

**MODEL TEKANAN PSIKOLOGIS MENUJU KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM KONTEKS KECERDASAN SPIRITUAL ISLAM**

Disertasi
Program Doktor Ilmu Ekonomi



Oleh:
Mohammad Ziad Anwar
17931017

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
Februari 2022**

**MODEL TEKANAN PSIKOLOGIS MENUJU KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM KONTEKS KECERDASAN SPIRITUAL ISLAM**

Disertasi untuk memperoleh derajat Doktor dalam
Ilmu Ekonomi pada Program Pascasarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Oleh:
Mohammad Ziad Anwar
17931017

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
Februari 2022**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohammad Ziad Anwar

NIM : 17931017

Jurusan : Doktor Ilmu Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan, bahwa dalam disertasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Mohammad Ziad Anwar

DISERTASI

**MODEL TEKANAN PSIKOLOGIS MENUJU KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM KONTEKS KECERDASAN SPIRITUAL ISLAM**

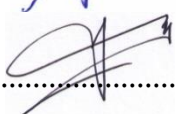
Telah disahkan dan dipertahankan di depan dewan penguji, promotor dan ko-promotor
pada tanggal 15 Februari 2022

Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.  (Promotor)

Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si.  (Ko-promotor)

Drs. John Suprihanto, M.IM., Ph.D.  (Ko-promotor)

Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.  (Penguji II)

Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psi.  (Penguji III)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Disertasi berjudul “Model Tekanan Psikologis Menuju Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Kecerdasan Spiritual Islam” dapat terselesaikan dengan baik. Disertasi ini bertujuan untuk menganalisis peran konsep kecerdasan spiritual Islam pada aspek keadilan, tekanan psikologis, dan kinerja sumber daya manusia.

Penulis berharap Disertasi ini dapat memberikan kontribusi positif secara teoritis dan praktis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penulis menyadari bahwa Disertasi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa kontribusi sejumlah pihak, untuk itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya dan memberikan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Drs. Akhsyim Afandi, MA.Ec., Ph.D., selaku Ketua Program Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Prof. Dr. Maufi, S.E., M.Si., Bapak Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si., dan Bapak Drs. John Suprihanto, M.IM., Ph.D., selaku Promotor dan Co-Promotor yang dengan setulus hati dan penuh kesabaran membimbing dan memberikan semangat kepada penulis sehingga Disertasi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
6. Bapak Prof. Dr. Siswoyo Haryono, S.E., M.M., M.Pd., Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D., dan Bapak Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psi., selaku

Ketua dan Tim Penguji yang tiada henti-hentinya memberikan masukan dan dengan penuh kesabaran memberikan petunjuk serta arahan kepada penulis sehingga disertasi ini dapat terselesaikan.

7. Segenap Dosen dan Staf Program Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) Universitas Islam Indonesia.
8. Segenap Manajer dan Karyawan lembaga Koperasi Syariah dan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang dengan tulus membantu penulis selama proses pengumpulan data penelitian.
9. Kedua orang tua dan segenap keluarga serta sahabat yang tiada henti-hentinya mengirimkan Do'a dan memberi semangat kepada penulis sehingga atas izin Allah SWT penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini tanpa kendala dan halangan yang berarti.

Kami menyadari masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan Disertasi ini, mengingat pengetahuan penulis yang terbatas. Penulis berharap adanya kritik dan saran konstruktif dari pembaca agar kualitas tulisan dalam Disertasi ini semakin lebih baik. Demikian atas perhatiannya penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 Juni 2023

Penulis,



Mohammad Ziad Anwar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DISERTASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Kesenjangan Penelitian	35
1.3. Perumusan Masalah.....	38
1.4. Pertanyaan Penelitian	38
1.5. Tujuan Penelitian.....	39
1.6. Manfaat Penelitian.....	40
1.7. Orisinalitas Penelitian.....	42
BAB II KAJIAN PUSTAKA	43
2.1. Teori Pertukaran Sosial	43
2.2. Kinerja Karyawan.....	54
2.3. Keadilan Formal atau Keadilan Prosedural Formal	60
2.4. Keadilan Sosial atau Keadilan Interaksional Sosial	64
2.5. Tekanan Psikologis.....	70
2.6. Kecerdasan Spiritual Islam.....	76
2.7. Penurunan Hipotesis.....	98
2.8. Kerangka Berpikir	139
BAB III METODE PENELITIAN.....	143
3.1. Desain Penelitian	143

3.2. Lokasi Penelitian	145
3.3. Populasi dan Sampel	146
3.4. Data dan Sumber Data	151
3.5. Teknik Pengumpulan Data	151
3.6. Metode Sampling	154
3.7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	155
3.8. Metode Pengolahan dan Analisis Data	164
3.9. Uji Kualitas Instrumen	165
3.10. Uji Hipotesis	172
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	185
4.1. Gambaran Umum Responden Penelitian	185
4.2. Deskripsi Data Responden	186
4.3. Uji Kualitas Instrumen	211
4.4. Uji Hipotesis dan Analisis Data	240
4.5. Ringkasan Hasil Analisis Data	265
4.6. Pembahasan	266
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, BATASAN, DAN REKOMENDASI..	327
5.1. Kesimpulan	327
5.2. Implikasi Teori	331
5.3. Implikasi Manajerial	334
5.4. Limitasi (Batasan Riset)	335
5.5. Rekomendasi (Saran Riset)	337
DAFTAR PUSTAKA	339
LAMPIRAN	393

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Desain Penelitian.....	144
Tabel 3.2. Jumlah Populasi Berdasarkan Wilayah.....	147
Tabel 3.3. Jumlah Sampel Berdasarkan Wilayah.....	150
Tabel 3.4. Alternatif Jawaban Responden.....	153
Tabel 3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	156
Tabel 3.6. <i>Goodness of Fit Index</i>	183
Tabel 4.1. Profil Responden.....	186
Tabel 4.2. Deskriptif Variabel Keadilan Formal.....	193
Tabel 4.3. Deskriptif Variabel Keadilan Sosial	196
Tabel 4.4. Deskriptif Variabel Tekanan Psikologis	200
Tabel 4.5. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	202
Tabel 4.6. Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual Islam	205
Tabel 4.7. <i>Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct Reliability of Kinerja Karyawan (Employee Performance)</i>	213
Tabel 4.8. Uji <i>Goodness of Fit Index of First Order CFA of Kinerja Karyawan (Employee Performance)</i>	214
Tabel 4.9. <i>Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct Reliability of Tekanan Psikologis (Psychological Distress)</i>	215
Tabel 4.10. Uji <i>Goodness of Fit Index of First Order CFA of Tekanan Psikologis (Psychological Distress)</i>	215
Tabel 4.11. <i>Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct Reliability Keadilan Formal Sebelum Modifikasi</i>	220
Tabel 4.12. Uji <i>Goodness of Fit Index of First Order CFA Keadilan Formal Sebelum Modifikasi</i>	220
Tabel 4.13. <i>Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct Reliability Keadilan Formal Setelah Modifikasi</i>	221
Tabel 4.14. Uji <i>Goodness of Fit Index of First Order CFA Keadilan Formal Setelah Modifikasi</i>	221
Tabel 4.15. <i>Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct Reliability Keadilan Sosial Sebelum Modifikasi</i>	224
Tabel 4.16. Uji <i>Goodness of Fit Index of Second Order CFA Keadilan Sosial..</i>	224
Tabel 4.17. <i>Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct Reliability Kecerdasan Spiritual Islam Sebelum Modifikasi</i>	230
Tabel 4.18. Uji <i>Goodness of Fit Index of Second Order CFA Kecerdasan Spiritual Islam Sebelum Modifikasi</i>	231
Tabel 4.19. <i>Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct Reliability Kecerdasan Spiritual Islam Setelah Modifikasi</i>	232

Tabel 4.20. Uji <i>Goodness of Fit Index of Second Order CFA</i> Kecerdasan Spiritual Islam Setelah Modifikasi.....	233
Tabel 4.21. <i>Loading Factor Model Structural</i> Sebelum Modifikasi	236
Tabel 4.22. <i>Convergent Validity dan Variance Extracted Model Structural</i> Sebelum Modifikasi	237
Tabel 4.23. Uji <i>Goodness of Fit Index Model Structural</i> Sebelum Modifikasi ..	238
Tabel 4.24. <i>Loading Factor Model Structural</i> Setelah Modifikasi.....	238
Tabel 4.25. <i>Convergent Validity, Variance Extracted Model Structural</i> Setelah Modifikasi.....	240
Tabel 4.26. Uji <i>Goodness of Fit Index Model Structural</i> Setelah Modifikasi ...	240
Tabel 4.27. Uji Normalitas.....	241
Tabel 4.28. Uji <i>Univariate Outliers</i>	243
Tabel 4.29. Uji <i>Multivariate Outliers</i>	245
Tabel 4.30. Uji Multikolinearitas	246
Tabel 4.31. Uji Hipotesis	246
Tabel 4.32. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	251
Tabel 4.33. Uji <i>Goodness of Fit Index of Structural Equation Model Multigroup</i> dalam Konteks Kecerdasan Spiritual Islam Rendah	253
Tabel 4.34. Nilai CR (Uji t) Kecerdasan Spiritual Islam Rendah.....	253
Tabel 4.35. Perbandingan Koefisien Sebelum dan Sesudah Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam Rendah	255
Tabel 4.36. Uji <i>Goodness of Fit Index of Structural Equation Model Multigroup</i> dalam Konteks Kecerdasan Spiritual Islam Tinggi.....	258
Tabel 4.37. Nilai CR (Uji t) Kecerdasan Spiritual Islam Tinggi	258
Tabel 4.38. Perbandingan Koefisien Sebelum dan Sesudah Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam Tinggi.....	260
Tabel 4.39. Ringkasan Hasil Analisis Data.....	265

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Prinsip dasar Teori Pertukaran Sosial (Cropanzano & Mitchell, 2005).....	44
Gambar 2.2. Model Empiris.....	142
Gambar 3.1. Second Order CFA Kecerdasan Spiritual Islam.....	170
Gambar 3.2. First Order CFA Keadilan Formal.....	168
Gambar 3.3. Second Order CFA Keadilan Sosial.....	169
Gambar 3.4. First Order CFA Tekanan Psikologis.....	169
Gambar 3.5. First Order CFA Kinerja Karyawan.....	170
Gambar 3.6. Full Model Structural	170
Gambar 3.7. Full Model SEM Analisis Multigroup Kecerdasan Spiritual Islam Rendah dan Tinggi.....	171
Gambar 3.8. Full Model SEM Analisis Multigroup Kecerdasan Spiritual Islam Rendah dan Tinggi	172
Gambar 4.1. First Order CFA of Kinerja Karyawan (Employee Performance) ..	213
Gambar 4.2. First Order CFA of Tekanan Psikologis (Psychological Distress)..	215
Gambar 4.3. First Order CFA Keadilan Formal Sebelum Modifikasi	220
Gambar 4.4. First Order CFA Keadilan Formal Setelah Modifikasi.....	221
Gambar 4.5. Second Order CFA Keadilan Sosial.....	224
Gambar 4.6. Second Order CFA Kecerdasan Spiritual Islam Sebelum Modifikasi	230
Gambar 4.7. Second Order CFA Kecerdasan Spiritual Islam Setelah Modifikasi.....	232
Gambar 4.8. Full Model Structural Sebelum Modifikasi.....	236
Gambar 4.9. Full Model Structural Setelah Modifikasi	238
Gambar 4.10. Model Tekanan Psikologis Menuju Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kecerdasan Spiritual Islam Rendah Setelah Dimodifikasi	252
Gambar 4.11. Model Tekanan Psikologis Menuju Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kecerdasan Spiritual Islam Tinggi Setelah Dimodifikasi	257

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	394
Lampiran 2 Profil Responden Penelitian	400
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden	408
Lampiran 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif	443
Lampiran 5 Hasil Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	445
Lampiran 6 Hasil Uji <i>Full Model Structural</i>	464

ABSTRAK

Tujuan: Studi ini bermaksud untuk menguji pengaruh keadilan dan tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan dalam konteks kecerdasan spiritual Islam pada lembaga *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Metodologi/pendekatan: Studi ini melibatkan 194 manajer dan karyawan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai subjek penelitian. Studi ini menggunakan pendekatan *structural equation modeling* (SEM) dengan *software* AMOS versi 21 sebagai alat analisis data.

Temuan: Studi ini menemukan bahwa keadilan formal dan tekanan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keadilan formal dan keadilan sosial berpengaruh signifikan terhadap tekanan psikologis, tekanan psikologis memediasi pengaruh keadilan formal dan keadilan sosial terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh keadilan sosial dan tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan, serta kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh keadilan formal dan keadilan sosial terhadap tekanan psikologis.

Originalitas: Studi empiris mengenai kecerdasan spiritual Islam masih relatif jarang ditemukan terlebih dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Studi ini melakukan kajian empiris mengenai kecerdasan spiritual Islam dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang dikaitkan dengan tekanan psikologis dan kinerja karyawan dalam konteks *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). Studi tentang kecerdasan spiritual Islam dalam perannya pada berbagai fenomena bisnis melalui perspektif teori dasar dalam bidang manajemen sumber daya manusia masih relatif jarang dilakukan. Studi ini menjelaskan peran kecerdasan spiritual Islam pada pengaruhnya terhadap aspek keadilan, tekanan psikologis, dan kinerja karyawan melalui perspektif teori pertukaran sosial.

Keterbatasan penelitian/implikasi: Fokus kajian studi ini terbatas pada lingkup lembaga keuangan mikro Syariah. Studi di masa depan diharapkan dapat mengkaji konsep kecerdasan spiritual Islam pada lingkup organisasi yang lebih luas. Langkah ini bertujuan untuk mengetahui relevansi konsep kecerdasan spiritual Islam dalam menjelaskan berbagai fenomena bisnis. Studi ini hanya fokus pada perspektif teori pertukaran sosial dalam menjelaskan kecerdasan spiritual Islam dan konsekuensinya. Diharapkan studi masa depan dapat menjelaskan kecerdasan spiritual Islam dan konsekuensinya melalui perspektif teori yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan relevansi konsep kecerdasan spiritual Islam pada berbagai teori dasar dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM).

Implikasi praktik dan sosial: Studi ini dapat menjadi acuan bagi para praktisi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan alternatif strategi guna mengelola tekanan psikologis dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Selain itu, studi ini juga dapat dijadikan acuan bagi para anggota organisasi untuk membangun dan memperkuat tanggung jawab supaya aspek-aspek keadilan di dalam organisasi dapat tercapai dalam konteks pertukaran sosial.

Kata Kunci: Keadilan formal, keadilan sosial, kecerdasan spiritual Islam, kinerja karyawan, tekanan psikologis, teori pertukaran sosial.

Abstract

Objective: This study intends to examine the effect of justice and psychological distress on employee performance in the context of Islamic spiritual intelligence at the Baitul Maal wat Tamwil (BMT) institutions in Yogyakarta Special Region.

Methodology/approach: This study involved 194 managers and employees of Baitul Maal wat Tamwil (BMT) as research subjects. This study uses a structural equation modeling (SEM) approach with AMOS software version 21 as a data analysis tool.

Findings: This study finds that formal justice and psychological pressure have a significant effect on employee performance, formal justice, and social justice have a significant effect on psychological stress, psychological pressure mediates the effect of formal justice and social justice on employee performance, and Islamic spiritual intelligence moderates the effect of social justice and social justice, psychological pressure on employee performance, as well as Islamic spiritual intelligence moderates the effect of formal justice and social justice on psychological stress.

Originality: Empirical studies on Islamic spiritual intelligence are still relatively rare, especially in the field of human resource management. This study conducts an empirical study of Islamic spiritual intelligence in the field of human resource management which is associated with psychological pressure and employee performance in the context of Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Studies on Islamic spiritual intelligence in its role in various business phenomena through a basic theoretical perspective in the field of human resource management are still relatively rare. This study explains the role of Islamic spiritual intelligence in its influence on aspects of justice, psychological pressure, and employee performance through the perspective of social exchange theory.

Research limitations/implications: The focus of this study is limited to the scope of Islamic microfinance institutions. Future studies are expected to examine the concept of Islamic spiritual intelligence in a wider organizational scope. This step aims to determine the relevance of the concept of Islamic spiritual intelligence in explaining various business phenomena. This study only focuses on the perspective of social exchange theory in explaining Islamic spiritual intelligence and its consequences. It is hoped that future studies can explain Islamic spiritual intelligence and its consequences through different theoretical perspectives. This aims to obtain the relevance of the concept of Islamic spiritual intelligence to various basic theories in the field of human resource management (HRM).

Practical and social implications: This study can serve as a reference for human resource management practitioners in developing alternative strategies to manage psychological stress and improve human resource performance. In addition, this study can also be used as a reference for organizational members to build and strengthen responsibilities so that aspects of justice within the organization can be achieved in the context of social exchange.

Keywords: Formal justice, social justice, Islamic spiritual intelligence, employee performance, psychological distress, social exchange theory.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

1.1.1. Isu Teoritis

Berawal dari konsep kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) yang dikemukakan Zohar & Marshall (2000) melahirkan terminologi baru yang disebut kecerdasan spiritual Islam (*Islamic spiritual intelligence*). Terminologi kecerdasan spiritual Islam telah dibahas dalam sejumlah studi (Akhtar *et al.*, 2017; Baharuddin & Ismail, 2014; Hastuti, 2016; Khan *et al.*, 2018; Rahman & Shah, 2015) yang kemudian dikatakan koheren dengan kekuatan internal individu untuk memiliki hati atau jiwa yang bersih (Rahman & Shah, 2015). Menurut Baharuddin & Ismail (2014) kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam mengacu pada konteks *amar ma'ruf nahi munkar* atau kemampuan untuk mempertahankan hubungan baik dengan Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dan manusia lainnya.

Kecerdasan spiritual dianggap sebagai bentuk kecerdasan yang berada pada tingkat paling tinggi (*ultimate intelligence*) dibandingkan dengan bentuk kecerdasan lainnya, seperti kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (Zohar & Marshall, 2000). Kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam diyakini memiliki peran penting dalam terbentuknya kematangan emosi atau kecerdasan emosional seseorang, sebagaimana peran kecerdasan spiritual konvensional yang disampaikan pada sejumlah studi terdahulu (Arbabisarjou *et al.*, 2016; Kaur *et al.*, 2013). Hal ini memungkinkan seseorang memiliki

kekuatan internal yang kuat dalam menghadapi setiap permasalahan dan membuat hidupnya lebih bermakna. Dalam konteks ini, terdapat beberapa isu teoritis yang menjadi fokus perhatian penelitian.

Isu teoritis pertama yaitu mengenai pentingnya untuk mengeksplorasi konsep kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam secara komprehensif dan mendalam. Isu ini muncul karena studi yang mengkaji mengenai kecerdasan spiritual yang spesifik pada ajaran Islam masih sangat terbatas. Terminologi kecerdasan spiritual Islam memiliki domain yang berbeda dengan konsep kecerdasan spiritual pada umumnya. Kecerdasan spiritual Islam lebih spesifik pada nilai-nilai Islam (Baharuddin & Ismail, 2013; Rahman & Shah, 2015). Kecerdasan spiritual disebut sebagai bentuk kecerdasan tertinggi dan memiliki peran penting sebagai pondasi dari beberapa bentuk kecerdasan lainnya seperti kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (Zohar & Marshall, 2000), peranan penting ini juga berlaku demikian untuk kecerdasan spiritual Islam (Baharuddin & Ismail, 2013).

Ketika akan melakukan kajian komprehensif dan mendalam mengenai konsep kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam, penting untuk memahami terlebih dahulu mengenai makna konsep kecerdasan (*intelligence*) itu sendiri. Konsep kecerdasan jauh sebelumnya telah dilaporkan pada sejumlah literatur seperti Thorndike (1921), Tebman (1921), Wechsler (1975), dan Neisser (1979). Thorndike (1921) mengungkapkan bahwa kecerdasan (*intelligence*) dapat dijelaskan sebagai kekuatan tanggapan yang baik dari sudut pandang kebenaran atau fakta, dan dapat memisahkannya menurut situasi yang diambil

secara kasar atau abstrak dan juga menurut apa adanya yang dialami secara langsung atau dipikirkan. Tebman (1921) menjelaskan kecerdasan sebagai kemampuan untuk melakukan pemikiran abstrak. Menurut Wechsler (1975), kecerdasan dapat didefinisikan sebagai kondisi kesadaran, memiliki makna, rasional, dan bermanfaat. Sedangkan Neisser (1979) menjelaskan kecerdasan sebagai sejauh mana seseorang menyerupai orang yang secara prototipikal cerdas. Thorndike & Stein (1937) menjelaskan bahwa kecerdasan merupakan kemampuan untuk berurusan dengan orang. Mengacu pada beberapa definisi kecerdasan (*intelligence*) yang disampaikan pada sejumlah literatur terdahulu, menjadi gerbang awal berkembangnya konsep *spiritual intelligence* yang disampaikan Zohar & Marshall (2000) pada beberapa dekade setelahnya yang kemudian memicu munculnya konsep baru yang dilaporkan sebagai *Islamic spiritual intelligence*.

Elemen esensial yang terkandung dalam konsep kecerdasan spiritual konvensional sangat penting untuk diperhatikan terutama pemikiran mengenai “*spiritual quotient not connected to religion*” (Zohar & Marshall, 2000). Tidak dapat dimungkiri bahwa pemikiran awal tentang konsep kecerdasan spiritual konvensional tidak terlepas dari pengaruh barat dan doktrin Kristen (Sisk, 2002; Vaughan, 2002; Zohar & Marshall, 2000) sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual konvensional menganut paham dan budaya yang berbeda dibandingkan dengan sejumlah wilayah atau Negara di Asia, terutama pada sejumlah wilayah atau Negara dengan mayoritas penduduk Muslim. Pemikiran ini semakin memperkuat keyakinan bahwa konsep kecerdasan

spiritual konvensional menjadi tidak relevan jika digunakan untuk menjawab masalah atau isu degradasi perilaku individu seperti saat ini, khususnya pada wilayah atau Negara Muslim termasuk Indonesia.

Kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam maupun Barat memiliki persamaan makna yakni terkait dengan urusan hati atau jiwa (Hanefar *et al.*, 2016). Namun kedua perspektif ini, terdapat perbedaan signifikan yakni terkait dengan domain kecerdasan spiritual itu sendiri. Kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam terdiri dari tujuh domain yakni jiwa (*al-qalb*), roh (*al-ruh*), nafsu (*al-nafs*), akal (*al-aql*), iman (*tauhid*), ibadah (*worship*), dan moral (*morality*) (Baharuddin & Ismail, 2015b). Sedangkan kecerdasan spiritual dalam perspektif Barat mengacu pada tulisan sejumlah peneliti dan psikolog Barat salah satunya Zohar & Marshall (2000). Zohar & Marshall (2000) menyampaikan bahwa kecerdasan spiritual setidaknya meliputi enam domain kepribadian, yaitu; konvensional (*conventional*), sosial (*social*), investigatif (*investigative*), artistik (*artistic*), realistis (*realistic*), dan gigih (*enterprising*). Perbedaan domain dalam konteks kecerdasan spiritual untuk masing-masing perspektif dapat menghasilkan keterbatasan dalam hal investigasi, misalnya kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam lebih relevan untuk menjawab isu-isu pada wilayah atau Negara dengan mayoritas penduduk Muslim.

Selanjutnya, terminologi kecerdasan spiritual Islam dalam konteks ini dikatakan berbeda dengan konsep religiusitas (*religiosity*) maupun religiusitas Islam (*Islamic religiosity*) yang telah disampaikan oleh sejumlah ahli dalam bidang psikologi. Kecerdasan spiritual Islam berhubungan dengan kekuatan

internal individu untuk memiliki hati atau jiwa yang bersih. Definisi ini secara jelas berbeda dengan definisi religiusitas yang merupakan representasi tingkat komitmen individu kepada agamanya (Amaliah *et al.*, 2015). Komitmen agama umumnya dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku maupun praktik keagamaan seperti mendirikan shalat, membayar zakat, berpuasa, dan lain sebagainya. Pada sejumlah studi telah disampaikan bahwa religiusitas dalam perspektif Islam dapat dinilai dengan indikator perilaku seperti mengaji atau membaca ayat suci Al-Qur'an, melaksanakan puasa Ramadhan, sering ke Masjid, melaksanakan shalat lima waktu, dan berpartisipasi dalam diskusi keagamaan dengan orang lain (Eid & El-gohary, 2015; Idris *et al.*, 2012).

Tiliouine *et al.*, (2009) dalam sebuah studi menyampaikan bahwa *religiosity* merupakan ekspresi keagamaan yang diwujudkan melalui perilaku maupun praktik yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya, Tiliouine *et al.*, (2009) dalam tulisan tersebut juga menjelaskan bahwa seseorang mungkin menganggap dirinya spiritual akan tetapi belum tentu religius, sebaliknya seseorang yang religius belum tentu memiliki spiritual yang kuat. Religiusitas dapat diwujudkan melalui sekumpulan perilaku yang menunjukkan nilai agama atau keyakinan seseorang (Mathew & Ramanathan, 2018). Serangkaian pernyataan ini memperkuat asumsi mengenai adanya perbedaan antara istilah kecerdasan spiritual dengan religiusitas. Meskipun berbeda secara konsep, kecerdasan spiritual maupun religiusitas memiliki sejumlah kesamaan salah satunya dalam hal pengaruhnya pada perubahan perilaku individu. Religiusitas dapat mempengaruhi sikap maupun perilaku seseorang dalam kehidupannya

(Amaliah *et al.*, 2015). Pengaruh yang sama juga berlaku pada kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam, kecerdasan spiritual dapat menjadi penentu sikap dan perilaku yang akan ditampilkan seseorang (Baharuddin & Ismail, 2015b, 2013).

Pada hakikatnya kecerdasan spiritual memiliki hubungan erat dengan religiusitas, kecerdasan spiritual yang kuat diyakini mampu menghasilkan individu dengan religiusitas yang kuat pula. Ini karena kecerdasan spiritual dapat meningkatkan kualitas praktik keagamaan seseorang. Seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam yang kuat akan merasa dekat dan merasa setiap perbuatannya selalu diawasi oleh Allah. Sehingga segala perbuatan yang akan dilakukan semata-mata hanya ditujukan kepada Allah. Pernyataan ini sejalan dengan apa yang telah disampaikan Baharuddin & Ismail (2013) bahwa kecerdasan spiritual meningkatkan ketaatan kepada Allah SWT. Di sisi lain, kecerdasan spiritual juga dapat ditemukan atau diperkuat melalui ritual atau praktik keagamaan. Ini karena ritual atau praktik keagamaan dapat diibaratkan sebagai amunisi ruhani yang mana apabila secara terus menerus diberikan maka akan meningkatkan kemampuan spiritual seseorang. Munawar & Tariq (2017) menemukan adanya perbedaan kecerdasan spiritual yang signifikan pada lansia yang hadir dan yang tidak menghadiri kegiatan keagamaan dan sosial keagamaan. Selanjutnya, Reutter & Bigatti (2014) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan spiritualitas. Mengacu pada asumsi dan temuan studi maka dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat menjadi penentu kecerdasan spiritual.

