature*. 40(27), 798–812.

Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 14(3), 216–244. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360>

Phillips, G. S., MacKusick, C. I., & Whichello, R. (2018). Workplace Incivility in Nursing: A Literature Review Through the Lens of Ethics and Spirituality. *Journal of Christian Nursing : A Quarterly Publication of Nurses Christian Fellowship*, 35(1), E7–E12. <https://doi.org/10.1097/CNJ.0000000000000467>

Prasanna J, V., & Madhavaiah C, D. (2017). Effects of workplace spirituality towards counterproductive behavior in automobile manufacturing sector with reference to Tamilnadu district. *International Journal of Academic Research and Development*, 2(6), 375–379.

Purbohastuti, A. W. (2019). *Perilaku Mahasiswa Terhadap Sosial Media*. XI(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35448/jmb.v11i2.6061>

Ranasinghe, V. R., & Samarasinghe, S. M. (2019). The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior. *International Business Research*, 12(12), 29–38. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n12p29>

- Robbins, S. P. ., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sani, A., & Ekowati, V. M. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Sawitri, H. S. R., Suyono, J., Sunaryo, S., & Tamara, Y. (2018). The role of leader political skill and ethical leadership on employee deviance behavior. *International Journal of Business and Society*, 19(4), 629–638.
- Saygili, M., Özer, Ö., & Karakaya, P. Ö. (2020). Paternalistic Leadership , Ethical Climate and Performance in Health Staff. *Hospital Topics*, 1–10. <https://doi.org/10.1080/00185868.2020.1726848>
- Schutte, P. J. W. (2016). Workplace spirituality: A tool or a trend? *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 72(4), 1–5. <https://doi.org/10.4102/hts.v72i4.3294>
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTEBLOWING INTERNAL. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 22–33.
- Shim, D. C., & Park, H. H. (2018). *Public Service Motivation in a Work Group : Role of Ethical Climate and Servant Leadership*. 1–23. <https://doi.org/10.1177/0091026018806013>
- Sukro, A. Y., & Haryono, A. T. (2018). *Urgensi Etika Bisnis Dalam Mengakomodir Ketertiban Pemasaran Perusahaan Periklanan (Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 Tentang Penyiaran)*. 11(1), 12–27. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31942/jqi.v11i1.2217>
- Sulaiman, M., & Bhatti, O. K. (2013). Workplace deviance and spirituality in Muslim organizations. *Asian Social Science*, 9(10), 237–246. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n10p237>
- Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical climate(s), organizational identification, and employees' behavior. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01356>
- Utkarsh, V., Ravindra, T., & Ananta, N. (2019). Workplace Deviance: A Conceptual Framework. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4), 12355–12364. <https://doi.org/10.35940/ijrte.d9784.118419>
- Yasir, M., & Rasli, A. (2018). Direct and indirect effects of ethical leadership on workplace deviance in public healthcare sector of Pakistan. *Journal of Advances in Management Research*, 15(4), 558–574. <https://doi.org/10.1108/JAMR-11-2017-0109>
- Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1–14. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6939>