Rahman & Shah (2015) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam erat kaitannya dengan kekuatan internal individu untuk memiliki hati dan jiwa yang bersih. Hati dan jiwa yang bersih menjauhkan seseorang dari segala perbuatan merugikan, yang berarti baik ataupun buruk perilaku seseorang tergantung pada kekuatan internal dalam dirinya. Terdapat keyakinan bahwa nilai-nilai agama merupakan pondasi terbentuknya kekuatan internal individu. Dalam Islam telah diwajibkan bagi setiap Muslim untuk menjalankan segala perintah dan menjauhi segala larangan Allah *subhanahu wa ta'ala*. Pernyataan ini tertuang dalam firman yang artinya:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۖ

Artinya: (7) “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan) nya.” (8) “Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan) nya pula.” (Al-Zalzalah: 7-8).

Penguatan nilai-nilai Islam sangat penting terutama pada wilayah dengan mayoritas penduduk Muslim. Tujuannya yakni untuk memperkuat akhlak individu agar menjadi individu yang membawa manfaat. Individu yang berakhlak cenderung menampilkan perilaku kejujuran, keadilan, kecerdasan, kerja keras, kesabaran, keikhlasan, penuh kasih sayang, suka menolong, bertanggung jawab, menghormati sesama, dan senantiasa bersyukur atas nikmat Allah (Rahman & Shah, 2015; Rohayati, 2011). Akhlak merupakan salah satu elemen penting dari sebuah kecerdasan spiritual (Baharuddin & Ismail, 2014). Sehingga, dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam tidak dapat berdiri kokoh tanpa adanya nilai-nilai agama.

Modernisasi seolah-olah menjadi tantangan dan isu serius yang harus dihadapi serta mendorong masuknya berbagai paham maupun budaya asing yang pada akhirnya menjadi pemicu degradasi akhlak individu. Degradasi akhlak secara umum ditandai dengan munculnya berbagai penyimpangan perilaku yang dapat kita temui pada saat ini, seperti kejahatan dunia maya (*cyber crime*), kecanduan ponsel pintar (*smartphone addiction*), kecanduan internet (*internet addiction*), kekerasan seksual dunia maya (*cybersexual harassment*), penipuan dunia maya (*cybervictimization*), penghinaan dunia maya (*cyber bullying*), dan *cyberslacking behavior* (Holt & Bossler, 2009, 2014; Mansor *et al.*, 2018; Rahmati, 2017; Shim, 2019; Yadav & Yadav, 2018) dan lain sebagainya. Fenomena ini merupakan bukti nyata bahwa telah terjadi darurat atau krisis kecerdasan spiritual secara global. Menurut Zohar & Marshall (2000), individu dengan tingkat kecerdasan spiritual yang rendah akan cenderung menampilkan beberapa bentuk perilaku seperti fanatisme, kecanduan, kecenderungan sosiopat, sadisme, obsesi, histeria, fobia, represi, mania, depresi, pemanjaan diri, kebencian diri, penyalahgunaan kekuasaan, dan paranoia.

Isu degradasi akhlak sebagai sinyal darurat kecerdasan spiritual diyakini akan membawa pengaruh negatif yang cukup besar tidak hanya bagi individu namun juga bagi sebagian besar organisasi. Kondisi ini tentu menjadi suatu tantangan berat bagi setiap individu dan organisasi pada era revolusi industri seperti saat ini, dibutuhkan sebuah upaya preventif untuk menjawab berbagai isu mengenai degradasi perilaku individu. Upaya membangun dan

memperkuat kecerdasan spiritual Islam diyakini dapat menjadi langkah efektif bagi organisasi dalam meminimalisir ragam penyimpangan dari degradasi perilaku yang mengarah kepada penurunan kinerja.

Studi yang spesifik dan komprehensif tentang kecerdasan spiritual Islam belum banyak dieksplorasi oleh para peneliti bidang manajemen sumber daya manusia (HRM). Sehingga penting bagi para cendekiawan Muslim untuk mulai memperkenalkan dan mengembangkan pemikiran mengenai kecerdasan spiritual yang lebih spesifik pada nilai-nilai Islam. Diharapkan pemikiran ini mampu membawa kontribusi yang signifikan dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan dan praktis secara ekstensif, terutama pada sejumlah wilayah atau Negara Muslim di dunia termasuk Indonesia.

Isu teoritis kedua yaitu mengenai pentingnya untuk mengkaji peran kecerdasan spiritual Islam pada sebuah teori yang relevan dalam menjelaskan fenomena tekanan psikologis dan penurunan kinerja individu. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa penurunan kinerja karena masalah tekanan mental (*mental distress*) menjadi suatu isu yang hingga saat ini masih sering terjadi di berbagai lingkup organisasi. Pengaruh tekanan mental terhadap kinerja telah dibahas pada sejumlah studi terdahulu (Arshadi & Damiri, 2013; Duraku & Hoxha, 2018; Hon & Chan, 2013; Lim & Tai, 2014; Yozgat *et al.*, 2013).

Tekanan mental biasanya dapat dipicu karena ketidakpuasan dalam suatu hubungan dan seringkali terjadi di tempat kerja. Salah satu masalah yang paling sering ditemukan yakni karena penerimaan ketidakadilan (Ito *et al.*, 2015; Kobayashi & Kondo, 2019). Selain menjadi penyebab tekanan mental,

ketidakadilan juga dapat berdampak langsung pada penurunan kinerja individu (Khuong & Quoc, 2016; Widyanti *et al.*, 2020). Ketidakadilan dikatakan sebagai penentu kualitas sikap atau perilaku yang akan ditampilkan karyawan. Ketidakadilan dapat memicu kemarahan dan depresi bahkan mendorong karyawan untuk enggan melakukan upaya-upaya optimal bagi organisasi maupun atasan langsung.

Peran ketidakadilan dalam pengaruhnya terhadap kinerja telah dimuat pada sejumlah studi terdahulu melalui berbagai perspektif teori diantaranya yaitu *social exchange theory* (Aryee *et al.*, 2002, 2015; Colquitt *et al.*, 2012; Cropanzano *et al.*, 2002; Masterson *et al.*, 2000; Rupp & Cropanzano, 2002; Walumbwa *et al.*, 2009; Wang *et al.*, 2010), *equity theory* (Wang *et al.*, 2010), *fairness heuristic theory* (Colquitt *et al.*, 2012), *self determination theory* (Aryee *et al.*, 2015; Zapata-Phelan *et al.*, 2009), *fairness theory* (Colquitt & Zipay, 2015; Konovsky & Cropanzano, 1991; Zapata-Phelan *et al.*, 2009), dan *affective event theory* (Colquitt & Zipay, 2015).

Grand theory pada penelitian ini yakni teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), perspektif teori pertukaran sosial memandang organisasi sebagai sebuah arena untuk transaksi sosial jangka panjang yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi (Cropanzano *et al.*, 2002; Wayne *et al.*, 1997). Kualitas suatu hubungan pertukaran dipengaruhi oleh transaksi yang menguntungkan dan adil bagi pihak yang terlibat (Cropanzano & Mitchell, 2005). Keadilan dianggap sebagai input (sumber daya simbolis) pada suatu hubungan pertukaran yang dapat bersumber dari organisasi atau

atasan secara langsung (Masterson *et al.*, 2000; Settoon *et al.*, 1996). Dengan demikian, dapat ditarik sebuah opini bahwa keadilan dan keseimbangan merupakan elemen utama dalam teori pertukaran sosial yang berperan sebagai stabilisator kualitas suatu hubungan pertukaran.

Teori pertukaran sosial hingga saat ini menjadi salah satu teori yang banyak digunakan para peneliti bidang perilaku organisasi untuk menjelaskan berbagai fenomena perilaku di tempat kerja termasuk tekanan psikologis dan kinerja individu. Perkembangan teori pertukaran sosial tidak dapat lepas dari peranan sejumlah tokoh psikologis seperti Homans (1958), Blau (1964), dan Emerson (1976). Menurut Blau (1964) terdapat aturan dalam kerangka kerja teori pertukaran sosial yang harus dipenuhi yaitu seseorang dalam melakukan sesuatu tidak didasari atas perasaan takut karena orang lain, perasaan takut karena Tuhan atau perasaan takut karena hati nurani. Namun dalam konteks studi ini, perasaan takut kepada Tuhan (Allah) menjadi sangat penting dalam sebuah pertukaran. Hal ini bertujuan untuk menjaga agar pihak yang terlibat pertukaran senantiasa menaati dan menjalankan kaidah-kaidah pertukaran, sehingga kualitas pertukaran tetap terjaga.

Mayoritas studi kontemporer mengenai teori pertukaran sosial lebih banyak menekankan pada pentingnya prinsip timbal balik dalam pertukaran. Menurut para ahli timbal balik menjadi salah satu elemen utama kerangka konseptual teori pertukaran sosial (Cropanzano & Mitchell, 2005; Emerson, 1976), yang mana wajib dipenuhi oleh setiap mitra yang terlibat di dalamnya. Dalam konteks ini fokus perhatian akan ditujukan kepada bagaimana supaya

prinsip timbal balik dapat berjalan sesuai norma dan aturan yang berlaku. Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda mengenai timbal balik dalam pertukaran (Cropanzano & Mitchell, 2005). Sejumlah studi telah melakukan kajian mengenai perbedaan ini, mereka yang tinggi dalam orientasi pertukaran sangat berhati-hati dalam memeriksa kewajiban. Sebaliknya, mereka yang rendah dalam orientasi pertukaran cenderung kurang peduli tentang kewajiban dan cenderung tidak peduli jika pertukaran tidak dibalas (Murstein *et al.*, 1977). Maka penting untuk menumbuhkan karakter individu yang memiliki orientasi terhadap pertukaran dan memiliki kepekaan untuk merespon setiap tindakan atau sumber daya yang telah diterima dan diberikan oleh orang lain.

Dibutuhkan individu dengan karakter yang memiliki ketaatan kepada Tuhan (Allah) dan memiliki tanggung jawab kuat agar prinsip timbal balik dapat terpenuhi dan memberi keuntungan bagi masing-masing pihak. Karakter yang relevan untuk menjawab isu-isu ini yaitu kecerdasan spiritual Islam. Menurut Rahman & Shah (2015) dalam sebuah tulisannya, kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam dapat meningkatkan rasa tanggung jawab seseorang kepada Allah dan individu lainnya. Selain itu, kecerdasan spiritual Islam juga mencerminkan individu yang taat kepada Allah, bijaksana dalam memanfaatkan waktu, kuat dalam menghadapi segala cobaan hidup, serta bertanggung jawab (Baharuddin & Ismail, 2015a). Kecerdasan spiritual Islam juga mencerminkan individu yang senantiasa menjaga hubungan baik dengan Allah dan sesama manusia serta alam sekitar (Anwar *et al.*, 2020; Hanefar *et al.*, 2016). Dengan demikian dapat ditarik opini bahwa konsep kecerdasan

spiritual Islam memungkinkan seseorang untuk senantiasa menjalankan segala kewajibannya dengan sebaik-baiknya dan semata-mata hanya untuk ibadah serta mencari ridho Allah SWT.

Selanjutnya, Emerson (1976) menjelaskan bahwa dalam konteks teori pertukaran sosial terdapat istilah penguatan (*reinforcement*), penguatan yang dimaksud melibatkan modifikasi perilaku aktor dengan memperkuat atau memperlambat pengaruh yang akan ditimbulkannya. Dalam fokus kajian ini, keterlibatan kecerdasan spiritual Islam dapat berperan sebagai aspek penguat atau penentu perilaku yang dapat memperkuat prinsip timbal balik dalam konteks hubungan pertukaran. Peran kecerdasan spiritual Islam sebagai aspek penguat perilaku relevan dengan pernyataan yang disampaikan Rabell & Bastons (2020) dalam studi mereka “*Spirituality as reinforcement of people focused work: a philosophical foundation*”. Dalam studi tersebut mereka menjelaskan spiritualitas dapat memperkuat motivasi dan kerjasama sosial. Menurut Wortham & Wortham (2007) dalam studinya, spiritualitas dan keterlibatan agama dapat memperkuat fondasi “masyarakat yang baik” dan “kehidupan yang baik”. Pernyataan ini menjadi dasar keyakinan bahwa aspek kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam dapat menjadi aspek penguat perilaku dalam teori pertukaran sosial.

Kecerdasan spiritual Islam relevan dengan kekuatan individu untuk memiliki hati atau jiwa yang bersih (Rahman & Shah, 2015). Sehingga segala bentuk perilaku yang dapat menyebabkan kerugian bagi diri sendiri dan orang lain akan dihindari. Kecerdasan spiritual Islam memiliki peran penting dalam

menjaga kualitas hubungan sosial antara sesama manusia (Baharuddin & Ismail, 2015b, 2015c). Dalam Islam terdapat istilah *hablumminallah* dan *hablumminannas* yang mengacu pada makna *amar ma'ruf nahi munkar* atau kemampuan untuk mempertahankan hubungan baik dengan Allah dan dengan manusia lainnya. Pernyataan ini telah dijelaskan dalam firman yang artinya:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ
ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

Artinya: “Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, diantara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik” (Ali-Imran: 110).

Firman Allah SWT dalam surah Ali-Imran ayat 110 menjadi bukti bahwa kecerdasan spiritual Islam dapat menjadi alternatif untuk menjaga kualitas hubungan, tidak hanya pada hubungan antar sesama manusia namun juga hubungan kepada Allah SWT. Kecerdasan spiritual Islam diyakini mampu mengendalikan ragam bentuk penyimpangan atau perilaku negatif termasuk ketidakadilan dan stres mental atau tekanan psikologis yang berakibat pada kerugian pribadi, orang lain maupun organisasi. Kecerdasan spiritual akan menghasilkan kematangan emosi yang dapat meningkatkan hubungan sosial (Arbabisarjou *et al.*, 2016).

Keistimewaan-keistimewaan yang terkandung pada konsep kecerdasan spiritual Islam dapat menjadikannya sebagai alternatif moderasi dalam suatu hubungan pertukaran. Dan tentunya akan mendorong terciptanya kepuasan untuk masing-masing pihak yang terlibat pertukaran (Malhotra & Kathuria,

2017; Yahyazadeh-Jeloudar & Lotfi-Goodarzi, 2012). Kepuasan merupakan salah satu indikator telah terpenuhinya aspek timbal balik dan mencerminkan kualitas hubungan pertukaran yang semakin baik (Lapierre & Hackett, 2007). Pernyataan ini menegaskan peran kecerdasan spiritual sangatlah penting dalam teori pertukaran sosial sebagai aspek penentu kualitas perilaku yang akan ditampilkan individu dalam hubungan pertukaran. Kecerdasan spiritual Islam mendorong individu untuk selalu memenuhi kewajiban dan tanggung jawab mereka dalam suatu hubungan pertukaran yaitu memberikan balasan yang adil sesuai dengan kontribusi masing-masing pihak.

Sejauh ini, studi yang mengkaji mengenai kecerdasan spiritual yang lebih spesifik dalam pandangan Islam melalui sudut pandang teori pertukaran sosial belum pernah dilakukan, terlebih mengenai peran kecerdasan spiritual Islam pada pengaruh aspek keadilan organisasi dan tekanan psikologis terhadap pencapaian kinerja karyawan. Studi baru-baru ini yang dilakukan Akhtar *et al.*, (2018) memberikan sinyal adanya pengaruh kecerdasan spiritual Islam terhadap keberlanjutan organisasi melalui sejumlah perilaku karyawan. Namun dalam studi tersebut tidak ditemukan adanya peran sebuah teori dasar untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan spiritual Islam terhadap perilaku karyawan dan keberlanjutan organisasi. Studi yang dilakukan Qadri *et al.*, (2017) menemukan bukti bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja karyawan, namun studi tersebut belum ditemukan menggunakan konsep kecerdasan spiritual yang spesifik menurut pandangan Islam dalam menjelaskan stres kerja dan kinerja karyawan serta tidak adanya

peran sebuah teori dasar dalam menjelaskan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap stres kerja dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, studi yang dilakukan Rani *et al.*, (2013) memberikan bukti tambahan mengenai kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Pada studi yang berbeda, Rani *et al.*, (2013) menemukan bukti bahwa kecerdasan spiritual dapat berdampak signifikan terhadap stres kerja karyawan. Namun dari kedua studi tersebut belum menggunakan konsep kecerdasan spiritual yang lebih spesifik menurut pandangan Islam dan belum melibatkan peran sebuah teori dasar untuk menjelaskan fenomena stres kerja dan kinerja karyawan. Kondisi ini menjadi bukti bahwa masih terdapat celah untuk melakukan kajian secara komprehensif dan mendalam mengenai kecerdasan spiritual Islam dalam perannya terhadap aspek keadilan organisasi, tekanan psikologis, dan kinerja karyawan melalui perspektif teori pertukaran sosial.

Isu teoritis ketiga yaitu mengenai pentingnya untuk mengkaji secara komprehensif mengenai konsekuensi dari konsep kecerdasan spiritual Islam dalam perspektif individu dan organisasi. Selama dua dekade terakhir, studi mengenai kecerdasan spiritual yang lebih spesifik dalam perspektif Islam masih relatif terbatas. Sejumlah studi baru-baru ini telah mulai membahas dan mengeksplorasi mengenai terminologi “Kecerdasan Spiritual Islam” (Akhtar *et al.*, 2017; Baharuddin & Ismail, 2015b, 2013, 2014; Hastuti, 2016; Khan *et al.*, 2018; Rahman & Shah, 2015). Kecerdasan spiritual Islam dianggap sebagai bentuk pengembangan dari konsep kecerdasan spiritual konvensional

yang disampaikan Zohar & Marshall (2000). Konsep kecerdasan spiritual konvensional dirasa tidak relevan apabila digunakan untuk menjelaskan ragam isu-isu yang terjadi saat ini di beberapa wilayah Asia khususnya wilayah atau Negara dengan mayoritas penduduk Muslim. Namun nyatanya mayoritas studi tentang kecerdasan spiritual Islam masih fokus pada pendalaman sintesis dan pengembangan instrumen, serta belum banyak studi yang mengkaji secara mendalam dan komprehensif mengenai konsekuensinya.

Permasalahan yang seringkali menjadi perdebatan di kalangan para peneliti maupun praktisi hingga saat ini, yakni mengenai isu penurunan kinerja (He *et al.*, 2016; Kalay, 2016) dan tenaga kerja yang rentan mengalami stres mental (Kan & Yu, 2016; Padma *et al.*, 2015). Fenomena penurunan kinerja dan tekanan psikologis dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari individu dan organisasi. Faktor individual salah satunya yakni kecerdasan spiritual (Krisnanda & Surya, 2019), sedangkan faktor organisasional salah satunya yaitu ketidakadilan di tempat kerja (Byrd, 2017). Ketidakadilan menjadikan karyawan rentan mengalami tekanan psikologis dan pada akhirnya mempengaruhi upaya yang akan mereka kontribusikan kepada organisasi. Ketidakadilan di tempat kerja yang dimaksud dapat terkait dengan keadilan proses atau prosedur dalam alokasi hasil (keadilan formal) dan keadilan terkait perlakuan interaksional pimpinan kepada para bawahannya (keadilan sosial). Perilaku ketidakadilan di tempat kerja diyakini perlahan dapat dikendalikan melalui penguatan terhadap kecerdasan spiritual Islam individu.

Sejumlah studi telah menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual Islam pada esensinya terkait dengan kekuatan internal individu untuk memiliki hati atau jiwa yang bersih. Selain itu, merujuk pada konsep *amar ma'ruf nahi munkar* atau kemampuan menjaga hubungan baik dengan Allah *subhanahu wa ta'ala* dan manusia lainnya (Rahman & Shah, 2015). Menjadikan kecerdasan spiritual Islam dapat menjadi pelindung diri dari segala perbuatan yang tidak membawa manfaat bagi diri sendiri maupun manusia lainnya.

Tingkat kecerdasan spiritual Islam yang rendah cenderung mendorong seseorang kepada perilaku atau perbuatan yang dilarang oleh hukum maupun agama (Hastuti, 2016; Rahman & Shah, 2015) termasuk berlaku tidak adil dan stres mental atau tekanan psikologis. Dalam sebuah studi telah dijelaskan bahwa seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam rendah rentan mengalami buta hati, penyakit hati, hati yang terkunci dan berkarat, hati yang selalu mengikuti bisikan setan, dan hati tanpa pengetahuan (Baharuddin & Ismail, 2015b). Hal ini menegaskan bahwa kecerdasan spiritual identik dengan kemampuan untuk mengelola hati atau emosi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual juga terhubung dengan kecerdasan emosional (Anwar *et al.*, 2020).

Brackett *et al.*, (2006) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional pada esensinya merupakan kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi. Seseorang dengan kecerdasan emosional rendah pada umumnya tidak mampu mengatasi masalah dalam hidupnya dan bahkan cenderung ikut tenggelam dan larut dalam masalah tersebut. Kondisi ini perlahan akan membawa seseorang

kepada stres mental atau tekanan psikologis yang mengarah kepada penurunan kesehatan bahkan untuk kondisi yang lebih ekstrim dapat berdampak pada gangguan mental (Hamaideh, 2012; Stead *et al.*, 2010; Thoits, 2013; Valikhani *et al.*, 2019; Wu *et al.*, 2020). Selanjutnya, kondisi ini apabila tidak segera diatasi maka berisiko menyebabkan seseorang tidak optimal dalam melaksanakan tugas yang kemudian menyebabkan penurunan produktivitas.

Selanjutnya, mengenai pengaruh kecerdasan spiritual Islam terhadap keadilan, telah dijelaskan dalam Al-Qur'an. Sebagaimana telah disampaikan Dery (2002) dan Zulkifli (2018), perintah untuk berlaku adil (*al-adl*) dalam Al-Qur'an telah disebutkan sebanyak 28 kali dalam 11 surah salah satunya yakni pada surah An-Nisa ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat." (QS. An-Nisaa': 58).

Firman Allah SWT dalam surah An-Nisa ayat 58 menjadi bukti bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual Islam senantiasa menampilkan keadilan atau berlaku adil terhadap sesama. Rangkuti (2017) dalam tulisannya menjelaskan bahwa, tegaknya keadilan dapat melahirkan tatanan masyarakat yang harmonis. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa kecerdasan spiritual Islam terkait dengan nilai-nilai agama. Oleh karena itu, merupakan

suatu kewajiban bagi setiap muslim yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi untuk menjalankan segala perintah dan menjauhi segala larangan Allah SWT.

Kecerdasan spiritual Islam diyakini memiliki dampak yang hampir sama dengan konsep kecerdasan spiritual konvensional dari sisi individu maupun organisasi. Terdapat sejumlah konsekuensi yang mungkin dapat ditimbulkan oleh kecerdasan spiritual Islam dari sudut pandang individu yakni stres psikologis (Munif *et al.*, 2019; Qadri *et al.*, 2017; Rani *et al.*, 2013), perilaku penarikan fisik (Noroozi & Masumabad, 2015), kesehatan mental (Fazilat-Pour & Amirian, 2015; Pant & Srivastava, 2019; Tabarsa & Jalaei, 2017), kebahagiaan (Fazilat-Pour & Amirian, 2015), depresi (Ebrahimi *et al.*, 2015; Pawar, 2018), kegelisahan (Ebrahimi *et al.*, 2015; Pawar, 2018), putus asa (Hasanshahi *et al.*, 2018; Munif *et al.*, 2019), kehilangan makna hidup (Hasanshahi *et al.*, 2018; Munif *et al.*, 2019), tekanan psikologis (Ebrahimi *et al.*, 2015), *personality traits* (Mahasneh *et al.*, 2015), konflik pekerjaan-keluarga (Ilyas & Arshad, 2017a), agresi (Karimi & Mohammadi, 2017), agresivitas (Sakti & Alim, 2019), kecerdasan emosional (Dev *et al.*, 2018; Sogolitappeh *et al.*, 2018), efikasi diri (Dev *et al.*, 2018), dan motivasi intrinsik (Snelgar *et al.*, 2017).

Sedangkan dari perspektif organisasi, konsekuensi yang mungkin dapat ditampilkan yakni perilaku negatif organisasi (Ahmad & Omar, 2014; Yusof *et al.*, 2019), penyimpangan di tempat kerja (Ahmad & Omar, 2014), komitmen organisasional (Awais *et al.*, 2015), perilaku kewarganegaraan organisasi (Supriyanto *et al.*, 2019), stres kerja (Qadri *et al.*, 2017; Rani *et al.*,

2013), kelelahan kerja (Tabarsa & Jalaei, 2017), kepuasan kerja (Ahmad & Omar, 2014; Jafari & Hesampour, 2017; Kulshrestha & Singhal, 2017), antusiasme kerja (Hasanuddin & Sjahrudin, 2017), keadilan organisasi (Allameh *et al.*, 2012), kinerja (Kulshrestha & Singhal, 2017; Supriyanto *et al.*, 2019), keterlibatan kerja (Miner *et al.*, 2015; Weeratunga *et al.*, 2020), dan niat untuk tetap tinggal (Weeratunga *et al.*, 2020).

1.1.2. Isu Empiris

Modernisasi teknologi membawa manfaat yang signifikan terhadap sendi kehidupan manusia terutama dalam bidang ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Akan tetapi, dibalik manfaat tersebut terdapat ancaman serius yang penting untuk diantisipasi oleh individu, kelompok, dan organisasi. Ancaman serius yang dimaksud yakni mengenai krisis moral atau akhlak yang telah menimpa sebagian besar masyarakat di dunia termasuk pada sejumlah wilayah atau Negara Muslim seperti Indonesia.

Fenomena krisis akhlak ditandai dengan munculnya ragam bentuk penyimpangan perilaku individu. Modernisasi teknologi seakan menjadi akses masuk bagi paham maupun budaya asing yang pada kenyataannya berbanding terbalik dengan nilai-nilai Islam. Akhlak dalam sudut pandang Islam terkait erat dengan kualitas kecerdasan spiritual individu (Rahman & Shah, 2015). Semakin baik akhlak seseorang, menunjukkan bahwa ia memiliki kualitas kecerdasan spiritual Islam yang baik, dan sebaliknya. Dalam konteks ini, terdapat berbagai isu empiris yang akan menjadi fokus perhatian peneliti. Fokus yang dimaksud yaitu bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif

dan mendalam tentang kecerdasan spiritual Islam guna mengendalikan dan meminimalisir bentuk penyimpangan perilaku individu di era modernisasi seperti saat ini.

Isu empiris pertama yakni degradasi kecerdasan spiritual Islam menjadi fenomena nyata yang menimpa sebagian besar individu pada sejumlah Negara Muslim di dunia termasuk Indonesia. Krisis atau degradasi kecerdasan spiritual Islam diindikasikan dengan meningkatnya kasus penyimpangan perilaku individu. Penyimpangan perilaku dapat dikatakan sebagai dampak negatif modernisasi yang tidak terkendali yang mana pada akhirnya menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas atau kinerja individu. Kondisi ini tentunya juga dapat menyebabkan kerugian baik secara finansial maupun non finansial bagi individu dan organisasi.

Bentuk penyimpangan perilaku yang umum ditunjukkan saat ini yakni kecanduan internet (Yellowlees & Marks, 2007), *smartphone addiction* (Gökçearslan *et al.*, 2018; Shim, 2019), *cyberslacking* atau *cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008; Zoghbi, 2009), kejahatan siber (Holt & Bossler, 2014; Ngo & Paternoster, 2011), *cyber bullying* (Olweus, 2012; Wade & Beran, 2011), *cybersexual harassment* (Charlier *et al.*, 2017), judi online (Artamonova *et al.*, 2016; Hartijasti, 2016), dan lain sebagainya.

Lai *et al.*, (2017) dalam studi yang mereka lakukan kepada 712 mahasiswa dari beberapa universitas swasta maupun negeri di Malaysia, mereka menemukan 66% mahasiswa pernah mengalami *cyber bullying*. Dari persentase tersebut tercatat korban tertinggi *cyber bullying* sebesar 74,3%

yang merupakan mahasiswa asli Malaysia dan disusul mahasiswa dari suku asli Kalimantan seperti Iban dan Kadazan sebesar 65,6%. *Cyber bullying* baru-baru ini menjadi isu hangat di Indonesia khususnya di kalangan para pengguna sosial media. Berdasarkan hasil survei yang dirilis Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada 2018 lalu menunjukkan bahwa 49% pengguna internet di Indonesia pernah mengalami *bullying* dalam bentuk ejekan atau pelecehan di media sosial. Dalam sebuah studi yang dilakukan kepada para remaja di Medan, tercatat sebanyak 36% remaja mengakui pernah terlibat sebagai pelaku *cyber bullying* dan 50% diantaranya mengaku pernah terlibat *cyber victims* (Nazriani & Zahreni, 2017). Kemudian, dalam studi lainnya kepada para pelajar di Kalimantan Barat, tercatat 12,66% pelajar pernah mengalami *cyber bullying* di luar maupun di dalam sekolah, dan tercatat 40% pelajar melaporkan sering mengalami *cyber bullying* (Setiawan *et al.*, 2020).

Kejahatan siber (*cyber crime*) merupakan bentuk perilaku menyimpang yang dapat menyumbang kerugian cukup signifikan bagi individu maupun organisasi. Pada tahun 2010 silam tercatat kerugian sedikitnya USD 5,5 Juta yang dialami *PayPal* sebagai dampak dari kejahatan siber (Sarre *et al.*, 2018). Dan peristiwa terparah terjadi pada tahun 2015 yang menyebabkan kerugian hingga USD 325 Juta dikarenakan kejahatan siber yang berasal dari virus *Cryptowall 3.0* yang menyerang seluruh komputer di dunia (Sarre *et al.*, 2018). Di Indonesia, fenomena kejahatan siber beberapa tahun terakhir juga banyak terjadi, berdasarkan data yang dirilis Direktorat Tindak Pidana Siber

Indonesia pada akhir agustus 2020, tercatat sedikitnya 1905 kasus pelaporan kejahatan siber yang bersumber dari 649 kasus penipuan online, 1048 kasus penyebaran konten provokatif, dan 208 kasus pornografi. Jumlah kasus kejahatan siber di Indonesia setiap tahunnya terus mengalami peningkatan, pada tahun 2014 tercatat sedikitnya 1338 kasus dan hingga tahun 2016 tercatat 2637 kasus (Shinta & Logahan, 2019).

Bentuk penyimpangan perilaku individu lain di era modernisasi yaitu kecanduan internet. Kecanduan internet dalam dua dekade terakhir menjadi masalah serius di seluruh dunia sebagai dampak modernisasi. Sebuah studi yang dilakukan kepada 853 remaja di Jepang menunjukkan bahwa 97,3% dari jumlah remaja mengalami kecanduan internet (Kawabe *et al.*, 2016). Sebuah studi yang berbeda kepada 1150 mahasiswa di India menemukan 74,5% mahasiswa berpotensi mengalami kecanduan internet (Upadhyay *et al.*, 2017). Di Indonesia sendiri tercatat sedikitnya 3,6% mahasiswa mengalami kecanduan internet dan tercatat lebih dari 50% diantaranya melaporkan pernah mengalami kecanduan internet diikuti dengan *musculoskeletal symptoms* (Pratama & Widyanti, 2019). Untuk saat ini, durasi rata-rata penggunaan internet di Indonesia telah mencapai 8 jam 51 menit setiap harinya dan menduduki peringkat keempat setelah Thailand (9 jam 38 menit), Filipina (9 jam 29 menit), dan Brazil (9 jam 14 menit) (Hartanti & Sugiasih, 2019).

Fenomena kecanduan internet di seluruh dunia termasuk Indonesia menjadi bukti nyata sebagian besar individu telah mengalami pergeseran perilaku dan budaya yang sangat bergantung pada penggunaan internet.

Fenomena ini berdampak pada banyaknya waktu yang terbuang percuma untuk aktivitas yang tidak memiliki nilai. Kecanduan internet juga dapat menyebabkan hilangnya berbagai peluang yang pada akhirnya menimbulkan kerugian materi.

Fenomena penyimpangan perilaku individu menjadi isu penting untuk dikaji sebagai manifestasi degradasi kualitas kecerdasan spiritual Islam. Ragam penyimpangan perilaku yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya seperti *cyber bullying*, kejahatan siber, kecanduan internet, dan lain sebagainya merupakan bentuk perilaku yang dilarang dalam hukum dan agama. Islam mengajarkan kepada setiap umat Muslim agar senantiasa berusaha dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya yakni untuk beribadah dan melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat membawa manfaat bagi dirinya dan manusia lainnya. Umat Islam dengan kekuatan spiritual yang baik mampu mengendalikan jiwanya dari segala bentuk perbuatan yang dapat merugikan dirinya dan orang lain. Untuk menjawab permasalahan yang terjadi saat ini, langkah penting yang harus dilakukan yakni memperbaiki dan memperkuat kualitas kecerdasan spiritual Islam terutama umat Muslim agar menjadi individu dengan akhlakul karimah dan pribadi *ulul albab*.

Isu empiris kedua yakni kecerdasan spiritual Islam merupakan penentu pencapaian kinerja individu. Kecerdasan spiritual Islam esensinya dapat meningkatkan motivasi individu agar senantiasa melakukan upaya-upaya yang dapat memberikan makna dan manfaat bagi mereka sendiri dan orang lain. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual Islam mampu

membawa seseorang kepada hasil optimal yang mencerminkan peningkatan kinerja.

Hingga saat ini penurunan kinerja masih menjadi isu aktual yang banyak diperhatikan di kalangan para peneliti maupun praktisi pada berbagai bidang, terutama manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam konteks organisasi, penurunan kinerja dapat terjadi karena berbagai faktor, salah satunya kondisi afektif negatif atau stres mental atau tekanan psikologis yang dialami karyawan (Asaloei *et al.*, 2020; Yozgat *et al.*, 2013; Yunarti *et al.*, 2020). Kondisi afektif negatif pada umumnya dapat dipicu karena adanya kekecewaan dalam suatu hubungan (Lu *et al.*, 2012). Kekecewaan dapat terbentuk karena ketidaksesuaian penerimaan hasil atas upaya yang telah dikorbankan untuk pimpinan maupun organisasi, ketidaksesuaian tersebut biasanya dapat bersumber dari pimpinan langsung. Ketidaksesuaian yang dimaksud dalam konteks ini lebih spesifik pada ketidaksesuaian atas prosedur atau proses alokasi hasil (keadilan formal) dan ketidaksesuaian dalam hal interaksi sosial yang melibatkan pimpinan dengan bawahan (keadilan sosial). Ketidaksesuaian dalam interaksi sosial mencerminkan perlakuan pimpinan yang tidak sopan dan tidak menghormati serta tidak menyampaikan informasi yang relevan mengenai proses alokasi hasil kepada bawahannya (Cropanzano *et al.*, 2002).

Ketidaksesuaian atau ketidakadilan dapat menyebabkan seseorang mengalami ragam bentuk kondisi emosi seperti kebahagiaan, kegembiraan, kebanggaan, rasa bersalah, kekecewaan, kemarahan, frustrasi, dan kecemasan

(Krehbiel & Cropanzano, 2000; Murphy & Tyler, 2008). Dalam perspektif teori pertukaran sosial, ketidakadilan merupakan bentuk pelanggaran terhadap norma dan aturan pertukaran. Suatu hubungan pertukaran pada dasarnya mengandung syarat yang harus dipenuhi oleh pihak yang terlibat di dalamnya yakni keseimbangan yang adil (Cropanzano & Mitchell, 2005). Hukuman diberikan kepada pihak yang tidak menjalankan syarat atau aturan pertukaran. Sedangkan untuk pihak yang menjalankan pertukaran sesuai syarat atau aturan akan memperoleh pengembalian positif di masa depan. Hukuman disini dapat diartikan sebagai bentuk balasan yang ditujukan kepada pihak pelanggar aturan dan biasanya dapat berupa pengurangan input pertukaran.

Perilaku ketidakadilan yang ditampilkan oleh seorang mencerminkan rendahnya kualitas kecerdasan spiritual Islam yang dimilikinya. Sejumlah studi menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan dapat mengurangi tekanan psikis serta membawa seseorang kepada perilaku adil terhadap orang lain. Studi yang dilakukan Qadri *et al.*, (2017) kepada sedikitnya 425 karyawan perusahaan tekstil di Pakistan menemukan bahwa kecerdasan spiritual dapat mengurangi stres karyawan. Stres yang dialami seseorang pada umumnya dapat berupa depresi, frustrasi, dan kegelisahan (Munif *et al.*, 2019). Kemudian, Allameh *et al.*, (2012) menemukan 75% karyawan perempuan pada industri manufaktur di Iran menganggap bahwa keadilan organisasi yang mereka terima ditentukan oleh kecerdasan spiritual (Allameh *et al.*, 2012).

Mayoritas studi mengenai pengaruh kecerdasan spiritual terhadap pencapaian kinerja dan tekanan psikologis serta konstruk keadilan, masih terfokus pada konsep kecerdasan spiritual konvensional. Selain itu, belum ditemukan studi yang mengkaji mengenai hubungan tersebut melalui konsep kecerdasan spiritual yang lebih spesifik dalam perspektif Islam dalam satu kesatuan model atau konstruk penelitian. Sehingga menjadi isu penting bagi peneliti untuk melakukan kajian komprehensif dan mendalam tentang konsep kecerdasan spiritual Islam.

Fenomena empiris terkait pengaruh konstruk keadilan (keadilan formal dan keadilan sosial) terhadap kinerja individu telah dibahas pada sejumlah studi terdahulu. Namun, temuan empiris sejumlah studi masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten dengan sejumlah temuan studi lainnya yang relevan. Sebagian studi menemukan keadilan organisasi (keadilan formal dan keadilan sosial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Ashraf *et al.*, 2018; Clercq & Azeem, 2020; De-Lara & Ting-Ding, 2017; Diehl *et al.*, 2018; Haryono *et al.*, 2019; Khan *et al.*, 2020; Khtatbeh *et al.*, 2020; Mylona & Mihail, 2018; Nakagawa *et al.*, 2015; Otto & Mamatoglu, 2014; Pakpahan *et al.*, 2020; Swalhi *et al.*, 2017; Virgolino & Coelho, 2017; Widyanti *et al.*, 2020; Zeb *et al.*, 2019). Sedangkan sebagian studi lainnya tidak menemukan adanya pengaruh apapun terhadap hubungan kedua konstruk tersebut (Aykan & Sönmez, 2014; Javaeed *et al.*, 2019; Kalay, 2016; Tufail *et al.*, 2017).

Fenomena empiris mengenai pencapaian kinerja karena pengaruh keadilan juga banyak dibahas oleh sejumlah studi terdahulu di Indonesia.

Terdapat lebih dari 50% karyawan perempuan dari universitas swasta maupun negeri yang ada di Jawa dan Kalimantan mengalami penurunan kinerja karena ketidakadilan yang mereka terima (Widyanti *et al.*, 2020). Kemudian, pada studi yang berbeda ditemukan sedikitnya 42% karyawan Bank Syariah di Jawa Timur menunjukkan pencapaian kinerja karena keadilan yang mereka terima di tempat kerja, dari persentase tersebut 49,2% karyawan berada pada rentang usia 26-35 Tahun, dan disusul 34,9% karyawan dengan rentang usia 18-25 Tahun (Nurkholis & Wiranti, 2019). Selanjutnya, sebanyak 38,5% karyawan Indonesia mengalami perubahan kinerja karena penerimaan keadilan, dan dari jumlah tersebut mayoritas atau 52% karyawan berada pada rentang usia 20-29 Tahun (Purwantoro & Bagyo, 2019).

Ketidakkonsistenan juga ditemukan pada sejumlah studi mengenai pengaruh konstruk keadilan organisasi terhadap stress atau tekanan psikologis. Beberapa studi menemukan keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tekanan psikologis (Cloutier *et al.*, 2018; Haghighinezhad *et al.*, 2019; Inoue *et al.*, 2010a, 2013; Kobayashi & Kondo, 2019; Pérez-Rodríguez *et al.*, 2019; Yokouchi & Hashimoto, 2019). Sedangkan pada sebuah studi lainnya tidak ditemukan adanya pengaruh signifikan keadilan organisasi terhadap tekanan psikologis (Ito *et al.*, 2015). Fenomena empiris yang terjadi di Indonesia mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap stres mental, ditemukan 84% guru sekolah menengah dengan rentang usia 31-39 Tahun mengungkapkan bahwa stres yang mereka alami dipicu oleh praktik keadilan yang belum terpenuhi (Surjanti *et al.*, 2018).

Studi mengenai pengaruh tekanan psikologis terhadap pencapaian kinerja juga menemukan hasil empiris yang tidak konsisten. Sejumlah studi mengungkapkan bahwa tekanan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Duraku & Hoxha, 2018; Harvey *et al.*, 2011; Ismail *et al.*, 2015; Khuong & Yen, 2016; Lim & Tai, 2014; Spivey *et al.*, 2020). Sedangkan pada sejumlah studi lainnya tidak menemukan pengaruh signifikan tekanan psikologis terhadap kinerja (Dendle *et al.*, 2018; Fauzih & Ismail, 2018; Goksel *et al.*, 2017; Rizwan *et al.*, 2014).

Fenomena empiris berkaitan dengan tekanan psikologis terhadap kinerja juga telah dibahas oleh sejumlah peneliti di Indonesia. Terdapat 28% dari total 928 karyawan perusahaan asuransi di Indonesia mengalami penurunan kinerja karena tekanan psikologis yang mereka alami (Anwar & Ali, 2015). Fenomena yang sama juga ditemukan pada studi yang berbeda yaitu terdapat 53,34% mahasiswa jurusan bisnis di Indonesia mengalami perubahan pencapaian akademik karena pengaruh tingkat stres (Sakitri, 2019). Kemudian, pada sebuah studi empiris lainnya ditemukan mayoritas atau tercatat 66,7% karyawan perempuan dengan rentang usia 40-49 dari salah satu badan usaha milik negara mengungkapkan bahwa stres yang mereka alami akan mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan (Irawanto *et al.*, 2015).

Fenomena empiris pada bagian sebelumnya memberikan bukti bahwa penurunan kinerja, stres mental atau tekanan psikologis, dan ketidakadilan di tempat kerja dipengaruhi oleh kualitas kecerdasan spiritual Islam individu. Mengacu pada sejumlah hasil studi empiris yang dilakukan di Indonesia,

fenomena krisis atau degradasi kecerdasan spiritual Islam menjadi masalah nyata yang harus dihadapi. Kecerdasan spiritual dalam Islam dijelaskan sebagai perwujudan nilai-nilai agama dalam diri pribadi umat Islam. Ketika nilai-nilai agama menjadi pondasi dalam hidup seseorang, maka ia senantiasa memperoleh kebaikan dan terhindar dari keburukan.

Indonesia merupakan Negara dengan penduduk Muslim terbesar di dunia yang pada tahun 2020 diperkirakan akan mencapai 229,62 juta jiwa. Penguatan nilai-nilai Islam menjadi suatu keharusan ketika melihat peran Indonesia sebagai salah satu pusat penyebaran agama Islam yang terdiri dari keragaman suku dan budaya. Nilai-nilai Islam merupakan pondasi dalam meningkatkan kualitas akhlak atau kecerdasan spiritual Islam. Menjadi sebuah ironi ketika melihat Indonesia sebagai Negara Muslim mengalami krisis atau degradasi kecerdasan spiritual Islam yang ditandai dengan tingginya tingkat penyimpangan perilaku individu. Penyimpangan perilaku dalam Islam merupakan suatu perbuatan yang dilarang dan wajib untuk dihindari oleh setiap umat Muslim, karena dapat membawa dampak merugikan bagi diri pribadi dan manusia lainnya.

Penguatan nilai-nilai Islam di Indonesia penting untuk dilakukan pada berbagai lingkup organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Langkah ini dilakukan semata-mata untuk meningkatkan kualitas kecerdasan spiritual Islam individu, sehingga mampu mengendalikan diri ketika dihadapkan pada ragam situasi yang berpotensi membawa kepada perbuatan-perbuatan yang dilarang secara hukum dan agama. Seperti yang kita ketahui

bahwa tingkat penyimpangan perilaku di Indonesia terbilang relatif tinggi. Terbukti dari munculnya ragam fenomena bentuk perilaku modern seperti *cyber crime*, *cyber bullying*, *internet addiction*, dan lain sebagainya.

Tercatat sedikitnya 49% pengguna internet di Indonesia pernah mengalami *bullying* dalam bentuk ejekan atau pelecehan di media sosial (APJII, 2018). Dalam sebuah studi yang dilakukan Nazriani & Zahreni (2017), ditemukan sebanyak 36% remaja pernah terlibat sebagai pelaku *cyber bullying* dan 50% diantaranya mengaku pernah terlibat *cyber victims*. Selain itu, tercatat 1905 kasus pelaporan kejahatan siber di Indonesia yang berasal dari 649 kasus penipuan online, 1048 kasus penyebaran konten provokatif, dan 208 kasus pornografi (Dittipidsiber, 2020). Sedangkan untuk fenomena kecanduan internet, tercatat sedikitnya 3,6% mahasiswa mengalami kecanduan internet dan lebih dari 50% diantaranya melaporkan kecanduan internet diikuti dengan *musculoskeletal symptoms* (Pratama & Widyanti, 2019).

Modernisasi teknologi seolah-olah menjadi akses bagi berbagai paham dan budaya asing, terutama melalui pertukaran informasi yang begitu cepat tanpa adanya batasan ruang dan waktu. Alhasil, modernisasi sukses membawa pergeseran perilaku dan budaya individu yang mana tidak dapat dipisahkan dari penggunaan teknologi seperti ponsel pintar (*smartphone*). Hingga saat ini, durasi rata-rata penggunaan internet di Indonesia tercatat telah mencapai 8 jam 51 menit untuk setiap harinya (Hartanti & Sugiasih, 2019). Kondisi ini secara jelas meningkatkan potensi kerentanan krisis akhlak atau moral, yang mana akan mendorong munculnya ragam bentuk perilaku yang berbanding terbalik

dengan nilai-nilai Islam. Kondisi ini juga dapat dikatakan sebagai cerminan rendahnya tingkat kecerdasan spiritual Islam di Indonesia.

Berangkat dari fenomena empiris di Indonesia, peneliti termotivasi untuk melakukan kajian secara komprehensif dan mendalam mengenai konsep kecerdasan spiritual Islam dalam menjelaskan fenomena penurunan kinerja, tekanan psikologis, dan ketidakadilan organisasi (keadilan formal dan keadilan sosial). Dalam hal ini, peneliti akan memusatkan tujuan yakni pada lingkup industri Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) atau *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Data yang dimuat pada situs resmi Departemen Koperasi Republik Indonesia, populasi koperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta hingga saat ini tercatat sebanyak 1758 koperasi, yang terbagi ke dalam jenis koperasi syariah dan koperasi konvensional. Jumlah tersebut tersebar di lima Kabupaten dan Kota dengan komposisi 456 koperasi di Kota Yogyakarta, 467 koperasi di Kabupaten Sleman, 207 koperasi di Kabupaten Gunung Kidul, 346 di Kabupaten Bantul, dan 282 koperasi di Kabupaten Kulon Progo (Departemen Koperasi, 2020).

Berdasarkan data jumlah koperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta, menunjukkan bahwa koperasi masih menjadi lembaga keuangan bukan bank yang memiliki eksistensi tinggi, terutama pada wilayah pedesaan dan perkotaan yang berperan sebagai penggerak roda perekonomian Usaha Kecil dan Menengah. Koperasi sendiri diklasifikasikan menjadi dua jenis, yakni koperasi syariah dan koperasi konvensional. Dalam konteks ini, peneliti akan lebih condong kepada koperasi syariah. Hal ini dikarenakan, koperasi syariah

merupakan salah satu bentuk Lembaga Keuangan Bukan Bank (LKBB), yang mana dalam menjalankan usahanya menganut prinsip-prinsip berkeadilan yang sesuai dengan syariat Islam. Sehingga, besar kemungkinan bahwa prinsip kerja Koperasi Jasa Keuangan Syariah memiliki relevansi kuat dengan konsep kecerdasan spiritual Islam yang menitikberatkan pada nilai-nilai ajaran Islam.

Meskipun berlandaskan pada prinsip syariat Islam, nyatanya masih banyak praktik-praktik dalam koperasi syariah yang berbanding terbalik dengan nilai-nilai Islam. Pada tahun 2018 lalu, tercatat sedikitnya Rp 3 miliar dana nasabah lenyap yang melibatkan seluruh anggota pengurus BMT Istiqomah di Kabupaten Sumedang (Andina, 2018). Selanjutnya, pada akhir tahun 2019 lalu, direktur BMT Amanah Ray di Medan terlibat pencucian uang nasabah dan karyawan yang mencapai kerugian hingga Rp 30 miliar (Sitorus, 2019). Kemudian pada April 2020, tercatat kasus pencucian dana yang dilakukan pimpinan BMT Lestari Muamalat, menyebabkan kerugian nasabah hingga Rp 4 miliar (Redaksismantura, 2020). Seorang karyawan BMT Insan Mandiri di Banyumas ditangkap polisi karena menggelapkan dana nasabah yang menyebabkan kerugian hingga Rp 5 miliar (Ayyubi, 2020). Peristiwa-peristiwa ini mencerminkan praktik-praktik yang tidak sesuai dengan nilai-nilai Islam, dan merupakan bukti nyata krisis kecerdasan spiritual Islam. Penguatan nilai-nilai Islam sangat penting bagi Koperasi Jasa Keuangan Syariah di Indonesia, tujuannya yakni untuk membentuk dan memperkuat akhlak dan moral pengurus termasuk para pimpinan sehingga mencerminkan kualitas kecerdasan spiritual Islam yang lebih baik.

1.2. Kesenjangan Penelitian

Terdapat beberapa kesenjangan (*gap*) pada penelitian ini mengenai konsep kecerdasan spiritual Islam dalam menjelaskan fenomena kondisi afektif negatif atau tekanan psikologis dan penurunan kinerja. Gagasan ini melahirkan sebuah model baru untuk diuji secara mendalam dan komprehensif sebagai wujud pengembangan teori dan belum pernah diuji maupun diteliti pada studi-studi terdahulu yang relevan. Berdasarkan atas hasil pemetaan dan kajian sejumlah studi maka ditemukan beberapa kesenjangan (*gap*) penelitian sebagai berikut:

1.2.1. Kesenjangan Teoritis

Kesenjangan teoritis yang pertama pada penelitian ini yakni mengenai terminologi kecerdasan spiritual Islam secara teoritis belum banyak dikaji dan dieksplorasi, terlebih mayoritas studi hanya membahas kecerdasan spiritual kontemporer dan tidak spesifik pada perspektif Islam (Hanefar *et al.*, 2016; Rahman & Shah, 2015). Kecerdasan spiritual kontemporer memiliki banyak perbedaan dalam aspek agama dengan kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam (Anwar *et al.*, 2020), kondisi ini jelas menjadi tidak relevan apabila digunakan untuk menjelaskan berbagai fenomena bisnis pada wilayah atau Negara dengan mayoritas penduduk Muslim (Anwar *et al.*, 2020). Sehingga sangat penting untuk dilakukan pengkajian terkait konsep kecerdasan spiritual yang spesifik pada perspektif Islam secara komprehensif dan mendalam (Baharuddin & Ismail, 2013, 2015c, 2016; Hanefar *et al.*, 2016).

Kesenjangan teoritis kedua yaitu mengenai konsekuensi yang dapat ditimbulkan dari konsep kecerdasan spiritual yang spesifik pada perspektif Islam belum banyak dikaji dan dieksplorasi, terutama mengenai konsekuensi konsep kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam terhadap fenomena bisnis dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (Mahmood *et al.*, 2018) khususnya dalam konteks individu maupun organisasi (Anwar *et al.*, 2020). Mayoritas studi tentang kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam lebih banyak membahas terkait pengembangan dan validasi instrumen (Akhtar *et al.*, 2018; Baharuddin & Ismail, 2015b; Bensaid *et al.*, 2014; Hanefar *et al.*, 2016; Rahman & Shah, 2015). Sehingga sangat penting untuk dilakukan pengkajian mengenai konsekuensi konsep kecerdasan spiritual Islam dalam bidang ilmu yang spesifik pada manajemen sumber daya manusia (Ahmed *et al.*, 2016; Mahmood *et al.*, 2018).

Kesenjangan teoritis yang ketiga yaitu mengenai keterlibatan konsep kecerdasan spiritual dalam sebuah teori dasar (*grand theory*) belum banyak dikaji dan dieksplorasi, terutama mengenai konsep kecerdasan spiritual yang spesifik dalam pandangan Islam (Hanefar *et al.*, 2016) untuk menjelaskan pengaruh konstruk keadilan organisasi dan tekanan psikologis terhadap kinerja sumber daya manusia dalam sudut pandang teori pertukaran sosial. Mayoritas studi tentang kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam hanya fokus pada pendalaman sintesis dan pengembangan instrumen (Akhtar *et al.*, 2018; Baharuddin & Ismail, 2015b; Bensaid *et al.*, 2014; Hanefar *et al.*, 2016; Rahman & Shah, 2015). Dengan demikian sangat penting untuk melakukan

pengkajian secara komprehensif dan mendalam mengenai peran kecerdasan spiritual Islam dalam sebuah teori dasar yang relevan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (Anwar *et al.*, 2020).

1.2.2. Kesenjangan Empiris

Kesenjangan empiris pertama yaitu mengenai krisis akhlak sebagai wujud rendahnya kecerdasan spiritual Islam menjadi isu dan fenomena nyata yang terjadi pada sejumlah wilayah atau Negara Muslim di dunia termasuk Indonesia (Astra, 2018). Rendahnya kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam mendorong individu untuk terlibat kepada berbagai bentuk masalah atau penyimpangan perilaku (Brotheridge & Lee, 2007; Hamid *et al.*, 2016; Wulantika & Buhari, 2015) termasuk perilaku ketidakadilan di tempat kerja, tekanan psikologis, dan penurunan kinerja (Masitoh & Sudarma, 2019; Munif *et al.*, 2019; Rahman & Shah, 2015; Saad *et al.*, 2019).

Kesenjangan empiris yang kedua yaitu penelitian empiris mengenai kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam masih sangat terbatas (Baharuddin & Ismail, 2015b, 2015c), apalagi mengenai perannya dalam menjelaskan fenomena ketidakadilan dalam aspek formal dan sosial, tekanan psikologis, serta pencapaian kinerja karyawan (Anwar *et al.*, 2020) pada lingkup industri Koperasi Syariah di Indonesia. Kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam menjadi salah satu aspek penting terhadap efektifitas dan pencapaian kinerja organisasi termasuk pada lembaga keuangan mikro seperti Koperasi Syariah (Malik & Tariq, 2016; Tsafe & Rahman, 2014).

1.3. Perumusan Masalah

Berangkat dari sejumlah kesenjangan penelitian pada bagian sebelumnya, dapat diperoleh beberapa rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: pertama, mayoritas studi kontemporer tidak banyak melibatkan aspek-aspek Agama dalam menjelaskan konsep kecerdasan spiritual. Kedua, mayoritas studi tidak banyak mengkaji mengenai keterlibatan konsep kecerdasan spiritual dalam sebuah teori dasar (*grand theory*) yang mapan, terlebih mengenai kecerdasan spiritual yang lebih spesifik dalam pandangan Islam. Ketiga, mayoritas studi kontemporer hanya fokus pada kajian mengenai kecerdasan spiritual konvensional, namun kajian mengenai kecerdasan spiritual yang spesifik dalam perspektif Islam masih sangat jarang dilakukan. Terlebih mengenai konsekuensinya terhadap berbagai fenomena bisnis dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) baik dalam perspektif individu maupun organisasi.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berikut beberapa pertanyaan dalam penelitian ini yaitu:

- 1.4.1. Apakah terdapat pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan?
- 1.4.2. Apakah terdapat pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan?
- 1.4.3. Apakah terdapat pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis?
- 1.4.4. Apakah terdapat pengaruh keadilan sosial terhadap tekanan psikologis?

- 1.4.5. Apakah terdapat pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan?
- 1.4.6. Apakah tekanan psikologis memediasi pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan?
- 1.4.7. Apakah tekanan psikologis memediasi pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan?
- 1.4.8. Apakah kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan?
- 1.4.9. Apakah kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan?
- 1.4.10. Apakah kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis?
- 1.4.11. Apakah kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh keadilan sosial terhadap tekanan psikologis?
- 1.4.12. Apakah kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berikut beberapa tujuan pada penelitian ini yakni untuk menguji dan menganalisis:

- 1.5.1. Pengaruh aspek keadilan formal terhadap kinerja karyawan.
- 1.5.2. Pengaruh aspek keadilan sosial terhadap kinerja karyawan.
- 1.5.3. Pengaruh aspek keadilan formal terhadap tekanan psikologis.

- 1.5.4. Pengaruh aspek keadilan sosial terhadap tekanan psikologis.
- 1.5.5. Pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan
- 1.5.6. Pengaruh mediasi tekanan psikologis pada keadilan formal terhadap kinerja karyawan.
- 1.5.7. Pengaruh mediasi tekanan psikologis pada keadilan sosial terhadap kinerja karyawan.
- 1.5.8. Pengaruh moderasi kecerdasan spiritual Islam pada keadilan formal terhadap kinerja karyawan.
- 1.5.9. Pengaruh moderasi kecerdasan spiritual Islam pada keadilan sosial terhadap kinerja karyawan.
- 1.5.10. Pengaruh moderasi kecerdasan spiritual Islam pada keadilan formal terhadap tekanan psikologis.
- 1.5.11. Pengaruh moderasi kecerdasan spiritual Islam pada keadilan sosial terhadap tekanan psikologis.
- 1.5.12. Pengaruh moderasi kecerdasan spiritual Islam pada tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi para peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi studi tentang kecerdasan spiritual Islam dan peranannya pada teori pertukaran sosial dalam menjelaskan pengaruh keadilan formal, keadilan sosial dan tekanan psikologis terhadap pencapaian kinerja karyawan.

1.6.2. Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan tambahan wawasan bagi mahasiswa jurusan manajemen dengan bidang minat sumber daya manusia (SDM) dalam kuliah mengenai kecerdasan spiritual Islam dan konsekuensinya terhadap perspektif individu dan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan dan motivasi bagi mahasiswa untuk membangun dan memperkuat kecerdasan spiritual Islam yang dimilikinya.

1.6.3. Pimpinan dan Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi petunjuk dan rujukan bagi para pemimpin dan karyawan untuk senantiasa mengamalkan nilai-nilai Islam sehingga terbentuk kecerdasan spiritual Islam yang kuat agar terhindar dari praktik-praktik penyimpangan yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain, dan organisasi.

1.6.4. Lembaga Koperasi Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan lembaga Koperasi Syariah dalam menjaga marwah organisasi dengan tetap berlandaskan pada prinsip syariat Islam, termasuk dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta dalam penyusunan program terkait penguatan kecerdasan spiritual Islam pimpinan maupun karyawan sehingga dapat meminimalisir potensi terjadinya praktik penyimpangan yang sering kali terjadi pada berbagai bentuk lembaga keuangan, baik bank maupun non bank.

1.7. Orisinalitas Penelitian

1.7.1. Penelitian terdahulu hanya menjelaskan tekanan psikologis dan kinerja karyawan melalui kecerdasan spiritual konvensional, sehingga menjadi tidak relevan apabila diadopsi dalam konteks wilayah dengan mayoritas penduduk beragama Muslim. Sementara penelitian ini menggunakan konsep kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam untuk menjelaskan tekanan psikologis dan kinerja karyawan, sehingga menjadi relevan apabila diterapkan di Indonesia.

1.7.2. Mayoritas studi masih terfokus pada pengkajian mengenai substansi dan pengembangan instrumen serta domain konsep kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam, sedangkan penelitian ini mengkaji mengenai konsekuensi dari kecerdasan spiritual Islam dalam perspektif individu dan organisasi.

1.7.3. Mayoritas studi kontemporer masih sangat terbatas dalam kajian terkait peran kecerdasan spiritual dalam perspektif teori pertukaran sosial, terlebih mengenai kecerdasan spiritual yang spesifik dalam Islam. Studi ini mengkaji peran kecerdasan spiritual Islam dalam perspektif teori pertukaran sosial untuk menjelaskan pengaruh aspek keadilan di tempat kerja dan tekanan psikologis terhadap pencapaian kinerja karyawan.

1.7.4. Penelitian ini mengkaji mengenai konsekuensi kecerdasan spiritual Islam terhadap pencapaian kinerja manajer dan karyawan Koperasi Syariah. Hal ini dikarenakan, munculnya berbagai praktik penyimpangan perilaku pada industri Koperasi Syariah yang sudah tidak sesuai dengan nilai-nilai Islam dan mencerminkan rendahnya kualitas kecerdasan spiritual Islam individu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori Pertukaran Sosial

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) merupakan salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh untuk memahami perilaku di tempat kerja (Cropanzano & Mitchell, 2005). Meskipun pandangan yang berbeda tentang pertukaran sosial telah muncul, para ahli teori menyetujui bahwa pertukaran sosial melibatkan serangkaian interaksi yang menghasilkan kewajiban (Emerson, 1976). Dalam teori pertukaran sosial, interaksi ini biasanya dilihat sebagai saling bergantung dan tergantung pada tindakan orang lain (Blau, 1964). Teori pertukaran sosial menekankan bahwa transaksi yang saling bergantung memiliki potensi menghasilkan hubungan berkualitas tinggi (Cropanzano & Mitchell, 2005). Dalam konteks pertukaran sosial, terdapat konflik antara kewajiban untuk membalas dan kewajiban untuk menerima bantuan (Blau, 1964). Konsekuensi yang mengerikan dari kewajiban timbal balik akan diterima ketika seseorang tidak memberikan balasan yang sesuai atas manfaat yang telah mereka terima. Kepuasan akan tercipta bergantung pada harapan serta manfaat nyata yang akan diterima dari aktivitas pertukaran.

Perkembangan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) tidak dapat terlepas dari peranan penting sejumlah tokoh sosiologi dan sosial psikologi seperti George Homans, Peter Balu, dan Richard Emerson. Konsep teori pertukaran sosial pada awalnya mengadopsi prinsip pertukaran ekonomi, kemudian dikaitkan dengan berbagai istilah dalam disiplin ilmu psikologi dan ekonomi seperti upah,

penguatan, biaya, nilai, utilitas, sumber daya, tingkat perbandingan, transaksi, keuntungan, hasil dan lain-lain (Emerson, 1976). Menurut Homans (1958) pertukaran sosial dijelaskan sebagai “pertukaran barang, barang material dan/atau non material yang melibatkan setidaknya dua belah pihak.” Selanjutnya Blau (1964) mengemukakan bahwa “pertukaran sosial mengacu pada tindakan sukarela individu yang termotivasi oleh pengembalian yang diharapkan mereka terima dan biasanya mereka peroleh dari orang lain sebagai mitra pertukaran.” Dan terakhir Emerson (1976) mendefinisikan pertukaran sosial dengan asumsi bahwa “sumber daya akan terus mengalir hanya jika terdapat pengembalian nilai yang bergantung padanya”.

Cropanzano & Mitchell (2005) dalam tulisannya menyampaikan bahwa teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) terdiri dari tiga elemen penting yaitu aturan dan norma pertukaran (*rule and norm of exchange*), sumber daya yang dipertukarkan (*resources exchanged*), dan hubungan yang muncul (*relationships that emerge*). Secara sederhana elemen-elemen teori pertukaran sosial ditampilkan seperti pada gambar 2.1.



Gambar 2.1.

Prinsip dasar Teori Pertukaran Sosial (Cropanzano & Mitchell, 2005)

Salah satu prinsip dasar teori pertukaran sosial adalah bahwa hubungan berkembang dari waktu ke waktu menjadi kepercayaan, kesetiaan, dan komitmen bersama (Cropanzano & Mitchell, 2005). Untuk mewujudkannya, para pihak yang

terlibat di dalamnya harus mematuhi “aturan” pertukaran tertentu. Aturan (*the rules*) pertukaran membentuk “definisi normatif dari situasi yang terbentuk di antara atau diadopsi oleh para peserta dalam hubungan pertukaran” (Emerson, 1976). Dengan cara ini, aturan dan norma pertukaran dapat dikatakan sebagai “pedoman” dari sebuah proses pertukaran. Dalam konteks teori pertukaran sosial, aturan dan norma pertukaran setidaknya harus memenuhi aturan timbal balik (*reciprocity rules*). Aturan timbal balik menekankan pada transaksi interpersonal kontingen, tindakan salah satu pihak akan mendapat respon dari pihak lainnya (Gouldner, 1960). Aturan timbal balik juga melibatkan harapan budaya bahwa orang akan mendapatkan apa yang pantas mereka dapatkan (Gouldner, 1960). Selain itu, aturan timbal balik juga telah dianggap sebagai mandat budaya, dimana mereka yang tidak mematuhi akan dihukum (Malinowski, 1932; Mauss, 1967).

Foa & Foa (1980) dalam tulisannya menyajikan enam jenis sumber daya dalam pertukaran, diantaranya; cinta, status, informasi, uang, barang, dan jasa. Foa & Foa (1980) membagi sumber daya tersebut menjadi dua dimensi. Dimensi pertama mengacu pada partikularisme sumber daya yang artinya yaitu nilai sumber daya bervariasi berdasarkan sumbernya. Dimensi kedua mengacu pada konkrit sumber daya yang artinya seberapa nyata atau spesifik sumber daya itu sendiri. Sebagian besar barang dan jasa setidaknya bersifat konkrit. Sumber daya yang kurang konkrit memberi manfaat simbolis. Menurut para ahli, sumber daya simbolis menyampaikan makna yang melampaui nilai objektif (Foa & Foa, 1980). Selanjutnya, Foa & Foa (1980) dalam tulisannya membagi output sumber daya ke dalam dua bentuk yaitu hasil ekonomi dan hasil sosioemosional. Hasil ekonomi

mengarah kepada yang memenuhi kebutuhan finansial dan lebih bersifat konkrit. Sedangkan hasil sosioemosional adalah hasil yang memenuhi kebutuhan sosial dan harga diri seseorang dan umumnya bersifat simbolis dan partikularistik. Menurut Shore *et al.*, (2001) hasil sosioemosional merepresentasikan seseorang benar-benar dihargai dan diperlakukan secara bermartabat.

Dalam penelitian manajemen kontemporer, kajian terkait teori pertukaran sosial yang sejauh ini paling banyak mendapat perhatian oleh para peneliti yaitu gagasan mengenai hubungan di tempat kerja (Agarwal & Bhargava, 2014; Settoon *et al.*, 1996). Model teori pertukaran sosial ini menetapkan bahwa anteseden tempat kerja tertentu dapat mengarah kepada hubungan interpersonal yang lebih dikenal dengan istilah hubungan pertukaran sosial (Cropanzano *et al.*, 2001). Cropanzano & Mitchell (2005) menyatakan bahwa hubungan pertukaran sosial berkembang ketika majikan “mengurus karyawan,” yang kemudian dapat menimbulkan konsekuensi tertentu yang menguntungkan. Dalam konteks ini, dapat juga dikatakan bahwa hubungan pertukaran sosial dapat berperan sebagai mediator atau penghubung (transaksi yang menguntungkan dan adil akan mengarah kepada hubungan yang kuat, hubungan yang kuat akan menghasilkan perilaku kerja yang efektif dan sikap karyawan positif).

Banyak kajian tentang teori pertukaran sosial dalam konteks organisasi menggunakan kerangka kerja konseptual yang dikembangkan Blau (1964) untuk menggambarkan fenomena hubungan pertukaran sosial. Salah satu kontribusi konkrit Blau (1964) untuk teori pertukaran sosial adalah mengenai perbandingan antara pertukaran ekonomi dan sosial. Menurut Blau (1964) perbedaan mendasar

dan paling penting adalah pertukaran sosial membutuhkan kewajiban yang tidak ditentukan. Blau (1964) juga mengungkapkan bahwa hanya pertukaran sosial yang melibatkan bantuan yang menciptakan kewajiban di masa depan dan sifat pengembaliannya tidak dapat ditawarkan atau dinegosiasikan dan hanya pertukaran sosial yang cenderung menimbulkan perasaan kewajiban pribadi, rasa terima kasih, dan rasa kepercayaan, sedangkan pada pertukaran ekonomi secara murni kondisi ini tidak ditemukan.

Selanjutnya, Blau (1964) menggambarkan hubungan pertukaran sebagai hubungan kausal, meskipun arah panah kausal agak ambigu. Misalnya, anggapan Blau (1964) mengenai karakter hubungan antara mitra pertukaran mungkin mempengaruhi proses pertukaran sosial, yang berarti hubungan tersebut mempengaruhi jenis pertukaran (Cropanzano & Mitchell, 2005). Blau (1964) juga beranggapan bahwa pertukaran yang berhasil dapat menyebabkan satu individu menjadi lebih berkomitmen kepada orang lain (mitra pertukaran), menunjukkan bahwa pertukaran terkadang dapat mempengaruhi suatu hubungan (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Dalam konteks kajian mengenai teori pertukaran sosial, fokus perhatian penelitian ini secara spesifik ditujukan kepada prinsip timbal balik. Mayoritas studi teori pertukaran sosial telah menegaskan keterlibatan prinsip kewajiban timbal balik dalam aktivitas pertukaran sosial (Cropanzano & Mitchell, 2005). Blau (1964) menjelaskan prinsip timbal balik dengan sebuah analogi bahwa “seseorang memberikan jasa yang bermanfaat kepada orang lain, maka orang lain tersebut memiliki kewajiban untuk memberikan manfaat kepada orang yang

pertama secara bergantian.” Analogi tersebut menegaskan bahwa prinsip timbal balik merupakan aspek utama dan paling inti dalam suatu hubungan pertukaran sosial. Prinsip timbal balik yang tidak terpenuhi berpotensi membawa hubungan pertukaran kepada kondisi yang tidak menguntungkan, alhasil kondisi ini dapat menimbulkan reaksi emosional yang berujung pada konflik pertukaran.

Blau (1964) dalam tulisannya “*exchange and power in social life*” menyampaikan bahwa ciri atau makna khas dari sebuah pertukaran akan hilang ketika seseorang melakukan sesuatu karena rasa takut pada orang lain atau takut akan Tuhan atau takut pada hati nurani mereka, sehingga aspek ketakutan tersebut tidak termasuk dalam kerangka kerja konseptual pertukaran yang disampaikannya. Sehingga, Blau (1964) menyampaikan pertukaran sosial merupakan tindakan sukarela individu yang dimotivasi imbalan yang diharapkan akan mereka bawa dan biasanya sebenarnya mereka bawa dari orang lain.

Prinsip timbal balik yang dijelaskan pada sejumlah kajian tentang teori pertukaran sosial, membentuk keyakinan bahwa teori pertukaran sosial memiliki hubungan yang kuat dengan aspek Agama khususnya dalam Islam. Keterlibatan aspek-aspek Agama menjadi sangat penting dan dibutuhkan dalam kerangka kerja konseptual pertukaran. Islam telah mewajibkan setiap Muslim yang beriman untuk senantiasa menjalankan segala perintah dan menjauhi larangan Allah SWT yang tertuang dalam Al-Qur’an dan Hadits Rasulullah SAW, termasuk mengenai kewajiban timbal balik dalam konteks hubungan kepada Allah dan sesama manusia. Ketika memahami kembali secara lebih mendalam mengenai analogi yang disampaikan Blau (1964) terkait prinsip timbal balik dalam konteks teori

pertukaran sosial. Analogi tersebut sangat jelas memiliki kesamaan dengan prinsip timbal balik dalam ajaran Islam. Dalam perspektif Islam, timbal balik merupakan sebuah perintah yang wajib untuk dijalani oleh segenap Muslim yang beriman. Individu yang menerima kebaikan dari individu lainnya memiliki kewajiban untuk memberikan kebaikan yang sama kepada individu yang pertama memberikan. Mengenai kewajiban timbal balik, Allah telah menegaskan melalui Qur'an Surah Ar-Rahman ayat 60.

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَنِ إِلَّا الْإِحْسَنُ ﴿٦٠﴾

Artinya: “tidak ada Balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula)” (Q.S. Ar-Rahman: 60).

Selanjutnya, kewajiban timbal balik juga disampaikan Rasulullah melalui sebuah Hadits yang artinya *“Barangsiapa diperlakukan dengan baik (oleh seseorang), hendaklah ia membalasnya. Apabila dia tidak mendapatkan sesuatu untuk membalasnya, hendaklah ia memujinya. Jika ia memujinya, ia telah berterima kasih kepadanya. Namun, jika ia menyembunyikannya (tidak berterima kasih ataupun memujinya), berarti ia telah mengingkari (kebaikan)nya”* (HR. Bukhori dalam Al-Adab Al-Mufrad. Lihat Shahih Al-Adab Al-Mufrad no. 157).

Mengacu pada Al-Qur'an Surah Ar-Rahman ayat 60 dan Hadits Rasulullah memperkuat asumsi bahwa nilai-nilai Agama memiliki peran penting dalam hubungan pertukaran. Dalam Islam, membalas kebaikan seseorang dengan kebaikan yang sama merupakan sebuah kewajiban, ketika seseorang tidak menjalankannya maka mereka termasuk orang-orang yang tidak menjalankan perintah dan tidak menjauhi larangan Allah. Perbuatan ini jelas akan mengundang

murka Allah. Seseorang yang beriman dan taat kepada Allah memiliki ketakutan terhadap azab dan murka Allah, mereka yang beriman cenderung melaksanakan segala perintah dan menjauhi segala sesuatu yang dilarang Allah.

Relevansi teori pertukaran sosial dengan nilai Agama melahirkan gagasan untuk mencoba melibatkan aspek kepribadian dalam perspektif Islam sebagai penguat prinsip timbal balik. Telah dijelaskan dalam kajian teori pertukaran sosial bahwa prinsip timbal balik merupakan elemen utama untuk menjaga kualitas hubungan pertukaran. Sehingga dibutuhkan suatu kepribadian individu yang mampu menjaga supaya prinsip timbal balik tetap terlaksana. Kepribadian yang dimaksud yaitu kecerdasan spiritual Islam. Esensi yang terkandung pada konsep kecerdasan spiritual Islam dipercaya memiliki relevansi yang kuat untuk menjaga prinsip timbal balik dalam konteks teori pertukaran sosial.

Sejumlah ahli menjelaskan kecerdasan spiritual Islam sebagai kekuatan internal individu untuk memiliki hati dan jiwa yang bersih (Rahman & Shah, 2015). Hati dan jiwa yang bersih dapat menjauhkan seseorang dari perbuatan yang dilarang secara hukum maupun Agama. Hanefar *et al.*, (2016) menjelaskan bahwa seseorang dengan kecerdasan senantiasa menjaga hubungan baik kepada Allah dan kepada sesama manusia serta alam sekitar atau koheren dengan istilah *amar ma'ruf nahi munkar*. Selain itu, kecerdasan spiritual Islam juga dikatakan identik dengan kepribadian yang taat kepada Allah, bijak dalam memanfaatkan waktu, kuat menghadapi cobaan, dan bertanggung jawab (Baharuddin & Ismail, 2015a). Esensi positif dalam konsep kecerdasan spiritual Islam melahirkan individu yang memiliki keikhlasan lahir dan batin untuk menjauhkan diri dari segala perbuatan

yang dapat menurunkan kualitas hubungan pertukaran termasuk perilaku yang mengarah kepada ketidakadilan. Selain itu, kecerdasan spiritual Islam juga dapat mendorong individu menampilkan upaya optimal untuk memberikan yang terbaik bagi hubungannya dengan mitra interaksi atas hasil yang telah ia terima. Upaya optimal yang ditampilkan pada akhirnya dapat membawa kepada peningkatan kualitas hubungan pertukaran.

Berbagai penjelasan ahli tentang kecerdasan spiritual Islam memperkuat keyakinan bahwa kecerdasan spiritual Islam dapat benar-benar menjadi aspek penting terhadap keberlangsungan pertukaran sosial. Individu dengan kecerdasan spiritual Islam tentu memiliki komitmen kuat untuk menjaga pertukaran supaya berjalan sesuai prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Kecerdasan spiritual juga dapat menghindarkan individu dari perbuatan atau tindakan yang merugikan mitra dan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kewajiban timbal balik dalam pertukaran. Mengacu pada landasan teoritis, dapat ditarik opini bahwa kecerdasan spiritual Islam dapat berperan sebagai aspek penguat dalam sebuah hubungan pertukaran.

Selanjutnya, penelitian ini juga akan melakukan kajian tentang peran teori pertukaran sosial dalam menjelaskan pengaruh keadilan organisasi (keadilan formal dan keadilan sosial) dan tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan. Sejumlah studi terdahulu menemukan peran signifikan keadilan organisasi terhadap tekanan psikologis dan kinerja karyawan. Teori pertukaran sosial banyak digunakan para peneliti bidang organisasi dalam menjelaskan tentang persepsi keadilan organisasi (Cropanzano *et al.*, 2002; Masterson *et al.*, 2000). Persepsi

keadilan organisasi itu sendiri mengacu pada persepsi keadilan dalam setting organisasi (Greenberg, 1990). Teori pertukaran sosial memandang organisasi sebagai arena untuk transaksi sosial jangka panjang yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi (Cropanzano *et al.*, 2002; Wayne *et al.*, 1997). Keadilan dianggap sebagai input dalam hubungan pertukaran dan dapat berasal dari organisasi maupun atasan secara langsung (Masterson *et al.*, 2000; Settoon *et al.*, 1996). Keadilan yang berasal dari organisasi terkait dengan aspek formal yang sering disebut sebagai keadilan prosedural atau keadilan prosedural formal. Ini dikarenakan keadilan prosedural ditetapkan melalui mekanisme atau prosedur formal di dalam organisasi, sehingga segala bentuk respon diarahkan kepada organisasi. Selanjutnya, keadilan yang berasal dari manajer atau atasan langsung akan terkait dengan aspek sosial yang dikenal sebagai keadilan interaksional atau keadilan interaksional sosial. Hal ini karena transaksi bersumber atau melibatkan atasan secara langsung, sehingga segala bentuk respon akan ditujukan langsung kepada manajer atau atasan.

Terkait dengan konteks pengaruh aspek keadilan terhadap kinerja. Kinerja dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk respon yang diberikan seseorang atas penerimaan output dalam hubungan pertukaran. Respon kinerja yang ditujukan kepada organisasi secara umum akan dikaitkan dengan keadilan formal atau keadilan prosedural. Apabila organisasi dianggap menjalankan prinsip-prinsip keadilan formal atau prosedural, maka respon positif akan ditunjukkan karyawan sebagai bentuk timbal balik dalam wujud peningkatan kinerja. Selanjutnya, respon kinerja yang diarahkan kepada atasan akan terkait langsung dengan keadilan

interaksional atau keadilan sosial. Hal ini didasari sikap atasan dalam interaksi secara interpersonal dan informasional kepada para karyawan. Selama proses interaksi tersebut karyawan merasakan bahwa prinsip-prinsip keadilan sosial atau interaksional telah dijalankan, maka karyawan akan memberikan respon positif yang ditujukan kepada atasannya yakni melalui tindakan-tindakan konstruktif. Beberapa studi menemukan berbagai hasil terkait pengaruh persepsi keadilan terhadap kinerja, diantaranya beberapa studi menemukan adanya pengaruh positif signifikan aspek keadilan terhadap kinerja (Devonish & Greenidge, 2014; Konovsky & Cropanzano, 1991; Virgolino *et al.*, 2017). Sedangkan pada studi lainnya tidak menemukan adanya pengaruh apapun dari aspek keadilan terhadap kinerja karyawan (Javaeed *et al.*, 2019).

Selanjutnya, dalam konteks hubungan pertukaran sosial, terdapat potensi terjadinya kondisi afektif negatif seperti tekanan psikologis. Hal ini dikarenakan adanya ketidakadilan yang diterima oleh salah satu pihak dalam hubungan pertukaran. Ketidakadilan akan mendorong pihak yang terlibat untuk memberikan respon negatif sebagai bentuk protes atas kekecewaan yang dirasakan. Sejumlah studi membenarkan bahwa tingkat keadilan yang rendah akan meningkatkan reaksi emosi negatif karyawan (Inoue *et al.*, 2010a; Ito *et al.*, 2015). Reaksi emosional negatif secara umum dapat ditampilkan melalui berbagai bentuk perilaku merugikan seperti kemarahan (*anger*), kecemasan (*anxiety*), dan stres (Lemay & Dobush, 2014) yang nantinya dapat mengarah kepada penurunan kinerja (Lim & Tai, 2014). Kondisi ini tanpa disadari mencerminkan sebuah penurunan terhadap kualitas hubungan pertukaran itu sendiri.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Definisi Kinerja

Kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi yang bersangkutan (Borman & Motowidlo, 1997; McCloy *et al.*, 1994; Motowidlo & Kell, 2013; Sonnentag & Frese, 2002). Selanjutnya, dijelaskan bahwa kinerja bukan merupakan hasil, konsekuensi, maupun hasil perilaku, melainkan perilaku itu sendiri (McCloy *et al.*, 1994). Selain itu, dikatakan bahwa kinerja bersifat multidimensi, sehingga untuk setiap pekerjaan tertentu ada anggota komponen kinerja substantif yang dapat dibedakan dalam hal keterkaitannya dan pola kovariasinya dengan variabel lain (McCloy *et al.*, 1994). Kinerja sumber daya manusia mengacu pada tindakan yang dapat diukur, perilaku dan hasil yang dilibatkan atau dibawa oleh individu yang terkait dengan dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Campbell & Wiernik, 2015; Viswesvaran & Ones, 2000). Lebih spesifik mengenai kinerja karyawan (*employee performance*) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dijelaskan sebagai tindakan atau perilaku serta hasilnya yang membawa manfaat atau berkontribusi bagi tujuan organisasi.

Motowidlo & Scotter (1994) dan Krishnaveni & Monica (2018) menjelaskan kinerja karyawan dapat berupa kontribusi hasil finansial maupun non finansial karyawan yang terkait langsung dengan kinerja dan keberhasilan organisasi. Menurut Viswesvaran & Ones (2000) kinerja kerja terdiri dari tiga dimensi diantaranya kinerja tugas, *organizational citizen behavior*, dan

perilaku kontraproduktif. Koopmans *et al.*, (2014) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan terdiri dari tiga dimensi yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kontraproduktif. Sedangkan Borman & Motowidlo (2009) dan Sonnentag & Frese (2002) menyampaikan bahwa kinerja kerja meliputi dua aspek utama yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas mengacu pada kemampuan individu yang dengannya dia melakukan kegiatan yang berkontribusi pada inti teknis organisasi. Kontribusi ini dapat bersifat langsung (misalnya., Dalam kasus pekerja produksi), atau tidak langsung (misalnya., Dalam kasus manajer atau personel staf). Sedangkan kinerja kontekstual mengacu pada kegiatan yang tidak berkontribusi pada inti teknis tetapi yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana tujuan organisasi diupayakan. Kinerja kontekstual mencakup tidak hanya perilaku seperti membantu rekan kerja atau menjadi anggota organisasi yang dapat diandalkan, tetapi juga membuat saran tentang cara meningkatkan prosedur kerja.

Sejumlah penelitian menyampaikan berbagai faktor penting untuk diperhatikan dalam mengelola kinerja sumber daya manusia diantaranya termasuk persepsi keadilan, tekanan psikologis, kecerdasan spiritual Islam (Devonish & Greenidge, 2014; Ismail *et al.*, 2015; Spivey *et al.*, 2020; Virgolino *et al.*, 2017). Pernyataan ini didasari atas temuan mereka yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan persepsi keadilan terhadap tekanan psikologis (Haghighinezhad *et al.*, 2019; Pérez-Rodríguez *et al.*, 2019; Saleem

& Gopinath, 2015) dan kinerja (Javaeed *et al.*, 2019; Virgolino *et al.*, 2017), tekanan psikologis terhadap kinerja (Ismail *et al.*, 2015; Spivey *et al.*, 2020).

Selain perannya sebagai konsekuensi dari banyak faktor, kinerja juga memiliki peran sebagai anteseden atau prediktor dari sejumlah variabel pada situasi yang berbagai, diantaranya keinginan keluar (Ariyabuddhiphongs & Kahn, 2017; Zeffane & Melhem, 2017), keterikatan kerja (Lee *et al.*, 2019), kepuasan kerja (Yang & Hwang, 2014), dan lain sebagainya. Dalam konteks pengaruh kinerja pada keinginan untuk keluar dari organisasi, karyawan lebih memilih untuk tetap tinggal ketika hasil kerjanya menunjukkan pencapaian yang positif. Kemudian mengenai pengaruh kinerja terhadap rasa keterikatan karyawan kepada organisasi, karyawan akan memiliki rasa keterikatan yang semakin tinggi kepada pekerjaan mereka ketika memperoleh hasil kerja yang positif. Terakhir, keinginan tetap tinggal dan keterikatan karyawan esensinya dipengaruhi oleh kepuasan atas pencapaian hasil kerja positif, kondisi ini menegaskan peran kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berangkat dari asumsi dan sejumlah temuan empiris mengenai dampak kinerja, memperkuat keyakinan bahwa kinerja juga dapat berperan sebagai prediktor sejumlah aspek baik yang bersifat individual maupun organisasional.

Mengenai perannya dalam sudut pandang teori pertukaran sosial, kinerja dapat disebut sebagai hasil pertukaran yang sebelumnya melibatkan distribusi sumber daya yang bersifat simbolis atau partikularistik. Dalam konteks kajian ini, kinerja merupakan representasi hasil sosioemosional yang ditampilkan karyawan sebagai bentuk timbal balik sukarela yang diberikan

kepada pimpinan atau organisasi. Hasil sosioemosional adalah hasil yang memenuhi kebutuhan sosial dan harga diri seseorang dan umumnya bersifat simbolis dan partikularistik (Foa & Foa, 1980), sehingga dapat diartikan bahwa hasil sosioemosional adalah manfaat yang dihasilkan dari sumber daya simbolis atau partikularistik. Sumber daya simbolis pada kajian ini mengarah kepada aspek keadilan formal dan keadilan sosial yang bersumber dari pimpinan dan organisasi. Dengan demikian, kinerja dalam konteks ini diberikan sebagai bentuk respon positif atas terpenuhinya prinsip-prinsip keadilan dalam aspek formal maupun sosial, yang kemudian ditampilkan dalam bentuk perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi (Motowidlo & Kell, 2013).

2.2.2. Instrumen Kinerja

Sejumlah studi telah menjelaskan bahwa kinerja karyawan terbentuk dari beberapa aspek atau dimensi yang berbeda-beda (Borman & Motowidlo, 1997; Koopmans *et al.*, 2014; Pradhan & Jena, 2016; Viswesvaran & Ones, 2000). Hal ini menjadi bukti kuat bahwa kinerja merupakan salah satu unsur multidimensional. Pradhan & Jena (2016) dalam studinya telah melakukan pengembangan model konseptual dan empiris serta analisis mendalam pada sejumlah studi yang relevan terkait dengan kinerja karyawan. Dari hasil analisis yang mereka lakukan, ditemukan sembilan konstruk umum yang dapat membentuk kinerja karyawan. Sembilan konstruk umum yang dimaksud yaitu perilaku peran kerja, inisiatif berhati-hati, upaya disiplin, menghadapi situasi kerja yang tidak pasti dan tidak dapat diprediksi, kemampuan beradaptasi

interpersonal, menangani keadaan darurat dan krisis, proaktif, kinerja kewarganegaraan, dan kepuasan dengan rekan kerja. Selanjutnya, dari sembilan konstruk tersebut Pradhan & Jena (2016) secara konseptual mengelompokkannya menjadi tiga dimensi utama yang berbeda yaitu; kinerja tugas, kinerja adaptif, dan kinerja kontekstual.

Berbeda dengan pendapat Pradhan & Jena (2016) mengenai konstruk kinerja karyawan, baru-baru ini Chen & Wei (2020) dalam sebuah studi mengungkapkan kinerja karyawan lebih relevan diukur dengan indikator yang telah dikembangkan Williams & Anderson (1991). Dalam studi tersebut Chen & Wei (2020) mengadopsi lima item pernyataan terkait kinerja mengacu pada item pernyataan yang telah dikembangkan dan diuji Williams & Anderson (1991) dan (LePine *et al.*, 2016). Pada sejumlah studi terkait kinerja, indikator kinerja Williams & Anderson (1991) telah banyak diadopsi diantaranya oleh Chen & Wei (2020), LePine *et al.*, (2016), Naseer *et al.*, (2019), dan Hanwei Wang *et al.*, (2020). Untuk itu, dalam konteks penelitian saat ini lima indikator kinerja yang diadopsi Chen & Wei (2020) dari sejumlah indikator kinerja Williams & Anderson (1991) akan digunakan untuk menilai tingkat kinerja karyawan. Lima indikator yang dimaksud diantaranya: 1) saya selalu menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan, 2) saya selalu memenuhi semua persyaratan kinerja formal pekerjaan saya, 3) saya selalu memenuhi semua tanggung jawab yang diminta oleh pekerjaan saya, 4) saya tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib untuk dilakukan, dan 5) saya selalu mengerjakan tugas-tugas penting.

Lima item pernyataan kinerja karyawan yang diadopsi Chen & Wei (2020) lebih spesifik pada kinerja tugas (*task performance*). Ini dikarenakan kinerja tugas merupakan dimensi kinerja yang terkait langsung dengan inti teknis organisasi. Menurut Borman & Motowidlo (1997) kinerja tugas dapat didefinisikan sebagai efektivitas dimana individu melakukan kegiatan yang berkontribusi pada inti teknis organisasi baik secara langsung dengan mengimplementasikan bagian dari proses teknologinya, atau secara tidak langsung dengan menyediakan bahan atau layanan yang dibutuhkan. Sehingga kinerja tugas merupakan dimensi kinerja utama yang penting untuk dianalisis lebih mendalam.

Untuk menilai tingkat kinerja karyawan, penelitian ini akan fokus pada kinerja tugas atau sering disebut sebagai kinerja dalam peran (Chen & Wei, 2020). Kinerja dalam peran (*in-role performance*) mengacu pada perilaku yang diarahkan pada tugas, kewajiban, dan tanggung jawab formal seperti yang termasuk dalam deskripsi pekerjaan (Williams & Anderson, 1991). Kinerja tugas atau kinerja dalam peran pada beberapa studi telah digunakan untuk menilai tingkat kinerja karyawan (Chen & Wei, 2020; LePine *et al.*, 2016; Naseer *et al.*, 2019; Wang *et al.*, 2020), ini dikarenakan kinerja tugas terkait langsung dengan aktivitas inti teknis organisasi seperti kegiatan yang secara langsung mengubah bahan mentah menjadi barang atau jasa yang dihasilkan organisasi dan kegiatan melayani dan memelihara inti teknis organisasi (Motowidlo & Scotter, 1994). Kegiatan terkait inti teknis organisasi lebih cenderung diperhatikan daripada kegiatan-kegiatan lainnya, inti teknis

organisasi akan berhubungan langsung dengan keberlangsungan hidup organisasi. Untuk itu sangat penting untuk dilakukan kajian komprehensif dan mendalam mengenai kinerja karyawan dari sisi kinerja tugas atau kinerja dalam peran.

2.3. Keadilan Formal atau Keadilan Prosedural Formal

Terminologi keadilan formal sebelumnya telah disampaikan langsung oleh sejumlah ahli dalam bidang keadilan organisasi seperti Barling & Phillips (1993), Cropanzano *et al.*, (2001) dan sebagainya. Seiring berjalannya waktu, terminologi keadilan formal lebih dikenal sebagai keadilan prosedural. Namun merujuk pada sejumlah literatur kedua terminologi ini merupakan sebuah konsep yang sama dan tidak memiliki perbedaan yang berarti. Cropanzano *et al.*, (2001) dalam sebuah tulisannya yang berjudul “*Three Roads to Organizational Justice*” menyampaikan bahwa keadilan prosedural mungkin lebih baik jika dianggap sebagai keadilan prosedural dari organisasi atau keadilan prosedural formal. Menurut Cropanzano *et al.*, (2002) keadilan prosedural mengacu pada aspek formal dari proses alokasi, karena proses alokasi melibatkan prosedur atau mekanisme yang sebelumnya telah ditetapkan organisasi, sehingga para ahli melihatnya sebagai aspek “formal” (Greenberg, 1990; Schminke *et al.*, 2000).

Barling & Phillips (1993) dalam studinya yang berjudul “*Interactional, Formal, and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study*” menjelaskan bahwa keadilan formal atau keadilan prosedural atau prosedur formal adalah suatu terminologi yang sama. Barling & Phillips (1993) mengumpamakan keadilan formal sebagai “proses pengambilan keputusan yang mengarah kepada

kebijakan pemotongan gaji” artinya keadilan formal dapat dikatakan relevan dengan proses pengambilan keputusan yang mengarah kepada mekanisme alokasi hasil. Pernyataan ini secara jelas konsisten dengan definisi keadilan prosedural yang telah disampaikan sejumlah ahli yaitu keadilan prosedural mengacu pada keadilan dalam proses formal di mana penghargaan (hasil) yang diberikan kepada karyawan, bagaimana suatu pekerjaan dialokasikan dan kinerja yang dievaluasi ditentukan (Ohiorenoya & Eguavoen, 2019). Menurut Greenberg (1990) keadilan prosedural relevan dengan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan hasil. Pendapat para ahli tersebut memperkuat keyakinan bahwa keadilan prosedural dan keadilan formal merupakan satu kesatuan konsep yang tidak berbeda.

Simmers & McMurray (2018) menyampaikan bahwa keadilan prosedural juga disebut sebagai keadilan prosedur formal yang merepresentasikan kewajaran prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil. Simmers & McMurray (2018) menemukan keadilan prosedural formal berpengaruh positif terhadap inovasi di tempat kerja. Dharmawati *et al.*, (2020) dalam sebuah studi mengungkapkan keadilan prosedural atau keadilan formal menjadi penyebab melambatnya kinerja. Hal ini menjadi bukti bahwa keadilan formal menjadi salah satu penentu kinerja. Lebih lanjut mengenai keadilan prosedural yaitu keadilan yang mengacu pada cara suatu hasil dialokasikan, tetapi tidak secara khusus untuk hasil itu sendiri. Keadilan prosedural memuat prinsip-prinsip tertentu yang menentukan dan mengatur peran setiap peserta pada proses pengambilan keputusan. Leventhal (1980) menetapkan beberapa atribut inti yang membuat prosedur menjadi adil. Proses yang adil adalah proses yang diterapkan secara konsisten untuk semua,

bebas dari bias, akurat, representatif untuk pemangku kepentingan yang relevan, *correctable*, dan konsisten dengan norma etika. Menurut Cropanzano *et al.*, (2007) prosedur yang adil dapat mengurangi efek buruk dari hasil yang tidak menguntungkan dan sejumlah peneliti telah menyebutnya sebagai *fair process effect*.

Kim & Mauborgne (1993) melaporkan bahwa ketika manajer percaya bahwa kantor pusat mereka menggunakan proses perencanaan yang adil, mereka lebih mendukung rencana tersebut, lebih mempercayai pemimpin mereka, dan lebih berkomitmen pada majikan mereka. Kim & Mauborgne (2005) dalam buku “*Blue Ocean Strategy*” menjelaskan bahwa proses yang adil mengarah pada pengakuan intelektual dan emosional yang pada akhirnya dapat menciptakan kepercayaan dan komitmen yang membangun kerja sama sukarela (*voluntary cooperation*) dalam pelaksanaan strategi. Cropanzano *et al.*, (2007) menjelaskan bahwa ketidakadilan prosedural dapat menghasilkan kemarahan intelektual dan emosional serta mengakibatkan ketidakpercayaan dan kebencian. Pada akhirnya kondisi ini dapat mengurangi kerja sama dalam pelaksanaan strategi dan akan berdampak pada penurunan kinerja.

Selanjutnya, Cropanzano *et al.*, (2007) dalam tulisannya mengungkapkan bahwa keadilan prosedural sangat penting untuk mempertahankan legitimasi kelembagaan. Ketika keputusan personil dibuat, individu cenderung menerima hasil tertentu. Misalnya, seseorang mungkin dipromosikan atau tidak. Menurut Tyler & Blader (2003), kesukaan atas hasil cenderung mempengaruhi kepuasan karyawan dengan diikuti keputusan tertentu. Selain itu, keadilan prosedural juga

dikatakan dapat mempengaruhi keyakinan karyawan tentang organisasi secara keseluruhan. Jika proses dianggap adil, karyawan menunjukkan kesetiaan yang lebih besar dan lebih banyak kemauan untuk berperilaku demi kepentingan terbaik organisasi. Mereka juga cenderung mengkhianati institusi dan para pemimpinnya ketika dirasa terdapat ketidakadilan proses. Kemudian, karyawan akan cenderung menunjukkan kondisi emosional negatif ketika menemukan adanya ketidakadilan prosedur, emosional negatif yang dimaksud seperti perasaan marah dan tekanan mental. Hal ini tentunya akan mengarah kepada kualitas hasil atau kinerja yang akan ditampilkan karyawan.

Mengenai perannya dalam sudut pandang teori pertukaran sosial, keadilan formal atau keadilan prosedural merupakan suatu sumber daya yang bersifat simbolis dan bersumber langsung dari organisasi. Sumber daya ini tentunya tidak dapat dibayar menggunakan sumber daya konkrit lainnya seperti uang. Dalam konteks ini, keadilan formal yang dirasa terpenuhi mendorong karyawan untuk memberikan timbal balik positif, timbal balik dapat diberikan dalam bentuk peningkatan hasil kerja yang kemudian dapat membawa manfaat positif bagi pencapaian organisasi. Namun, keadilan formal yang dirasakan belum terpenuhi dapat memicu berbagai reaksi emosi negatif dan mendorong karyawan untuk memberi timbal balik negatif, umumnya timbal balik dapat diberikan dalam bentuk perilaku kontraproduktif termasuk secara sengaja mengurangi hasil kerja dengan maksud untuk menyeimbangkan keadilan. Terpenuhi prinsip-prinsip keadilan dalam aspek formal atau prosedural membawa kepada peningkatan kualitas hubungan pertukaran. Hal ini dikarenakan terdapat kepuasan yang

dirasakan masing-masing pihak atas hasil menguntungkan yang mereka terima. Terdapat beberapa item yang akan digunakan dalam studi ini untuk mengukur tingkat keadilan formal merujuk pada indikator yang dikembangkan Colquitt (2001), diantaranya; konsistensi (*consistency*), penekanan bias (*bias suppression*), akurasi informasi (*accuracy information*), kebenaran (*correctability*), representasi (*representation*), dan etika (*ethicality*).

2.4. Keadilan Sosial atau Keadilan Interaksional Sosial

2.4.1. Definisi Keadilan Sosial

Terminologi keadilan sosial jauh sebelumnya telah disampaikan para ahli pada sejumlah literatur mengenai keadilan organisasi. Pada kebanyakan studi tentang keadilan organisasi, istilah keadilan sosial lebih dikenal dengan keadilan interaksional. Namun pada hakikatnya, kedua istilah keadilan sosial maupun keadilan interaksional merupakan terminologi dengan konsep yang sama. Cropanzano *et al.*, (2001) menjelaskan bahwa terminologi keadilan interaksional mungkin lebih baik dianggap sebagai keadilan interaksional dari individu atau keadilan interaksional sosial mengacu pada proses alokasi hasil yang melibatkan interaksi interpersonal antar individu. Selanjutnya, Krings & Facchin (2009) juga menyampaikan hal yang sama bahwa keadilan sosial dapat disebut sebagai keadilan interaksional sosial atau keadilan interaksional.

Keadilan interaksional menurut ahli dijelaskan sebagai keadilan yang mencerminkan pemimpin memperlakukan karyawan dengan sopan, hormat, dan bermartabat serta pemimpin yang senantiasa berbagi informasi relevan dengan karyawannya selama proses alokasi hasil diterapkan (Colquitt, 2001;

Cropanzano *et al.*, 2002). Menurut Colquitt (2001) keadilan interaksional mencakup dua aspek yaitu keadilan informasi (*informational justice*) memuat tentang apakah seseorang jujur dan memberikan pembenaran yang memadai ketika sesuatu berjalan buruk, dan keadilan antarpribadi (*interpersonal justice*) memuat tentang apakah seseorang memperlakukan orang lain dengan penuh rasa hormat dan bermartabat. Maka dapat dikatakan bahwa keadilan sosial esensinya memuat tentang bagaimana seseorang memperlakukan orang lain. Dalam proses interaksi sosial seseorang harus memberikan informasi dengan tepat dan menghindari perkataan yang kasar kepada mitra interaksi, hal ini dilakukan untuk menjaga agar prinsip keadilan sosial dapat terpenuhi dan memberikan rasa puas serta kebahagiaan bagi mitra interaksi.

Dalam konteks organisasi, keadilan sosial menekankan pada transaksi *one-on-one* yang mana karyawan seringkali mencarinya dari penyelia mereka (Cropanzano *et al.*, 2007), dan hal ini tentunya menghadirkan keuntungan bagi organisasi. Sebuah studi eksperimental yang dilakukan Skarlicki & Latham (1996), mereka melatih para pemimpin serikat pekerja untuk berperilaku lebih adil. Para pemimpin diajari untuk memberikan penjelasan dan permintaan maaf (*informational justice*) dan untuk memperlakukan laporan individu atau kelompok dengan sopan dan hormat (*interpersonal justice*). Ketika kelompok kerja diperiksa tiga bulan kemudian, individu yang melaporkan kepada pemimpin yang terlatih menunjukkan perilaku kewarganegaraan (*citizenship*) yang lebih membantu daripada individu yang melaporkan kepada pemimpin yang tidak terlatih. McCarthy *et al.*, (2009) dalam sebuah studi menjelaskan

keadilan interaksional sebagai faktor sosial yang mencerminkan komunikasi yang dirasakan karyawan dan perlakuan petugas selama proses ujian. Dalam studi tersebut McCarthy *et al.*, (2009) menemukan faktor sosial berpengaruh positif terhadap motivasi individu dan secara tidak langsung mengarah kepada peningkatan kinerja. Kondisi ini menandakan bahwa pencapaian hasil kerja sejalan dengan tingkat motivasi yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya. Pernyataan ini juga disampaikan Rita *et al.*, (2017) bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tang & Bao (2020) dalam sebuah studi menemukan komponen keadilan sosial seperti kesetaraan gender memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan *Open Education Resource* (OER). Keum & Miller (2019) menemukan sikap keadilan sosial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja para aktor (*actors outcomes*). Jiranek *et al.*, (2013) menemukan keadilan sosial berpengaruh signifikan terhadap niat seseorang menjadi sukarelawan (*social justice as a motivation*). Rangkaian temuan ini menjadi bukti pengaruh positif yang dapat ditampilkan dari aspek keadilan sosial.

Sebaliknya, pengaruh negatif yang mungkin dapat ditampilkan karena keadilan sosial yang tidak terpenuhi seperti yang disampaikan Mcparland & Eccleston (2013), bahwa keadilan sosial memicu terjadinya rasa sakit dan penderitaan. Abu-Ras & Suárez (2018) menemukan keadilan sosial (seperti *Islamophobia* dan diskriminasi) memiliki hubungan signifikan dengan tingkat stres. Lucas (2020) menemukan bahwa keadilan sosial atau interaksional dapat

mempengaruhi kondisi kesehatan mental, dan dapat mengarah kepada kondisi emosional negatif dan depresi. Menurut Krings & Facchin (2009) pada kondisi tertentu persepsi keadilan sosial merupakan pemicu yang signifikan terhadap penyimpangan perilaku seperti kekerasan seksual, bahkan menurut para ahli persepsi keadilan sosial menjadi sangat penting karena pengaruhnya terhadap perilaku agresi individu (Assad & Paulsel, 2004; Burton & Hoobler, 2011).

Keadilan sosial memiliki peranan yang tidak jauh berbeda dengan keadilan formal dalam sudut pandang teori pertukaran sosial, keadilan sosial atau keadilan interaksional juga dapat dikatakan sebagai sumber daya simbolis dan partikularistik yang bersumber langsung dari penyelia. Menurut Foa & Foa (1980) sumber daya yang bersifat simbolis dan partikularistik tidak relevan apabila dibayar menggunakan sumber daya lainnya yang bersifat konkrit seperti uang. Sumber daya simbolis dan partikularistik akan mengarah kepada hasil sosioemosional. Shore *et al.*, (2001) mengungkapkan bahwa hasil sosioemosional merepresentasikan bahwa seseorang benar-benar dihargai dan diperlakukan secara bermartabat. Hal ini jelas memiliki relevansi yang kuat dengan esensi keadilan sosial yang menekankan pada perlakuan pimpinan kepada bawahannya.

Terpenuhinya prinsip keadilan sosial mendorong karyawan secara sukarela memberikan timbal balik positif kepada atasan mereka, timbal balik yang umum diberikan berupa komitmen kerja, loyalitas, dan peningkatan hasil kerja. Terpenuhinya prinsip-prinsip keadilan sosial juga membawa kepada peningkatan kualitas hubungan pertukaran yang melibatkan pimpinan dan

bawahan. Hal ini karena terdapat kepuasan yang dirasakan masing-masing pihak atas hasil menguntungkan yang mereka terima dari mitra pertukaran. Sebaliknya, prinsip-prinsip keadilan sosial yang belum terpenuhi mendorong karyawan memberi timbal balik negatif berupa perilaku kontraproduktif seperti pencurian, agresi, dan secara sengaja mengurangi hasil kerja mereka dengan maksud untuk menyeimbangkan keadilan. Tidak jarang prinsip keadilan sosial yang tidak terpenuhi memicu perubahan terhadap kondisi kesehatan mental yang kemudian mengarah kepada depresi, perasaan tidak berharga, merasa putus asa dan apabila tidak mampu dikendalikan kondisi ini berpotensi membawa kepada kondisi tekanan psikologis yang lebih parah.

2.4.2. Dimensi Keadilan Sosial

Keadilan sosial atau keadilan interaksional untuk pertama kalinya dikembangkan menjadi dua dimensi keadilan sebagaimana dijelaskan dalam tulisan Greenberg (1993). Mengacu pada sejumlah literatur terkait keadilan organisasi, Greenberg (1993) mengungkapkan keadilan interaksional dapat dibagi menjadi dua dimensi keadilan yaitu keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Selanjutnya, pemikiran mengenai pengembangan keadilan interaksional menarik minat Colquitt (2001) melakukan studi empiris untuk mengembangkan dan mengkonfirmasi sejumlah instrumen dalam menjelaskan dua jenis dimensi keadilan interaksional (keadilan interpersonal dan keadilan informasional). Sejumlah literatur keadilan organisasi baru-baru ini telah melakukan kajian secara empiris mengenai dimensi keadilan interaksional (Charoensap *et al.*, 2019; Fouquereau *et al.*, 2020; Scheuerman *et al.*, 2020),

studi-studi tersebut secara konsisten memunculkan peran dimensi keadilan interpersonal dan keadilan informasional untuk menjelaskan konstruk keadilan interaksional.

2.4.3. Keadilan Interpersonal

Keadilan interpersonal dijelaskan sebagai keadilan terkait pemimpin memperlakukan bawahannya dengan sopan dan bermartabat (Greenberg, 1993). Colquitt (2001) menjelaskan bahwa keadilan interpersonal disebut telah terpenuhi dengan baik apabila pemimpin mampu menjalankan empat aturan perilaku diantaranya rasa hormat (*respect*), kesopanan (*politeness*), martabat (*dignity*), dan kepatutan (*propriety*). Mengacu kepada empat aturan tersebut, Colquitt (2001) dalam studinya mengembangkan empat item atau instrumen untuk mengukur tingkat keadilan interpersonal.

2.4.4. Keadilan Informasional

Keadilan informasional fokus pada sejauh mana penjelasan diberikan oleh orang-orang yang menyampaikan informasi tentang mengapa prosedur digunakan atau mengapa suatu keputusan tertentu dibuat (Colquitt, 2001; Greenberg, 1993). Greenberg (1993) menjelaskan keadilan informasional dapat merubah reaksi dan penerimaan karyawan terhadap prosedur karena informasi dan penjelasan dapat membantu mereka yang terpengaruh untuk memahami alasan yang mendasari prosedur. Colquitt (2001) mengungkapkan bahwa keadilan informasional disebut telah terpenuhi ketika pemimpin atau pemberi informasi telah memenuhi aturan wajar (*reasonable*), tepat waktu (*timely*), dan spesifik (*specific*). Mengacu pada aturan-aturan tersebut Colquitt

(2001) dalam studinya telah mengembangkan lima item atau instrumen untuk mengukur tingkat keadilan informasional.

2.5. Tekanan Psikologis

2.5.1. Definisi Tekanan Psikologis

Terminologi tekanan psikologis (*psychological distress*) pada awalnya banyak dibahas dalam studi mengenai keperawatan, medis, dan psikologis. Namun pada perkembangannya hingga saat ini, istilah tekanan psikologis mulai banyak dibahas dalam sejumlah studi ilmu sosial lainnya termasuk studi manajemen sumber daya manusia (HRM). Menurut Ridner (2004) tekanan psikologis adalah keadaan psikologis yang mencerminkan ketidakmampuan yang dirasakan untuk mengatasi masalah secara efektif (*perceived inability to cope effectively*), perubahan status emosional (*change in emotional status*), kegelisahan (*discomfort*), komunikasi atas ketidaknyamanan (*communication of discomfort*), dan membahayakan (*harm*). Perasaan tidak mampu mengatasi masalah secara efektif (*perceived inability to cope effectively*) biasanya ditandai dengan kegagalan untuk mengungkapkan cara mengatasi masalah, ketergantungan pada orang lain untuk membuat keputusan, keputusasaan, dan menghindari masalah. Perubahan status emosional (*change in emotional status*) dapat ditandai dengan sejumlah gejala seperti kecemasan, mudah marah, depresi, menarik diri dari orang lain, hiperaktif, menangis, dan gelak tawa yang tidak wajar. Kegelisahan (*discomfort*) ditandai dengan kesedihan, rasa sakit, penderitaan, kemarahan, dan kebencian. Komunikasi atas ketidaknyamanan (*communication of discomfort*) secara verbal ditandai

dengan menyampaikan kurangnya harapan untuk masa depan, takut, mengeluh sakit, susah tidur, dan senantiasa terdiam. Sedangkan secara fisik biasanya ditandai dengan cemberut, mengerutkan kening, gelisah, lalai penampilan, menghindari kontak mata. Terakhir membahayakan (*harm*) biasanya ditandai dengan penderitaan, perubahan kearah membahayakan, isyarat bunuh diri, dan keinginan untuk meninggalkan nasihat medis.

Selanjutnya, tekanan psikologis juga terbentuk karena dipengaruhi oleh cara hidup, kesadaran, *biopsychosocial being*, stres atau kebutuhan yang tidak terpenuhi, ancaman pribadi, kehilangan kendali, dan koping yang tidak efektif (Ridner, 2004). Menurut McDonough (2000) tekanan psikologis merupakan suatu keadaan subjektif yang tidak menyenangkan. Ini mencakup banyak gejala negatif yang terkait dengan kecemasan, depresi, mudah marah, depresi diri, dan pelepasan sosial (Massé *et al.*, 1998).

Mengenai perannya dalam sudut pandang teori pertukaran sosial, tekanan psikologis dianggap sebagai respon atas pelanggaran terhadap aturan dan norma pertukaran. Sebagaimana yang diketahui bahwa aturan dan norma pertukaran terdiri dari aturan timbal balik dan aturan yang dinegosiasikan (Cropanzano & Mitchell, 2005). Kualitas suatu hubungan pertukaran dapat nilai dari terlaksananya aturan dan norma pertukaran. Aturan dan norma pertukaran yang umum dibahas yaitu mengenai timbal balik pertukaran. Timbal balik merupakan elemen penting dan mendasar dalam setiap aktivitas pertukaran sosial (Voss *et al.*, 2019), terlebih dalam lingkup organisasi. Gouldner (1960) mengungkapkan bahwa pada jenis aturan timbal balik

tertentu, seseorang yang melanggar aturan timbal balik akan dihukum, terlebih pada jenis aturan timbal balik sebagai pola transaksi yang saling bergantung dan timbal balik sebagai norma. Tidak sedikit individu yang merasakan kemarahan ketika prinsip atau aturan timbal balik pertukaran dilanggar (Meier & Semmer, 2013). Selain itu, para ahli menyebutkan bahwa kurangnya timbal balik dalam pertukaran memicu terjadinya tekanan emosional atau tekanan psikologis (Bakker *et al.*, 2000; Piccoli & Witte, 2015). Kurangnya timbal balik mencerminkan adanya ketidakadilan dalam pertukaran (Chandola *et al.*, 2007; Piccoli & Witte, 2015).

Kondisi emosional negatif seperti kecemasan dan depresi terjadi ketika seseorang tidak dapat menerima bahwa mitra pertukaran berlaku tidak adil kepada mereka. Kondisi yang sama juga disampaikan Liu *et al.*, (2012), ketidakadilan dalam pertukaran berpotensi memicu kondisi emosional seperti kecemasan dan depresi, kondisi ini tentu terjadi karena seseorang merasa dikhianati dan dibohongi. Ketika kondisi emosional ini tidak dapat terkendali, maka dapat berdampak pada penurunan kondisi kesehatan fisik seperti hipertensi dan jantung koroner (Greenberg, 2010). Sejumlah fenomena empiris yang telah disampaikan para ahli mengenai hubungan timbal balik dengan tekanan psikologis menjadi bukti tekanan psikologis dapat dilibatkan dalam kerangka kerja konseptual pertukaran. Setiap hubungan pertukaran sosial tentu memiliki risiko konflik, yang kemudian dapat memicu reaksi emosional dari para pihak yang terlibat di dalamnya.

2.5.2. Instrumen Tekanan Psikologis

Kessler *et al.*, (2002) telah mengembangkan skala pengukuran untuk tekanan psikologis yang dikenal dengan istilah K10 dan K6. Skala ini termasuk sebagai salah satu dari skala pengukuran tekanan psikologis yang paling baru dan telah banyak digunakan dalam banyak studi khususnya studi manajemen. Istilah K10 dan K6 berawal dari hasil *telephone pilot survey* terkait dengan 49 item pertanyaan atas 16 domain yang telah diajukan Kessler *et al.*, (2002), dihasilkan 10 item pertanyaan dari 5 domain yang dianggap presisi dan konsisten selama proses survei. Domain yang dimaksud tersebut meliputi suasana hati yang tertekan (*depressed mood*), agitasi motorik (*motor agitation*), kelelahan (*fatigue*), rasa bersalah yang tidak berharga (*worthless guilt*), dan kecemasan (*anxiety*). Selanjutnya dari 10 item pertanyaan tersebut dihasilkan sebanyak 6 item pertanyaan sebagai hasil dari penyederhanaan. Pada studi ini peneliti akan menggunakan 6 item pertanyaan tersebut atau yang dikenal juga sebagai K6 untuk mengukur tingkat tekanan psikologis individu, yang terdiri dari:

2.5.2.1. Tertekan (Depressed)

Tertekan (*depressed*) adalah gangguan mental umum yang muncul dengan suasana hati yang buruk, kehilangan minat atau kesenangan, perasaan bersalah atau harga diri rendah, gangguan tidur atau nafsu makan, energi rendah, dan konsentrasi yang buruk (Kumar *et al.*, 2020). Selain itu, perasaan tertekan (*depressed*) juga dikatakan sebagai gangguan suasana hati (*mood*) yang datang dalam berbagai bentuk seperti pada

penyakit lainnya, seperti penyakit jantung dan diabetes. Menurut Kumar *et al.*, (2020), masalah-masalah karena perasaan tertekan (*depressed*) dapat menjadi kronis atau berulang dan menyebabkan gangguan substansial dalam kemampuan individu untuk menjalankan tanggung jawabnya sehari-hari.

2.5.2.2. Keputusasaan (*Hopeless*)

Keputusasaan (*hopeless*) dapat didefinisikan sebagai ekspektasi negatif untuk masa depan. Dengan kata lain, keputusasaan adalah tingkat pesimisme untuk masa depan. Pada sebuah studi, keputusasaan dikatakan menjadi salah satu alasan penting kegagalan akademik di sekolah (Taskesen *et al.*, 2012). Keputusasaan juga disinyalir merupakan penyebab terjadinya depresi (Alloy *et al.*, 1988). Pada suatu kondisi yang lebih ekstrim, keputusasaan (*hopeless*) dapat menyebabkan banyak masalah kesehatan mental (Taskesen *et al.*, 2012) termasuk psychological distress.

2.5.2.3. Resah dan Gelisah (*Restless or Fidgety*)

Menurut Brotheridge & Lee (2010), restless merupakan salah satu bentuk dari emosi negatif yang berfokus ke dalam (*Inward-focused negative emotions*). *Inward-focused negative emotions* didefinisikan sebagai emosi sadar diri yang terjadi ketika individu mengevaluasi diri mereka sendiri secara negatif dan/atau ketika mereka merasa bahwa orang lain memberikan penilaian negatif kepada mereka, ketika individu merasa bahwa seseorang (yaitu diri dan/atau orang lain) membuat negatif penilaian tentang karakteristik atau perilaku pribadi mereka, atau ketika

ada kerugian atau ancaman kehilangan identitas sosial atau pribadi mereka (Brotheridge & Lee, 2010).

2.5.2.4. Semuanya adalah Muslihat (*Everything was an Effort*)

Ungkapan “*everything was an effort*” dikatakan sebagai salah satu indikator psychological distress (Kessler *et al.*, 2002). Pada umumnya ungkapan ini muncul karena rasa lelah dan kecewa yang dirasakan seseorang atas segala upaya yang telah dikeluarkannya. Perasaan lelah dan kecewa tentunya dapat dipicu oleh ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan yang dialami seseorang. Pada akhirnya, ungkapan ini dapat mengarah kepada keputusan, kemarahan, balas dendam, dan lain sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa munculnya ungkapan ini menjadi pertanda seseorang sedang mengalami gangguan kondisi afektif negatif, dan apabila tidak segera diatasi maka akan berdampak pada produktivitas yang tidak optimal.

2.5.2.5. Tidak Berharga (*Worthless*)

Merasa tidak berharga adalah kondisi yang ditandai dengan perasaan bersalah karena egois, bertindak tanpa memikirkan atau menghargai orang lain. Pada kondisi yang lebih ekstrim, perasaan tidak berharga (*worthless*) mendorong seseorang untuk berupaya melakukan bunuh diri (Wakefield & Schmitz, 2016). Dalam sebuah artikel yang ditulis (O’Neill, 1993), perasaan tidak berharga merupakan salah satu bentuk gangguan yang berhubungan dengan kondisi afektif yang dapat disebabkan karena adanya perasaan kesepian dan perlakuan yang tidak

menyenangkan seperti hinaan. Pernyataan ini menjadi bukti bahwa perasaan tidak berharga (*worthless*) dapat menjadi indikator potensial terkait dengan psychological distress (Kessler *et al.*, 2002).

2.5.2.6. Gugup (*Nervous*)

Kegugupan (*nervous*) terutama mencerminkan perasaan tidak enak pada tubuh. Tubuh yang dimaksud termasuk kepala atau otak atau pikiran. Kegugupan merupakan salah satu jenis tekanan batin yang hampir sepenuhnya mengacaukan baik pikiran maupun perilaku, mengakibatkan perasaan bingung, kurangnya kendali, dan pada akhirnya menyebabkan ketakutan dan aktualisasi kerusakan tubuh (Chioino, 1989). Selain itu, kegugupan (*nervous*) telah ditafsirkan sebagai respon tekanan (*distress*) yang mengubah tanda-tanda biologis dan emosional yang merugikan menjadi pengalaman menyakitkan yang bermakna, sebagai metafora untuk kesusahan, dan sebagai ungkapan *distress* yang mengkomunikasikan ketidakberdayaan (Chioino, 1989).

2.6. Kecerdasan Spiritual Islam

2.6.1. Definisi Kecerdasan Spiritual Islam

Beberapa studi telah membahas mengenai konsep kecerdasan spiritual Islam (Baharuddin & Ismail, 2015b; Dasti & Sitwat, 2014; Fares & Bin Noordin, 2016; Rahman & Shah, 2015). Istilah kecerdasan spiritual Islam koheren dengan kekuatan internal individu untuk memiliki hati atau jiwa yang bersih (Rahman & Shah, 2015). Hati bersih memungkinkan seseorang untuk dapat mengendalikan diri mereka dari hal-hal yang dilarang oleh hukum dan

agama. Selain itu, hati yang bersih mendorong seseorang untuk senantiasa memiliki tekad yang kuat kepada perbuatan-perbuatan tertentu yang dapat memberikan manfaat di dunia maupun di akhirat.

Menurut Baharuddin & Ismail (2013) kecerdasan spiritual Islam dapat dijelaskan sebagai *al-qalb*, *al-nasf*, *al-ruh*, dan *al-aql*. *Al-qalb* mencerminkan individu yang melakukan kebaikan dengan penuh keikhlasan. *Al-nafs* identik dengan individu yang menyerahkan seluruh jiwa raga kepada Allah SWT dengan melakukan amal yang saleh dalam kehidupan sehari-hari. *Al-ruh* mencerminkan individu yang memiliki kepercayaan hakiki kepada Allah SWT dan yakin sepenuhnya serta melaksanakan segala titah perintahnya dengan melaksanakan apa yang disuruh dan meninggalkan apa yang dilarang olehnya. Sedangkan *al-aql* mencerminkan individu yang membenarkan atau menerima kebenaran dan selalu menjadikan Tuhan sebagai saksi dalam setiap perbuatan (Baharuddin & Ismail, 2015b).

Baharuddin & Ismail (2014) juga menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam mengacu pada konteks *amar ma'ruf nahi munkar* atau kemampuan untuk mempertahankan hubungan yang baik dengan Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dan dengan manusia lainnya. Pernyataan ini secara jelas menegaskan bahwa konsep kecerdasan spiritual pada hakikatnya memiliki keterkaitan yang kuat dengan nilai-nilai dan ajaran agama terutama dalam Islam. Sebagaimana yang telah disampaikan dalam Hadits Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* yang artinya: “Ingatlah didalam jasad itu ada segumpal daging. Jika ia baik, maka baik pula seluruh jasad. Jika ia rusak,

maka rusak pula seluruh jasad. Ketahuilah bahwa ia adalah hati (jantung)”
(HR. Bukhori dan Muslim).

Hadits ini menjelaskan bahwa seseorang harus menjaga hati dan jiwa mereka dari segala bentuk keburukan, karena hati merupakan sumber utama terbentuknya perilaku baik dan buruk. Ketika seseorang mampu menghindari segala bentuk penyakit hati (misalnya; marah, egois, riya, iri hati, dan lain sebagainya), seseorang akan senantiasa dapat menampilkan perbuatan baik. Sebaliknya, perbuatan buruk akan cenderung ditampilkan ketika seseorang tidak mampu menghindari penyakit hati tersebut.

Dalam konteks hubungan antar individu, kecerdasan spiritual Islam dapat menuntun seseorang untuk berlaku adil dan menjauhi segala tindak kecurangan yang menimbulkan kerugian bagi individu lainnya. Pernyataan ini telah disampaikan Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dalam firman:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Q.S. An-Nahl: 90).

Ayat ini menegaskan bahwa seseorang harus berlaku adil dalam setiap perkataan dan perbuatannya, selalu berusaha untuk menuju yang lebih baik dalam setiap usaha dan mengutamakan yang terbaik, memberikan apa yang dibutuhkan oleh para kerabat sebagai cara untuk memperkuat ikatan kasih sayang antar keluarga, dan tidak berbuat dosa, terlebih dosa yang amat buruk

dan segala perbuatan yang tidak dibenarkan oleh syariat dan akal sehat, serta tidak menyakiti orang lain. Perintah dan larangan Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dalam Q.S. An-Nahl ayat 90 bertujuan untuk membimbing manusia kepada kemaslahatan dalam setiap aspek kehidupan dan selalu mengingat karunianya serta menaati segala firmanNya.

Selanjutnya, kecerdasan spiritual Islam menuntun seseorang untuk terus bersabar dan tawakal kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala* apabila dalam suatu hubungan mendapatkan perlakuan tidak adil. Ini dikarenakan seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam berkeyakinan bahwa segala sesuatu yang telah diperbuat baik oleh dirinya sendiri maupun orang lain akan mendapatkan balasan yang sesuai di dunia dan akhirat. Pernyataan ini sesuai dengan firman Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dalam Qur'an Surah An-Nahl ayat 126:

وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ ۖ وَلَئِنْ صَبَرْتُمْ لَهُوَ خَيْرٌ لِلصَّابِرِينَ ﴿١٢٦﴾

Artinya: "Dan jika kamu memberikan balasan, Maka balaslah dengan Balasan yang sama dengan siksaan yang ditimpakan kepadamu. Akan tetapi jika kamu bersabar, Sesungguhnya Itulah yang lebih baik bagi orang-orang yang sabar." (QS. An-Nahl: 126).

Ayat di atas menjelaskan bahwa seseorang dalam suatu keinginan memberi hukuman kepada orang yang telah berbuat tidak baik kepadanya, hendaklah hukuman yang diberikan setimpal sesuai dengan kesalahan yang telah diperbuat orang tersebut. Pemberian hukuman hanya semata-mata bertujuan untuk menegakkan kebenaran dan bukan untuk kepentingan pribadi. Namun, apabila seseorang lebih memilih untuk tetap bersabar dan tidak

menuntut balas atas perbuatan tersebut, maka ditegaskan bahwa perbuatan itulah yang lebih baik baginya di dunia dan akhirat.

Dengan demikian, berlandaskan atas firman Allah SWT dan Hadits dari Rasulullah SAW dapat ditegaskan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual Islam memiliki kesabaran yang kuat dan senantiasa tawakal kepada Allah ketika pada suatu hubungan mendapatkan perlakuan perlakuan yang tidak adil. Hal ini dikarenakan dengan kecerdasan spiritual Islam seseorang akan berkeyakinan bahwa segala sesuatu yang telah diperbuat baik oleh dirinya sendiri maupun orang lain akan mendapatkan balasan yang sesuai dari Allah SWT. Selanjutnya keyakinan ini akan menuntun seseorang untuk terhindar dari segala bentuk penyakit hati termasuk stres dan senantiasa melakukan perbuatan-perbuatan baik yang dapat membawa manfaat bagi dirinya maupun orang lain. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan yang telah disampaikan Baharuddin & Ismail (2013) dalam tulisannya bahwa kecerdasan spiritual Islam dapat menjadikan individu sebagai manusia yang unggul, menambah ketaatan kepada Allah SWT, mengembalikan fitrah manusia, menguatkan diri dalam menghadapi cobaan kehidupan, dan bijak dalam menggunakan waktu serta memiliki rasa tanggung jawab.

2.6.2. Dimensi Kecerdasan Spiritual Islam

Rahman & Shah (2015) menjelaskan bahwa penilaian tingkat *Islamic spiritual intelligence* dapat mengacu pada empat sifat suri tauladan yang baik pada diri Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam*. Menurut Rahman & Shah (2015) sifat suri tauladan Rasulullah dapat menjadi dasar seseorang memiliki

kecerdasan emosi dan spiritual yang seimbang. Ini dikarenakan Rasulullah merupakan sosok manusia paling mulia yang patut untuk di diteladani sebagai umat manusia dari segala aspek kehidupan. Salah satu kemuliaan yang ada pada diri Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam yaitu Akhlak. Sebagaimana telah diabadikan Allah *Subhanahu wa Ta’ala* dalam firmanNya:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: “Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung.” (QS. Al-Qalam: 4).

Firman ini menjadi bukti bahwa Rasulullah benar-benar berpegang teguh pada sifat-sifat dan perbuatan-perbuatan yang telah ditetapkan Allah Subhanahu wa Ta’ala. Secara spesifik akhlak mulia atau sifat suri tauladan Rasulullah yang dimaksudkan, yaitu Siddiq (*truthful*), Amanah (*trustful*), Tabligh (*spreading faith/advocacy*), dan Fatanah (*wisdom*). Mengenai sifat suri tauladan Rasulullah telah dijelaskan Allah Subhanahu wa Ta’ala dalam firman:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah” (QS. Al-Ahzab: 21).

Firman ini secara tegas mengharuskan kita sebagai manusia untuk senantiasa mengamalkan sifat wajib Rasulullah sehingga segala kebaikan akan

tercurahkan baik bagi diri pribadi maupun makhluk lainnya. Siddiq (*truthful*) memiliki makna jujur pada diri sendiri, jujur pada orang lain, dan jujur pada Allah. Amanah (*trustful*) merupakan manifestasi rasa tanggung jawab, adil, sopan santun, menunjukkan hasil yang optimal dan menghormati orang lain. Tabligh (*spreading faith/advocacy*) didefinisikan sebagai kemampuan berkomunikasi, bertanggung jawab dan transparan, mampu menghadapi tekanan dan kemampuan untuk bekerja sama dan bekerja secara harmonis. Fatanah (*wisdom*) merupakan manifestasi dari kecerdasan dalam sikap dan pengetahuan, disiplin, dan sikap proaktif serta kemampuan untuk membuat keputusan terbaik (Rahman & Shah, 2015).

Selanjutnya, mengacu pada definisi kecerdasan spiritual Islam yang disampaikan Baharuddin & Ismail (2015a, 2013) dan Rahman & Shah (2015), maka dapat dikatakan kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam bersumber atau terkait erat dengan hati atau jiwa. Berangkat dari sumber terbentuknya kecerdasan spiritual, Baharuddin & Ismail (2013) mengungkapkan kecerdasan spiritual dalam Islam terdiri dari empat domain yaitu *al-qalb*, *al-ruh*, *al-nafs*, dan *al-aql* mengacu pada kitab "*Ihya Ulumuddin*" tentang keajaiban hati yang ditulis oleh Imam Al-Ghazali (2011). Menurut Imam Al-Ghazali (2011) hati memiliki keistimewaan yang karenanya menjadikan manusia memiliki martabat yang lebih tinggi dari makhluk lainnya dan pantas untuk beribadah kepada Allah, keistimewaan tersebut adalah ilmu dan kemauan (*iradah*). Manusia diberikan ilmu untuk mengetahui segala permasalahan dunia dan akhirat, serta seluruh hakikat yang berhubungan dengan akal atau logika.

Selanjutnya, manusia yang berakal akan menangkap dan melihat akibat dari suatu masalah dan mengetahui jalan terbaiknya, segala permasalahan dan bagaimana mengatasi, sehingga manusia akan melakukan upaya untuk mendapatkan kebaikan tersebut (*iradah*).

Selanjutnya, pada studi yang berbeda Baharuddin & Ismail (2015a) mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual Islam terdiri dari tujuh domain. Tiga domain lainnya yaitu *tauhid* (keimanan), *worship* (ibadah), dan *morality* (moralitas) merupakan representasi dari domain kecerdasan spiritual yang disampaikan Sensa (2004) dalam bukunya yang berjudul “*Qur’anic Quotient: Membentuk Kecerdasan Daripada Qur’an*”. Merujuk pada tulisan Sensa (2004) maka diperoleh sejumlah indikator yang diyakini dapat membentuk kecerdasan spiritual Islam. Indikator-indikator yang dimaksud diantaranya keimanan, ketaqwaan, tidak meninggalkan sholat lima waktu, berzikir, membaca Al-Qur’an, berdoa, puasa selama Ramadhan, mengeluarkan harta (berzakat), mengikuti aktivitas Masjid, sholat malam, menimba ilmu, beramal, dan melakukan perjalanan untuk mengamati keadaan sekitar.

Dalam konteks ini, penelitian akan lebih fokus pada empat domain pembentuk kecerdasan spiritual Islam dalam mengembangkan instrumen penilaian tingkat kecerdasan spiritual Individu. Domain yang dimaksud yaitu *al-qalb*, *al-ruh*, *al-nafs*, *al-aql* (Al-Ghazali, 2011; Baharuddin & Ismail, 2013). Keempat domain lebih dipilih karena diyakini lebih relevan untuk mewakili konsep kecerdasan spiritual Islam yang esensinya memuat tentang hati atau jiwa. Ketiga domain tambahan lainnya yang disampaikan Baharuddin

& Ismail (2015b) dan Sensa (2004) diyakini lebih dekat untuk menjelaskan konsep religiusitas karena lebih menekankan kepada perilaku dan praktik keagamaan. Sebagaimana telah dijelaskan pada sejumlah literatur mengenai religiusitas maupun religiusitas Islam. Religiusitas merupakan representasi tingkat komitmen individu kepada agama (Amaliah *et al.*, 2015). Komitmen agama secara umum dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku maupun praktik keagamaan. Hal ini sejalan dengan pemikiran Tiliouine *et al.*, (2009) yang menyampaikan religiusitas merupakan ekspresi keagamaan yang diwujudkan melalui perilaku maupun praktik yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut beberapa ahli religiusitas dalam perspektif Islam dapat dinilai dengan indikator perilaku seperti mengaji atau membaca ayat suci Al-Qur'an, melaksanakan puasa Ramadhan, berangkat ke Masjid, menjalankan shalat lima waktu, dan berpartisipasi dalam diskusi keagamaan dengan orang lain (Eid & El-gohary, 2015; Idris *et al.*, 2012).

Rangkaian pemikiran mengenai religiusitas yang telah disampaikan oleh para ahli, menjadi dasar bahwa domain *tauhid*, *worship*, dan *morality* lebih dekat kepada perilaku dan praktik keagamaan. Menurut sejumlah studi, secara konsep *spiritual intelligence* berbeda dengan religiusitas (Munawar & Tariq, 2017; Tiliouine *et al.*, 2009). Meskipun berbeda secara konsep, pada dasarnya kecerdasan spiritual dan religiusitas memiliki hubungan yang erat satu sama lain. Kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kualitas keagamaan, ketika kecerdasan spiritual kuat maka religiusitas juga akan semakin kuat. Begitu juga sebaliknya, religiusitas dapat meningkatkan kecerdasan spiritual,

praktik keagamaan dapat menjadi amunisi untuk meningkatkan kemampuan spiritualitas. Selain itu, sejumlah studi telah melaporkan bahwa kecerdasan spiritual dan religiusitas dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupannya (Amaliah *et al.*, 2015; Baharuddin & Ismail, 2013).

2.6.2.1. *Al-Qalb*

Domain *al-qalb* dalam konteks ini didefinisikan sebagai seseorang yang melakukan kebaikan dengan penuh keikhlasan yang lebih dikenali sebagai *muhsin* dan *mukhlis* (Baharuddin & Ismail, 2013). Al-Ghazali (2011) mengkategorikan domain *al-qalb* menjadi dua pengertian yakni *al-qalb* fisik dan *al-qalb* spiritual. *Al-qalb* fisik dimaknai sebagai ruh dari daging yang berada di sisi kiri tubuh manusia dengan arti khusus (fisik) yakni rongga hitam yang berisi darah. Sedangkan *al-qalb* spiritual diartikan sebagai unsur halus, yang memiliki sifat *latifah rabbaniyah rūhaniyyah*.

Al-qalb dalam konteks kecerdasan spiritual adalah hati yang halus, rabbaniyah, dan ruhaniyyah sebagaimana yang telah ditegaskan Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dalam Qur'an Surah Al-Qaf ayat 37:

إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَذِكْرٍ لِّمَن كَانَ لَهُ قَلْبٌ أَوْ أَلْقَى السَّمْعَ وَهُوَ شَهِيدٌ ﴿٣٧﴾

Artinya: “Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat peringatan bagi orang-orang yang mempunyai akal atau yang menggunakan pendengarannya, sedang Dia menyaksikannya.” (QS. Al-Qaaf: 37).

Selanjutnya, Baharuddin & Ismail (2015a) menjelaskan bahwa *al-qalb* merupakan titik tolak terbentuknya keyakinan atau prinsip apakah

akan berbuat baik atau jahat. Domain *al-qalb* disebut sebagai indikator yang sesuai dengan kecerdasan spiritual Islam yang mana dapat merubah kepercayaan seseorang untuk mengenal Tuhan dan menjalankan hukum-hukum Allah atau sebaliknya. Ketika hati menjadi kotor, maka akan melahirkan virus seperti syirik, nifaq, dan fasiq.

Baharuddin & Ismail (2015a) menyatakan domain *al-qalb* adalah hati yang berfungsi sebagai pembentuk kehidupan yang mana dapat berperan dalam upaya untuk memindahkan atau menghentikan tindakan atau perilakunya. Dijelaskannya bahwa hati yang baik adalah hati yang selalu mengingat kebesaran Allah, menjaga perintah-Nya, menghindari kejahatan, dan menjauhi hal-hal yang meragukan kepada perbuatan haram. Secara ringkas dapat disimpulkan bahwa domain *al-qalb* merupakan elemen yang memiliki kekuatan menjadikan seseorang berkepribadian baik atau buruk. Dalam konteks ini Baharuddin & Ismail (2015a) mengungkapkan bahwa domain *al-qalb* terdiri dari dua indikator yaitu *mukhlis* dan *muhsin*.

Mukhsin berasal dari kata ikhsan yang berarti baik, mukhsin atau muhsin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) artinya yang baik hati, akhlak, dan amalnya. Dalam konteks ini mukhsin diartikan sebagai orang yang berada pada tingkatan muslim dan mukmin. Orang yang berada pada tingkatan ini diyakini tidak hanya beriman saja, akan tetapi dalam beribadah kepada Allah seakan-akan orang tersebut melihatnya. Dan apabila dia tidak melihatnya, dia merasa bahwa Allah benar-benar

melihatnya. Kepribadian *Muhsin* merupakan karakter seseorang yang menyukai hal-hal yang baik (Baharuddin & Ismail, 2015a). Kata *Muhsin* dalam Al-Qur'an mengacu pada sifat seorang Muslim yang menyerahkan diri secara total dengan hati dan amalan. Kepribadian *Muhsin* membutuhkan keikhlasan dalam amalan agar amalannya dapat diterima dan diberi pahala oleh Allah SWT. Seorang *Muhsin* melakukan yang terbaik untuk mengatakan dan melakukan hanya apa yang menyenangkan Allah SWT dan sesuai dengan perintahnya. Selanjutnya, seorang *Muhsin* akan menampilkan kualitas rasa percaya diri dengan perasaan akan keberadaan Tuhan dalam setiap menitnya dan kualitas melakukan perbuatan dengan perasaan bahwa Allah mengawasinya setiap saat (Baharuddin & Ismail, 2015a).

Mukhlis berasal dari kata ikhlas yang berarti tulus hati. *Mukhlis* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti orang yang ikhlas. Dalam konteks ini, *Mukhlis* diartikan sebagai muhsin yang beribadah kepada Allah hanya untuk mengharapkan ridho darinya. Kepribadian mukhlisin mencerminkan seseorang yang memiliki sikap dan perilaku yang selalu ikhlas. Menurut Al-Ghazali (2011), ikhlas adalah perbuatan bersih, suci, dan tulus. Orang yang ikhlas itu tidak akan berubah hatinya ketika orang lain memuji dan mencaci dirinya ketika dia melakukan sesuatu semata-mata karena mengharapkan ridha Allah. Perbuatan yang dilakukan semata-mata karena Allah akan senantiasa menghasilkan hati yang berserah diri kepadanya dan menganggap bahwa perbuatan tersebut

termasuk ibadah kepadanya. Keikhlasan dalam diri seseorang pada hakikatnya terbentuk karena niat. Orang yang ikhlas dalam beramal akan memiliki visi dan misi untuk melakukan sesuatu. Selain itu, keikhlasan sangat penting dalam pembentukan orang-orang yang terarah dalam melakukan segala hal. Dengan demikian, berawal dari kata ikhlas maka kepribadian *mukhlisin* dapat dikatakan sebagai seseorang yang tidak mengharapkan pertimbangan apapun dari Allah kecuali untuk menyenangkan hatinya dan seseorang yang selalu melakukan sesuatu dengan niat hanya kepada Allah semata (Baharuddin & Ismail, 2015a).

2.6.2.2. *Al-Ruh*

Al-Ghazali (2011) menyampaikan bahwa domain *al-ruh* adalah kekuatan internal yang dipancarkan oleh roh Tuhan yang tidak dapat dilihat oleh indera manusia dan tidak terikat oleh dimensi atau ukuran material. Al-Ghazali (2011) membagi domain *al-ruh* menjadi dua pengertian yakni massa halus (*jisim latif*) dan *al-latifah al-calimah al-mudrikah*. Massa halus (*jisim latif*) artinya massa yang mengandung darah hitam yang berasal dari *al-qalb* tubuh, kemudian mengalir ke seluruh tubuh melalui otot, tulang dan darah. Cahaya kehidupan, rasa, penglihatan, pendengaran dan penciuman akan datang dari *al-ruh*. Berfungsi sebagai generator bagi seluruh tubuh. Sedangkan *al-latifah al-calimah al-mudrikah* juga merupakan salah satu arti dari *al-qalb* (hati).

Baharuddin & Ismail (2015a, 2013) menyatakan bahwa *al-ruh* adalah penyebab bagi kehidupan manusia. Ada banyak ayat dalam Al-

Qur'an yang menjelaskan mengenai domain *al-ruh* salah satunya dalam Qur'an Surah Al-Israa' ayat 85:

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ ۖ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا ﴿٨٥﴾

Artinya: "Dan mereka bertanya kepadamu tentang roh. Katakanlah: "Roh itu Termasuk urusan Tuhan-ku, dan tidaklah kamu diberi pengetahuan melainkan sedikit." (QS. Al-Israa': 85).

Surah al-Isra' ayat 85 menegaskan bahwa domain *al-ruh* adalah rahasia Allah dan hanya Allah yang tahu tentang sifat *al-ruh* dan manusia hanya dapat membuktikan keberadaan roh dalam tubuhnya dengan melihat ke dalam dirinya. Secara ringkas dapat disimpulkan bahwa *al-ruh* adalah hak dan otoritas Allah yang mutlak. Manusia hanya diberi sedikit sekali pengetahuan tentang hakikat *al-ruh*. Selanjutnya, domain *al-ruh* juga dapat diartikan sebagai kepercayaan yang hakiki kepada Allah SWT dan yakin sepenuhnya serta melaksanakan segala titah perintah Allah dengan melaksanakan apa yang disuruh dan meninggalkan apa yang dilarang oleh-Nya. Roh yang cerdas dapat memperkuat keyakinan dan ketaatan dalam melaksanakan ibadah hanya dilakukan kepada Allah SWT. Dengan kata lain, domain *al-ruh* mampu menjadikan seseorang menjadi lebih percaya dan yakin serta mudah untuk menjalankan segala bentuk perintah Allah SWT sebagaimana telah diwajibkan oleh-Nya. Baharuddin & Ismail (2015a) mengungkapkan bahwa domain *al-ruh* terdiri dari dua indikator yaitu *mu'min* dan *muttaqin*.

Mu'min didefinisikan sebagai seseorang dengan amanah dan keyakinan, tanpa keraguan, dan kebimbangan akan keberadaan Allah

dalam hati, tulus, dan niat. *Mu'min* pada hakikatnya berasal dari kata Iman yang artinya percaya. Baharuddin & Ismail (2015a) menjelaskan bahwa Iman tidak akan diraih kecuali dengan lima perkara yaitu takut kepada Allah dan mengingat kebesarannya, menambah keyakinan ketika melihat tanda-tanda kebesaran Allah, mengakui ketentuan Allah baik dan buruk, membersihkan jiwa dengan doa, dan membayar zakat semata-mata hanya untuk mengharapkan ridha Allah. Keimanan yang sempurna adalah melakukan semua ibadah wajib dalam kehidupan nyata. Selain itu dijelaskan bahwa keimanan terbentuk dari rasa malu yang menyebabkan seseorang harus taat pada perintah Allah. Oleh karena itu, seseorang yang berkepribadian *Mu'min* akan merasa malu untuk melakukan perbuatan dosa atau perbuatan yang bertentangan dengan ajaran Islam (Baharuddin & Ismail, 2015a).

Muttaqin didefinisikan sebagai orang yang saleh yang lebih bertakwa kepada Allah daripada takut kepada orang lain. *Muttaqin* berasal dari akar kata bahasa Arab yaitu wau, qaf, dan ya yang berarti menjauhkan diri dari segala jenis dosa dan perbuatan jahat yang dilarang Allah. Kepribadian *muttaqin* meliputi semua budi pekerti yang baik termasuk memiliki keyakinan yang kuat, sabar, terhormat, jujur, moderat, dan memaafkan kesalahan orang lain. Baharuddin & Ismail (2015a) menjelaskan bahwa kepribadian *muttaqin* dicirikan sebagai orang yang memiliki perasaan sensitif dan selalu berhati-hati dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Domain *muttaqin* menghasilkan manusia yang

selalu pasrah dan berkenan dengan ketentuan Allah kepada mereka. Secara sederhana, *muttaqin* adalah seorang muslim yang mewaspadaikan dirinya dengan jiwa, perasaan, semangat, iman, dan akal sehat agar tidak murka kepada Tuhan. Mereka juga konsisten untuk menjalankan perintah Allah terhadap diri sendiri, keluarga, masyarakat dan negara (Baharuddin & Ismail, 2015a). Dengan demikian dapat disimpulkan orang yang senantiasa menaati perintah Allah SWT setiap saat dicirikan sebagai orang dengan kepribadian *muttaqin*.

2.6.2.3. *Al-Nafs*

Domain *al-nafs* merupakan elemen yang menampung hasil yang dibuat oleh hati yang kemudian menampilkan dirinya dalam bentuk tindakan nyata di depan manusia lain (Al-Ghazali, 2011). Domain *al-nafs* juga dapat diartikan sebagai amarah dan tekanan nafsu pada diri manusia dan unsur halus (*al-latifah*) (Al-Ghazali, 2011). Untuk memiliki kedamaian domain *al-nafs*, Allah telah memerintahkan orang-orang beriman untuk selalu mengingat-Nya (zikrullah) (Baharuddin & Ismail, 2015b). Domain *al-nafs* telah dijelaskan Allah *subhanahu wa ta'ala* dalam firman-Nya yang tertuang pada surah Ar-Ra'du ayat 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

Artinya: “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenang dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.” (Ar-Ra'du: 28).

Firman tersebut merepresentasikan hati orang-orang yang beriman kepada Allah. Hati akan menjadi tenang ketika berdzikir kepada Allah melalui empat pendekatan yaitu mengingat Allah saat mengamalkan, mengingat nikmat yang telah diberikan, mengingat janji Allah kepada umat Islam dan selalu menghargai Al-Qur'an. Singkatnya, *al-nafs* dalam konteks kecerdasan spiritual memiliki makna kemampuan untuk berbuat baik dan taat pada hukum Allah atau sebaliknya. Hal ini karena dalam diri manusia terdapat tiga domain *al-nafs*, yaitu *al-nafs al-ammara bi al-su'*, *al-nafs al-lawwamah*, dan *al-nafs al-mutmainnah*. Untuk menghindari *al-nafs al-ammara bi al-su'* dan *al-nafs al-lawwamah* serta mencapai *al-nafs al-mutmainnah*, seorang Muslim harus membersihkan domain *al-nafs* untuk mematuhi hukum Allah, meninggalkan larangan Allah, berdzikir kepada Allah, dan mengamalkan perilaku terpuji dalam kehidupan sehari-hari.

Baharuddin & Ismail (2013) menjelaskan domain *al-nafs* terkait dengan menyerahkan seluruh jiwa raga kepada Allah SWT dengan melakukan amal yang saleh dalam kehidupan sehari-hari. Esensi domain *al-nafs* yaitu mampu menjadikan nafsu dan diri seseorang menjadi mudah untuk melaksanakan amalan saleh dan pasrah dengan segala ketentuan Allah SWT dalam setiap langkah dan keadaan. Dengan demikian, ketika memiliki kecerdasan nafsu, maka akan menyebabkan seseorang berasa ringan untuk melakukan amal saleh atau disebut juga dengan nafsu yang

tenang. Baharuddin & Ismail (2015a) mengungkapkan bahwa domain *al-nafs* terdiri dari dua indikator yaitu *muslihin* dan *muslim*.

Muslim berasal dari kata Islam yang artinya damai, selamat, dan sejahtera, sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *muslim* diartikan sebagai seseorang yang beragama Islam. Dalam konteks ini, *Muslim* dijelaskan sebagai orang yang sepenuhnya menyerahkan diri kepada Allah SWT. Muslim memiliki keikhlasan yang sempurna dan mengabdikan setiap aspek kehidupan hingga kematian sepenuhnya kepada Tuhan. Nabi Muhammad SAW dalam sebuah Hadits menyampaikan bahwa Muslim harus melaksanakan enam hak kepada Muslim lainnya yaitu; menyapa mereka saat bertemu, memenuhi undangan mereka, memberi nasehat ketika diminta, mengucapkan alhamdulillah ketika bersin, mengunjungi jika mereka jatuh sakit dan ketika mereka meninggal (HR. Muslim: 2162). Hadits ini menjelaskan bahwa kepribadian Muslim identik dengan orang yang menjaga ketentuan dalam hubungan dengan Tuhan dan ketentuan dalam hubungannya dengan sesama manusia.

Muslihin dalam Al-Qur'an mengacu pada orang-orang yang memadukan keyakinan dan perbuatan baik dalam kehidupan nyata (Baharuddin & Ismail, 2015a). Sehingga umat Islam pasti akan melakukan amal saleh, menjaga kemakmuran di bumi, dan menjalankan tugas sebagai khalifah dengan sebaik-baiknya. Seperti yang disampaikan Baharuddin & Ismail (2015a) dalam tulisannya, kepribadian *Muslihin* tercermin pada saat seseorang bersin dan orang tersebut mengucapkan *alhamdulillah*, maka

orang lain yang mendengarnya harus berdoa untuk orang yang bersin dengan belas kasihan dan cinta kepada Allah. Hamba yang saleh adalah orang yang selalu memuji Allah dalam setiap situasi dan waktu. Pujian kepada Allah akan memiliki rahmat dan cintanya sambil mencari petunjuk dari Allah akan memiliki akses dalam segala urusan. Bantuan dari Allah SWT mencerminkan kelemahan manusia dan membutuhkan kekuatan yang dapat membantu dalam situasi sulit. Dengan demikian, orang dengan berkepribadian *Muslih* adalah orang yang selalu beramal di sisi Allah SWT, memelihara hukum Allah dan bertakwa kepada-Nya (Baharuddin & Ismail, 2015a).

2.6.2.4. *Al-Aql*

Domain *al-aql* mempunyai dua makna, yaitu domain *al-aql* sebagai unsur yang menyadari fakta yang menjadi ekspresi hakikat ilmu yang tempatnya berada di hati (*al-qalb*) dan *al-aql* sebagai ilmu untuk dapat mengetahui berbagai ilmu dan bersifat *al-latifah* (Al-Ghazali, 2011). Domain *al-aql* adalah pikiran yang mampu mereview, menelaah berbagai isu dan kejadian, mengambil hikmah dari masalah tertentu dan menarik kesimpulan dari suatu masalah tertentu. Baharuddin & Ismail (2015a) mengklasifikasikan domain *al-aql* menjadi dua istilah yaitu *al-aql al-taklifi* dan *al-syar'i al-aql*. Istilah *al-aql al-taklifi* yang dimaksud adalah hak dan tanggung jawab yang diperintahkan oleh Allah SWT kepada semua orang yang beriman kepadanya dan dipertanyakan oleh Allah. Sedangkan istilah *al-aql al-syar'i* merupakan kemampuan seseorang untuk

mengontrol hawa nafsu untuk menaati Allah, pemahaman-Nya dan tunduk pada-Nya (Baharuddin & Ismail, 2015b).

Al-Ghazali (2011) juga membagi makna *al-aql* menjadi dua yaitu ilmu tentang hakikat sesuatu dan untuk mengetahui serta memahami hakikat ilmu atau ilmu yang ada atau terjadi di dalam hati (*al-qalb al-latifah*). Selain itu, Al-Ghazali (2011) meyakini *al-aql* adalah hati fisik (*al-qalb fisik*) yang terletak di dada dan kodrat manusia (*al-alimah al-latifah*). Secara umum, Al-Ghazali (2011) menyatakan bahwa domain *al-aql* dikaitkan dengan elemen untuk menangkap semua gejala yang terlihat di dunia nyata dan memikirkan fakta pandangan luar yang dilihat oleh pikiran. Dengan kata lain, domain *al-aql* seseorang dapat mengukur kecerdasan spiritualnya apakah dia memikirkan sesuatu di dunia ini untuk memuliakan Allah atau sebaliknya. Hal ini telah ditegaskan dalam Firman Allah pada Surah Al-Alaq ayat 1 sampai 5 yaitu:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾
 الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

Artinya: “(1) Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan. (2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. (3) Bacalah dan Tuhanmulah yang Maha pemurah. (4) Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. (5) Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (Al-Alaq; 1-5).

Seseorang yang beriman dengan kecerdasan akal yang dimilikinya senantiasa menyaksikan kebesaran dan keagungan Allah SWT dengan cara membenarkan (membuktikan) melalui kehidupan sehari-hari. Perilaku atau

sikap membenarkan (membuktikan) kebenaran tersebut merupakan sifat mulia yang akhirnya menjadikan akal lebih cerdas melalui pengamalan secara terus-menerus.

Secara singkat domain *al-aql* merupakan sumber kekuatan dalam berimajinasi untuk berfikir dan merefleksikan kebesaran dan kekuasaan Allah, sehingga menumbuhkan kecerdasan spiritual manusia. Kehidupan manusia akan lebih berarti jika menggunakan domain *al-aql* dalam menata diri, keluarganya, komunitasnya dan negaranya dengan berpusat pada kesaksian kebenaran Islam. Baharuddin & Ismail (2015a) mengungkapkan bahwa domain *al-aql* terdiri dari dua indikator yaitu *mushaddiqin* dan *mushahidin*.

Mushaddiqin atau *mushaddiqan* dalam bahasa Arab berarti membenarkan atau menerima kebenaran. Kepribadian *musaddiq* dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang selalu benar di hadapan Tuhan. Baharuddin & Ismail (2015a) menyatakan bahwa orang yang benar (*siddiq*) adalah orang yang perbuatannya mempengaruhi dirinya dalam situasi apapun. Kata *Siddiq* mengacu pada kebenaran hari kebangkitan. Orang yang beriman kepada Tuhan akan mengakui adanya hari kiamat sebagai memberikan keadilan kepada semua manusia dengan pahala yang pantas atas perbuatan baik dan perbuatan buruk. Dalam beberapa literatur dijelaskan bahwa orang yang jujur dan ikhlas akan ditulis di sisi Allah SWT sebagai *Siddiq* (Baharuddin & Ismail, 2015a). *As-siddiq* adalah orang-orang yang bekerja dengan setia dan mendekati petunjuk Allah.

Dengan kata lain, orang yang berkepribadian *muṣaddiq* adalah orang yang tidak ragu-ragu dan tidak berprasangka buruk terhadap hukum Tuhan. Ringkasnya, kepribadian *muṣaddiq* adalah seseorang yang selalu mengijinkan hukum Tuhan dan selalu mendapat ridho dari Tuhan dalam segala hal (Baharuddin & Ismail, 2015a).

Mushahidin merupakan seseorang yang selalu menjadikan Tuhan sebagai saksi dalam setiap perbuatan. *Mushahidin* adalah bersaksi kepada Tuhan dalam praktik keagamaan agar lebih bertanggung jawab baik sendiri maupun di hadapan orang lain (Baharuddin & Ismail, 2015a). Orang yang bersaksi tentang Allah sebagai Tuhan akan melihat kebenaran Islam. Mereka akan bertindak dan berperilaku sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Al-Sunnah. *Mushahiddin* dikatakan relevan dengan istilah syahid, kesyahidan adalah Allah dan para malaikat menjadi saksi bagi orang-orang terpilih untuk diberi pahala surga (Baharuddin & Ismail, 2015a). Para malaikat menyaksikan kelanjutannya dan Allah melihat mereka dengan itikad baik dan ikhlas, lalu mereka menyebut syahid. Telah dijelaskan bahwa syahid terdiri dari lima bentuk, empat syahid di akhirat dan satu syahid di dunia. Syahid di dunia yakni wafat dalam perang karena menegakkan syariah Islam. Secara sederhana, dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan kepribadian *Mushahidin* adalah orang yang selalu berpikir dengan hati dan merasakan dengan kesaksian Tuhan. Selain itu, dapat dikatakan bahwa orang yang berkepribadian *Mushahidin* adalah

orang yang selalu mendapat pahala dari Allah (Baharuddin & Ismail, 2015a).

2.7. Penurunan Hipotesis

2.7.1. Pengaruh Keadilan Formal terhadap Kinerja Karyawan

Kontribusi konsep keadilan organisasi pada kinerja karyawan hingga saat ini masih menjadi fokus perhatian para peneliti terlebih pada konstruk keadilan organisasi seperti keadilan formal atau yang sering disebut sebagai keadilan prosedural. Istilah keadilan formal oleh para ahli telah digunakan untuk mewakili terminologi prosedur formal atau keadilan prosedural (Barling & Phillips, 1993; Cropanzano *et al.*, 2001). Greenberg (1990) menjelaskan keadilan formal atau keadilan prosedural relevan dengan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan hasil. Menurut Cropanzano *et al.*, (2002) terminologi keadilan prosedural sebagai keadilan terkait dengan pengambilan keputusan dalam proses alokasi hasil. Ohioorenoya & Eguavoen (2019) mengungkapkan bahwa keadilan formal atau keadilan prosedural mengacu pada keadilan dalam proses formal di mana penghargaan (hasil) yang diberikan kepada karyawan, bagaimana pekerjaan dialokasikan dan kinerja yang dievaluasi ditentukan.

Keadilan organisasi pada umumnya terdiri dari tiga konstruk yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Colquitt, 2001; Cropanzano *et al.*, 2001; Greenberg, 1990). Masing-masing konstruk keadilan organisasi pada dasarnya melibatkan proses yang berbeda dalam hal alokasinya. Terfokus pada keadilan prosedural yang dalam proses alokasinya harus melalui mekanisme atau prosedur formal yang telah ditentukan

sebelumnya sehingga dikatakan bahwa konstruk keadilan ini termasuk ke dalam aspek formal atau keadilan formal (Barling & Phillips, 1993; Cropanzano *et al.*, 2002). Segala bentuk respon dari konstruk ini tentunya akan ditujukan atau diarahkan langsung kepada organisasi. Ini dikarenakan prosedur formal yang merupakan bagian dari kebijakan organisasi meskipun pada dasarnya kebijakan tersebut dirancang dan diputuskan oleh pihak yang berwenang seperti pimpinan organisasi. Respon yang akan ditampilkan atas persepsi keadilan prosedural mengacu pada realisasi tinggi atau rendahnya keadilan, persepsi keadilan prosedural yang cukup tinggi akan mendorong respon karyawan kepada manfaat bagi organisasi. Sebaliknya, persepsi keadilan prosedural yang rendah akan mengarah kepada respon yang dapat membawa kerugian organisasi.

Mengenai asumsi pengaruh konstruk keadilan prosedural atau keadilan formal terhadap kinerja karyawan, penelitian ini mengacu pada esensi teori pertukaran sosial yang telah disampaikan Homans (1958) dalam sebuah tulisannya. Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) memandang bahwa karyawan berinvestasi dalam hal seperti bakat dan upaya guna mencari pengembalian yang menguntungkan seperti gaji, promosi dan lain sebagainya (Cropanzano *et al.*, 2002; Cropanzano & Mitchell, 2005). Apabila sumber daya organisasi dianggap dialokasikan secara adil, karyawan cenderung akan lebih yakin mengenai pengembalian yang menguntungkan mereka dalam jangka panjang. Untuk itu dapat dikatakan bahwa keadilan organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan hubungan pertukaran sosial, sementara

kualitas hubungan pertukaran sosial yang lebih tinggi dapat berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik (Wang *et al.*, 2010).

Lebih spesifik pada keadilan prosedural yang menekankan pada keadilan proses di mana hasil yang dicapai tercapai, dengan kata lain keadilan prosedural (keadilan formal) terkait dengan keadilan sarana dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam konteks keadilan formal, karyawan dapat mengubah kualitas maupun kuantitas pekerjaannya untuk memulihkan keadilan ketika mereka menganggap proses alokasi hasil atau *output* menjadi tidak adil atau tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Beberapa studi empiris menemukan bahwa individu mengurangi kinerja mereka untuk mengurangi input ketika mereka menerima atau dibayar lebih rendah, dan meningkatkan kinerja mereka untuk menghasilkan lebih banyak input ketika mereka menerima atau dibayar lebih tinggi (Adams & Freedman, 1976; Greenberg, 1982; Wang *et al.*, 2010).

Karyawan yang mengalami ketidakadilan terhadap penerimaan hasil akan cenderung memeriksa prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Ketika ditemukan prosedur dalam proses alokasi tidak adil, mereka cenderung mengubah kinerja mereka untuk mengembalikan keadilan (Cohen-Charash & Spector, 2001). Pernyataan ini menegaskan bahwa karyawan akan menunjukkan upaya optimal ketika mereka memperoleh keadilan dalam hal prosedural atau proses alokasi hasil. Dalam konteks ini upaya yang mungkin ditunjukkan merupakan manifestasi dari peningkatan kinerja individu. Hal ini konsisten dengan temuan Devonish & Greenidge (2010) dalam studi yang

mereka lakukan kepada 211 orang karyawan dari sembilan perusahaan sektor swasta dan pemerintah pada salah satu Negara berkembang di Caribbean. Studi tersebut menemukan konstruk keadilan prosedural (keadilan formal) berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Clercq & Azeem (2020) dalam sebuah studi yang dilakukan kepada 190 karyawan di Pakistan menemukan aspek keadilan formal atau keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Khatbeh *et al.*, (2020) juga menemukan aspek keadilan formal atau keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. De-Lara & Ting-Ding (2017) dalam studinya kepada 215 karyawan *outsourcing* hotel Grand Canaria Spanyol, mereka menemukan persepsi keadilan formal karyawan berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Swalhi *et al.*, (2017) menemukan keadilan formal atau dimensi keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan Zeb *et al.*, (2019) yakni dimensi keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Khan *et al.*, (2020) menemukan dimensi keadilan formal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diantara para anggota fakultas pada salah satu perguruan tinggi di Pakistan. Berdasarkan sejumlah temuan empiris dan asumsi yang telah dibangun, maka dapat diajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₁: Keadilan formal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.2. Pengaruh Keadilan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Terminologi keadilan sosial dalam konteks ini berawal dari tulisan Cropanzano *et al.*, (2001) dan Krings & Facchin (2009) mengenai topik keadilan organisasi. Keadilan sosial atau keadilan interaksional sosial atau keadilan interaksional menurut ahli mengacu pada proses alokasi dengan melibatkan interaksi sosial. Interaksi sosial dalam konteks organisasi terjadi antara pimpinan dengan bawahan. Cropanzano *et al.* (2002) mengungkapkan bahwa keadilan sosial meliputi konstruk keadilan interaksional yang mengacu pada kualitas interaksi interpersonal antar individu. Menurut sejumlah ahli (Colquitt, 2012; Cropanzano *et al.*, 2007) keadilan interaksional (keadilan sosial) terkait dengan perilaku pemimpin memperlakukan bawahannya dengan cara yang bermartabat (keadilan interpersonal) dan pemimpin yang cenderung berbagi informasi yang relevan dengan bawahannya (keadilan informasional). Segala bentuk respon atas aspek sosial (keadilan sosial) akan ditujukan kepada pimpinan secara langsung. Sejumlah studi keadilan organisasi menjelaskan bahwa keadilan sosial memiliki cara yang sama dengan aspek keadilan formal dalam pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia (Colquitt, 2012; Cropanzano *et al.*, 2002).

Tidak dapat dimungkiri bahwa istilah kinerja sumber daya manusia yang digunakan dalam konteks ini masih bersifat relatif umum sehingga untuk memudahkan pengukuran variabel, penelitian ini akan fokus pada istilah yang lebih spesifik yakni kinerja karyawan (*employee performance*). Kinerja secara umum diartikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan

organisasi yang bersangkutan (Motowidlo & Kell, 2013; Sonnentag & Frese, 2002). Kinerja karyawan dapat berupa kontribusi hasil finansial maupun non finansial karyawan yang mana berhubungan langsung dengan kinerja dan keberhasilan organisasi (Krishnaveni & Monica, 2018).

Persepsi keadilan dalam sejumlah studi terbukti dapat merubah sikap atau perilaku individu (Greenberg, 1990), persepsi keadilan yang tinggi akan mendorong karyawan secara sukarela mengeluarkan usaha (*input*) lebih besar dari pada biasanya. Dorongan sukarela tersebut dipicu sikap pimpinan yang memperlakukan karyawan secara bermartabat, sopan, dan hormat serta selalu berbagi informasi yang relevan kepada mereka. Sikap pemimpin seperti ini memunculkan anggapan bahwa karyawan benar-benar dihargai dan diakui keberadaannya dan membawanya kepada suatu kegembiraan. Pernyataan ini dengan temuan Chebat & Slusarczyk (2005) dalam sebuah studinya, mereka menemukan bahwa keadilan interaksional berpengaruh terhadap emosi positif seperti kegembiraan. Sehingga sebagai bentuk ungkapan kegembiraan atau perasaan bahagia, karyawan secara sukarela memberikan usaha terbaik bagi pimpinan maupun organisasinya. Asumsi ini secara tegas menggambarkan bahwa aspek keadilan sosial (interpersonal dan informasional) membawa pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Peran teori pertukaran sosial dalam menjelaskan pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting, karena perspektif teori pertukaran sosial dapat memberikan kemudahan dalam memahami asumsi atas pengaruh kedua variabel tersebut. Pada hakikatnya pertukaran

sosial terkait dengan interaksi sosial yang melibatkan dua belah pihak atau lebih. Aktivitas pertukaran menitikberatkan pada keseimbangan *input* dengan *output* oleh masing-masing mitra yang terlibat (Cropanzano *et al.*, 2002). Setiap mitra terlibat pertukaran tentunya atas keinginan untuk mendapatkan hasil yang menguntungkan. Ketika hasil yang mereka terima sepadan dengan input yang telah ia keluarkan, maka ia akan terdorong untuk mengeluarkan input yang lebih besar sebagai bentuk respon atas hasil yang menguntungkan tersebut. Namun ketika mereka mendapatkan hasil yang tidak sepadan dengan input maka mereka akan terdorong untuk melakukan aktivitas balasan yakni dengan sengaja mengurangi proporsi input yang lebih rendah dari biasanya. Zapata-phelan *et al.*, (2009) dalam sebuah studi menemukan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik individu. Dengan demikian asumsi ini kembali menegaskan aspek keadilan sosial (interpersonal dan informasional) benar-benar mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

He *et al.*, (2016) pada sebuah studi eksperimental dan survei lapangan yang mereka lakukan kepada para mahasiswa sarjana di Amerika Serikat dan pekerja penuh waktu di China. Dari studi tersebut mereka menemukan bahwa keadilan interaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tugas maupun kinerja kreatif para mahasiswa dan pekerja. Selanjutnya, sejumlah studi baru-baru ini juga menghasilkan temuan bahwa konstruk keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Akman, 2018; Diehl *et al.*, 2018; Haryono *et al.*, 2019; Khuong & Quoc, 2016; Pracha *et al.*, 2017; Saboor *et al.*, 2018; Virgolino *et al.*, 2017; Widyanti *et al.*, 2020).

Temuan sejumlah studi menegaskan bahwa persepsi yang tinggi terhadap keadilan interaksional berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, Karyawan pada hakikatnya memiliki harapan untuk mendapatkan perlakuan sopan dan hormat dari atasannya (interpersonal), dan mendapat informasi yang relevan mengenai mekanisme atau prosedur alokasi hasil dari pimpinannya (informasional). Ketika harapan tersebut terealisasi, karyawan akan merasa bahwa mereka benar-benar diperhatikan dan dihargai oleh atasan. Sebagai bentuk timbal balik, karyawan terdorong untuk menampilkan ragam upaya konstruktif yang nantinya diarahkan langsung kepada atasan mereka. Secara sederhana, upaya konstruktif tersebut memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi.

Untuk memperkuat keyakinan bahwa konstruk keadilan sosial benar-benar mempengaruhi kinerja dapat dibuktikan dari temuan sejumlah studi terdahulu yang relevan. Otto & Mamatoglu (2014) dalam sebuah studi yang dilakukan kepada 218 karyawan yang bekerja di bidang *computer technology* Jerman, mereka menemukan keadilan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pakpahan *et al.*, (2020) dalam sebuah studi yang dilakukan kepada karyawan PT. Telkomsel Indonesia wilayah Jawa Timur, mereka menemukan dimensi keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Khan *et al.*, (2020) juga menemukan dimensi keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ashraf *et al.*, (2018) dalam sebuah studi yang dilakukan kepada 378 dosen yang ada di Pakistan dan Bangladesh mereka menemukan keadilan sosial atau dimensi

keadilan interaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tugas karyawan. Swalhi *et al.*, (2017) dalam sebuah studi yang dilakukan kepada 343 karyawan *Small Medium Enterprise* di Prancis, dalam studi tersebut mereka menemukan keadilan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan Zeb *et al.*, (2019) yakni keadilan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan empiris dan asumsi yang telah dibangun, maka dapat diajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₂: Keadilan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.3. Pengaruh Keadilan Formal terhadap Tekanan Psikologis

Teori pertukaran sosial pada dasarnya fokus dengan perilaku atau tindakan sukarela individu yang termotivasi oleh pengembalian yang diharapkan mereka terima dan biasanya mereka peroleh dari orang lain (Blau, 1964). Dalam konteks keadilan organisasi, teori pertukaran sosial memandang organisasi merupakan tempat atau arena transaksi sosial jangka panjang yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi (Cropanzano *et al.*, 2002; Wayne *et al.*, 1997). Namun, suatu hubungan tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan, gangguan dapat saja terjadi termasuk dalam hal timbal balik yang diharapkan tiap individu. Timbal balik yang dimaksud terkait dengan kemampuan mengembalikan manfaat atau tidak menerima manfaat sebagai bentuk imbalan dari individu lainnya, dan ini nantinya dapat mengakibatkan reaksi afektif negatif (Buunk & Hoorens, 1992).

Keadilan pada hakikatnya dianggap sebagai suatu input dalam hubungan pertukaran dan dapat bersumber dari organisasi maupun atasan secara langsung (Masterson *et al.*, 2000; Settoon *et al.*, 1996). Keadilan yang berasal dari organisasi akan terkait dengan aspek formal atau lebih dikenal dengan istilah prosedural. Ini dikarenakan prosedural ditetapkan organisasi dan dalam proses alokasinya melalui mekanisme maupun prosedur formal yang telah ditentukan, sehingga segala bentuk respon terkait konstruk ini akan diarahkan langsung kepada organisasi.

Individu memilih ikut serta dalam suatu hubungan dengan harapan pengembalian atau alokasi hasil yang sesuai atas apa yang telah mereka berikan dan bagaimana proses alokasi tersebut dilaksanakan. Hubungan dikatakan adil apabila rasio *outcome/input* para aktor yang terlibat dalam hubungan pertukaran/alokasi adalah setara (Cook & Hegtvedt, 1983). *Outcomes* mencakup berbagai konsekuensi positif dan negatif, sementara *inputs* mencakup kontribusi positif dan negatif individu untuk pertukaran. Individu dalam suatu hubungan tertentu akan membandingkan rasio *outcomes* dan *inputs* dengan rasio orang lain dalam hubungan tersebut. Jika rasio sama dengan individu lainnya, mereka merasa bahwa hasil tersebut adil (*fair*). Sebaliknya, Jika rasio *outcomes/inputs* tidak sama, para aktor akan merasa bahwa hasil yang mereka terima tidak adil dan yang kemudian menyebabkan mereka mengalami tekanan (Agnew, 1992).

Sejumlah studi terdahulu yang relevan telah membahas mengenai pengaruh konstruk keadilan organisasi terhadap tekanan psikologis. Salah

satunya yakni studi yang dilakukan Rousseau *et al.*, (2009), dalam studi tersebut mereka menemukan konstruk keadilan prosedural memiliki pengaruh signifikan terhadap tekanan psikologis. Dalam studi tersebut Rousseau *et al.*, (2009) menjelaskan kurangnya bentuk keadilan cenderung meningkatkan tekanan psikologis. Selanjutnya, Hayashi *et al.*, (2011) dalam studinya juga mengemukakan pernyataan yang sama, karyawan yang memiliki persepsi tinggi atas ketidakadilan prosedural berisiko mengalami tekanan psikologis yang lebih tinggi. Di sisi lain, Inoue *et al.*, (2013) dalam studinya menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap tekanan psikologis pada para pekerja yang berstatus sebagai pegawai tetap dan tidak tetap di Jepang, mereka menjelaskan bahwa hanya pada pegawai perempuan yang berstatus tidak tetap ditemukan keadilan prosedural rendah (*low procedural justice*) berpengaruh signifikan terhadap tekanan psikologis.

Serangkaian temuan empiris tersebut mempertegas hasil penelitian yang sebelumnya telah disampaikan Inoue *et al.*, (2010), Spell & Arnold (2007), dan Judge & Colquitt (2004) yang mengemukakan bahwa dimensi keadilan prosedural memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap tekanan psikologis. Kondisi ini menjelaskan bahwa semakin karyawan merasakan adanya ketidakadilan dalam hal alokasi (distributif) dan proses pengalokasian (prosedural) hasil, semakin besar risiko mereka mengalami tekanan psikologis. Ini dikarenakan adanya anggapan karyawan bahwa mereka tidak memiliki arti dan segala usaha yang telah mereka berikan untuk pimpinan maupun organisasi tidak bernilai apapun, hal inilah yang kemudian

memunculkan suatu beban psikis dan selanjutnya menimbulkan ketakutan, kecemasan, mudah marah, depresi, menarik diri dari orang lain, dan lain sebagainya (Massé *et al.*, 1998; Ridner, 2004).

Untuk memperkuat keyakinan bahwa keadilan formal benar-benar dapat menjadi prediktor yang signifikan pada kinerja karyawan, sejumlah studi baru-baru ini telah memberikan pembuktian atas pengaruh tersebut. Cloutier *et al.*, (2018) dalam sebuah studi yang dilakukan kepada 659 karyawan di Quebec Kanada, mereka menemukan persepsi keadilan formal atau keadilan prosedural berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis. Kobayashi & Kondo (2019) menemukan persepsi keadilan formal atau keadilan prosedural yang rendah berdampak pada tingkat tekanan psikologis yang lebih tinggi. Ito *et al.*, (2015) dalam studi yang dilakukan kepada 446 perawat di Jepang, mereka menemukan dimensi keadilan prosedural atau keadilan formal berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis. Haghighinezhad *et al.*, (2019) dalam studi yang dilakukan kepada 284 perawat di Iran, mereka menemukan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap tekanan moral (*moral distress*). Terakhir, Yokouchi & Hashimoto (2019) dalam sebuah studi yang dilakukan kepada 8701 pekerja dari 12 perusahaan di Jepang, mereka menemukan penyimpangan yang tinggi pada keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap tekanan psikologis pekerja. Berdasarkan hasil temuan empiris dan asumsi yang telah dibangun, maka dapat diajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₃: Keadilan formal berpengaruh negatif terhadap tekanan psikologis.

2.7.4. Pengaruh Keadilan Sosial terhadap Tekanan Psikologis

Keadilan sosial mempunyai cara yang sama dengan aspek keadilan formal dalam hal pengaruhnya terhadap tekanan psikologis. Keadilan sosial juga dapat dikatakan sebagai manifestasi dimensi keadilan interaksional yang esensinya fokus pada interaksi sosial antar individu. Greenberg (1993) menjelaskan bahwa keadilan interaksional dapat meliputi keadilan secara interpersonal dan informasional. Keadilan interpersonal relevan dengan sikap pemimpin yang memperlakukan bawahan dengan bermartabat, sopan, dan hormat. Sementara keadilan informasional terkait dengan perlakuan pemimpin untuk berbagi informasi yang relevan dengan bawahannya perihal mekanisme alokasi hasil (Cropanzano *et al.*, 2007). Kemudian, keadilan sosial diyakini dapat membawa pengaruh positif terhadap perubahan sikap maupun perilaku karyawan. Sebagaimana telah ditemukan pada studi-studi sebelumnya bahwa keadilan dapat menjadi pemicu kepercayaan karyawan kepada pimpinan, keinginan pindah kerja, komitmen kepada pimpinan maupun organisasi dan kepuasan terhadap kerja (Greenberg, 1990). Persepsi mengenai keadilan sosial yang tinggi mendorong individu menampilkan sikap atau perilaku yang dapat mengarah kepada hal yang bermanfaat (konstruktif) bagi individu itu sendiri, pemimpin maupun organisasi seperti motivasi intrinsik (Zapata-Phelan *et al.*, 2009), komitmen organisasi (Li *et al.*, 2016), loyalitas kepada atasan (Wang *et al.*, 2017), dan lain sebagainya. Sebaliknya, persepsi keadilan sosial yang rendah akan mendorong munculnya perilaku merugikan (destruktif) seperti

tekanan psikologis (Ito *et al.*, 2015), keinginan berpindah (Çelik *et al.*, 2016), kelelahan emosional (Brienza & Bobocel, 2017), perilaku kontraproduktif (Miharja *et al.*, 2020), dan lain sebagainya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perilaku konstruktif maupun destruktif dalam hal ini merupakan representasi hasil perlakuan pemimpin kepada bawahannya.

Setelah memahami asumsi terkait pengaruh keadilan sosial terhadap tekanan psikologis, muncul keyakinan bahwa pengaruh tersebut memiliki relevansi dengan teori pertukaran sosial yang telah disampaikan sejumlah ahli (Blau, 1964; Homans, 1958). Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) pada dasarnya memuat tentang aktivitas pertukaran yang melibatkan dua atau lebih individu dengan harapan mendapatkan timbal balik menguntungkan. Dalam proses pertukaran setiap individu akan berkontribusi dan menerima hasil sesuai dari mitra interaksinya. Ketika dalam pertukaran tersebut terdapat ketidaksesuaian atas penerimaan hasil, hal ini akan memicu kemarahan mitra yang merasa dirugikan karena hasil yang diterima tidak sesuai harapan. Dalam konteks tekanan psikologis, pihak yang merasa dirugikan mungkin saja telah mengeluarkan banyak pengorbanan untuk mendapatkan hasil yang sesuai harapan dari aktivitas pertukaran. Namun karena ketidaksesuaian hasil, pengorbanan tersebut membawanya kepada kesulitan keuangan, kehilangan harta, kehilangan kesempatan bisnis, dan lain sebagainya. Dengan demikian ketidaksesuaian menyebabkan mitra yang dirugikan dapat mengalami tekanan mental seperti depresi, sedih, merasa tidak berharga, dan lain sebagainya. Hal ini sejalan dengan temuan studi yang dilakukan Boals *et al.*, (2020), mereka

menemukan bahwa persepsi ketidaksesuaian atau ketidakadilan dapat memicu risiko gejala stress dan depresi yang lebih tinggi. Kondisi ini dapat membawa dampak negatif bagi individu yang terlibat pertukaran karena kehilangan fokus dan penurunan motivasi (Massé, 2000) dalam bekerja yang nantinya dapat mengarah kepada kehilangan pekerjaan.

Terkait konteks keadilan sosial, dalam sebuah hubungan pertukaran (*social exchange*) individu berharap diperlakukan secara bermartabat, sopan, dan hormat dari mitra interaksinya serta mendapatkan informasi yang relevan mengenai mekanisme atau prosedur alokasi hasil pertukaran. Namun realita di lapangan menunjukkan bahwa suatu hubungan pertukaran tidak selalu berjalan sesuai dengan ekspektasi setiap individu, gangguan mungkin saja dapat terjadi termasuk dalam hal terkait timbal balik yang diharapkan. Timbal balik yang dimaksud dalam konteks ini terkait dengan kemampuan untuk mengembalikan manfaat atau tidak menerima manfaat sebagai bentuk imbalan dari individu lainnya, dan ini tentunya dapat mengakibatkan reaksi afektif negatif (Buunk & Hoorens, 1992) termasuk tekanan psikologis.

Beberapa studi yang relevan sebelumnya telah menjelaskan mengenai pengaruh konstruk keadilan organisasi terhadap tekanan psikologis salah satunya studi yang dilakukan Hayashi *et al.*, (2011), dalam studi tersebut mereka menemukan karyawan dengan persepsi tinggi terhadap ketidakadilan secara interpersonal dan informasional cenderung berisiko tinggi mengalami tekanan psikologis. Pernyataan tersebut mendukung temuan Inoue *et al.*, (2010) dan Judge & Colquitt (2004) dalam studinya, dimana dimensi keadilan

interaksional (interpersonal dan informasional) berkorelasi signifikan dan negatif terhadap tekanan psikologis. Selanjutnya, dalam studi yang berbeda Inoue *et al.*, (2013) menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap tekanan psikologis pada para pekerja yang berstatus sebagai pegawai tetap dan tidak tetap di Jepang, mereka menemukan bahwa hanya pada pegawai perempuan yang berstatus tidak tetap ditemukan keadilan interaksional rendah (*low interactional justice*) berpengaruh signifikan terhadap tekanan psikologis.

Karyawan yang merasa bahwa ketidakadilan yang mereka terima baik secara interpersonal maupun informasional dari seorang pemimpin dalam suatu interaksi menjadi penyebab karyawan mengalami kondisi afektif negatif seperti tekanan psikologis (Inoue *et al.*, 2013). Kondisi ini terjadi karena adanya anggapan karyawan bahwa mereka tidak memiliki arti dan segala usaha yang telah mereka berikan untuk pimpinan maupun organisasi tidak bernilai apapun (*worthless*) yang kemudian memicu suatu tekanan psikis dan selanjutnya menimbulkan ragam bentuk perasaan negatif seperti ketakutan, kecemasan, mudah marah, depresi, menarik diri dari orang lain, dan lain sebagainya (Kessler, 1979; Kessler *et al.*, 2002).

Sejumlah studi relevan baru-baru ini memberikan bukti tambahan yang semakin memperkuat asumsi konstruk keadilan sosial sebagai prediktor atas tekanan psikologis. Kobayashi & Kondo (2019) menemukan persepsi keadilan sosial yang rendah berdampak pada tingkat tekanan psikologis yang lebih tinggi. Ito *et al.*, (2015) dalam studi yang dilakukan kepada 446 perawat di Jepang menemukan konstruk keadilan sosial berpengaruh negatif signifikan

terhadap tekanan psikologis. Ahmed *et al.*, (2018) menemukan persepsi keadilan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis karyawan. Haghighinezhad *et al.*, (2019) dalam studi yang dilakukan kepada 284 perawat di Iran, mereka menemukan keadilan sosial atau keadilan interaksional berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan moral (*moral distress*). Dan terakhir, studi yang dilakukan Yokouchi & Hashimoto (2019) kepada para karyawan dari 12 perusahaan di Jepang, mereka menemukan penyimpangan yang tinggi pada aspek keadilan sosial (keadilan interaksional) berisiko menimbulkan tekanan psikologis yang lebih tinggi kepada para pekerja atau dengan kata lain penyimpangan yang tinggi pada aspek keadilan sosial berpengaruh positif terhadap tekanan psikologis. Berdasarkan sejumlah temuan empiris dan asumsi yang telah dibangun, maka dapat diajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₄: Keadilan sosial berpengaruh negatif terhadap tekanan psikologis.

2.7.5. Pengaruh Tekanan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

McDonough (2000) menjelaskan bahwa tekanan psikologis merupakan salah satu bentuk keadaan subjektif yang tidak menyenangkan. Kondisi ini oleh para ahli dikatakan mencakup banyak gejala negatif yakni terkait kecemasan, depresi, mudah marah, depresi diri, dan pelepasan sosial (Massé *et al.*, 1998). Ridner (2004) menjelaskan tekanan psikologis sebagai sebuah ketidaknyamanan unik, keadaan emosi yang dialami individu sebagai bentuk respon terhadap stres tertentu atau permintaan yang mengakibatkan kerugian, baik bersifat sementara maupun permanen. Menurut Massé (2000)

tekanan psikologis merupakan bentuk perubahan dari kondisi emosi dasar yang stabil menjadi kecemasan, depresi, demotivasi, mudah tersinggung, agresivitas, dan depresi diri.

Ridner (2004) mengungkapkan bahwa tekanan psikologis dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh cara hidup (*living*), tingkat kesadaran (*conscious*), *biopsychosocial being*, *stress* atau kebutuhan tidak terpenuhi (*stress or unmet need*), ancaman pribadi (*personal threat*), kehilangan kendali (*loss of control*), dan koping yang tidak efektif (*ineffective coping*). Menurut sejumlah ahli selain faktor individual, tekanan psikologis juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti *bullying* di tempat kerja (Bhui *et al.*, 2017; Chan *et al.*, 2019; Tsuno *et al.*, 2018), dukungan sosial (Bhui *et al.*, 2017), *work family conflict* (Bowen *et al.*, 2017), keadilan organisasi (Inoue *et al.*, 2013; Ito *et al.*, 2015; Kobayashi & Kondo, 2019), kekerasan seksual (Hutagalung *et al.*, 2012; Sagrestano & Ormerod, 2019), kepuasan kerja (J. Liu *et al.*, 2019), *family incivility* (Lim & Tai, 2014) dan lain sebagainya.

Tekanan psikologis didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis yang mencerminkan ketidakmampuan yang dirasakan untuk mengatasi masalah secara efektif (Ridner, 2004). Masalah yang dimaksud dalam konteks ini pada umumnya dapat berasal dari hubungan sosial yang tidak berjalan dengan baik. Apabila masalah tersebut terus berlarut, maka dapat menyebabkan seseorang mengalami perubahan kondisi emosional negatif seperti depresi, mudah marah, tidak menerima, tidak bersemangat, putus asa, merasa tidak berharga bahkan pada kondisi yang lebih ekstrim dapat

menyebabkan penyakit fisik (Massé *et al.*, 1998; Ridner, 2004). Hal ini juga disampaikan Schwepker & Good (2017) dalam studinya, rendahnya kualitas hubungan pertukaran antara pimpinan dan bawahan akan membawa bawahan kepada tingkat *stress* yang lebih tinggi. Selanjutnya, tekanan psikologis yang tidak terkendali menuntun seseorang kepada ragam penyimpangan perilaku. Hal ini disampaikan Farrell *et al.*, (1995) bahwa tekanan psikologis dapat meningkatkan risiko individu melakukan perilaku menyimpang dan minum-minuman keras. Selain itu, Tang *et al.*, (2018) menemukan risiko bunuh diri mahasiswa di China berkorelasi signifikan dengan semua bentuk gejala tekanan psikologis. Studi tersebut menjelaskan gejala tekanan psikologis seperti depresi dan kecemasan menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan risiko bunuh diri pada mahasiswa.

Menurut Hardy *et al.*, (2003) gejala tekanan psikologis seperti depresi dapat menyebabkan penurunan gairah dan energi yang berakibat pada penurunan aktivitas. Selain itu, Hardy *et al.*, (2003) juga menjelaskan bahwa depresi merupakan penyebab terjadinya tingkat ketidakhadiran kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya, tekanan psikologis dapat mengurangi fokus dan semangat individu terhadap pekerjaannya dan secara tidak sadar kondisi ini membawa individu kepada penurunan kualitas dan kuantitas input (kerja) yang dikontribusikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa tekanan psikologis dapat mengarah kepada penurunan kinerja individu (Duraku & Hoxha, 2018; Spivey *et al.*, 2020).

Sebagaimana disampaikan Robert & Hockey (1997) bahwa tekanan psikologis dapat mengurangi motivasi dan upaya individu. Keadaan ini memungkinkan individu tidak dapat menjalankan peranannya secara optimal, sehingga berdampak negatif terhadap pencapaian kerja. Konsisten dengan argumen tersebut, Lim & Tai (2014) dalam sebuah studi yang mereka lakukan kepada para karyawan organisasi nirlaba di Singapura. Mereka menemukan adanya pengaruh negatif signifikan tekanan psikologis terhadap kinerja kerja. Selanjutnya, Hilton & Whiteford (2010) dalam sebuah studi menemukan tingkat tekanan psikologis sedang dan tinggi memiliki korelasi signifikan dengan penurunan keberhasilan atau kinerja di tempat kerja. Hasil yang sama juga ditemukan pada sejumlah studi lainnya (Duraku & Hoxha, 2018; Harvey *et al.*, 2011; Ismail *et al.*, 2015; Khuong & Yen, 2016). Berdasarkan hasil temuan sejumlah studi empiris dan asumsi yang telah dibangun terkait pengaruh konstruk tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan, maka dapat diajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₅: Tekanan psikologis berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.7.6. Pengaruh Mediasi Tekanan Psikologis pada Aspek Keadilan Formal terhadap Kinerja Karyawan

Terminologi keadilan formal merupakan representasi aspek formal dari suatu proses distribusi atau alokasi hasil (Cropanzano *et al.*, 2002). Hasil yang diterima karyawan harus melalui prosedur atau mekanisme yang sebelumnya telah ditetapkan pihak otoritas. Mekanisme tersebut disusun dan dirancang melalui sebuah forum formal dengan mempertimbangkan hak dan kewajiban

karyawan. Dari sudut pandang pelaksanaannya, prosedur atau mekanisme dapat dikatakan sebagai manifestasi tanggung jawab pihak otoritas kepada karyawannya yang harus dipenuhi secara adil (Folger & Bies, 1989).

Keadilan formal merupakan terminologi yang sama dengan keadilan prosedural (Cropanzano *et al.*, 2002). Keadilan formal dikatakan sebagai keadilan terkait dengan mekanisme atau proses alokasi hasil (*output*). Para ahli menjelaskan bahwa keadilan formal atau prosedural juga dapat dijelaskan sebagai keadilan yang menjadi acuan terpenuhinya keadilan distributif (Colquitt, 2012; Cropanzano *et al.*, 2002), hal ini karena penerimaan hasil harus melalui mekanisme hasil yang telah disusun dan dirancang berdasarkan atas pertimbangan hak dan kewajiban karyawan. Mengenai peran penting konstruk keadilan formal telah dijelaskan oleh para ahli dalam bidang keadilan organisasi melalui tulisan-tulisan yang telah diterbitkan pada sejumlah jurnal bereputasi (Greenberg, 1990; Cropanzano *et al.*, 2002). Terdapat keyakinan bahwa keadilan formal dapat membawa risiko munculnya berbagai perilaku konstruktif maupun destruktif sebagai bentuk respon atas penerimaan keadilan yang dapat ditujukan secara langsung kepada pemimpin maupun organisasi. Pernyataan ini juga disampaikan Greenberg (1990) melalui tulisannya bahwa keadilan menjadi prediktor dari berbagai perilaku organisasi yang dapat ditampilkan karyawan seperti kepercayaan kepada pimpinan (*trust in management*), keinginan berpindah (*intention to turnover*), evaluasi terhadap atasan mereka (*evaluation of their supervisor*), konflik atau harmoni (*conflict or harmony*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Peran tekanan psikologis sebagai mediasi atas pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui perspektif teori pertukaran sosial. Sikap maupun perilaku yang ditampilkan seseorang atas persepsi keadilan atau ketidakadilan di tempat kerja secara umum melalui proses perubahan status emosional. Perubahan status emosional disini dapat mengarah kepada emosi positif dan emosi negatif. Aktivitas pertukaran pada umumnya dapat memicu perasaan bahagia atau senang serta perasaan sedih maupun kecewa, hal ini dapat dipicu oleh hasil yang diterima dari suatu aktivitas pertukaran. Perasaan senang dan bahagia akan muncul ketika *input* yang dikeluarkan menghasilkan *output* yang seimbang atau sesuai harapan dan telah melalui prosedur atau proses yang adil. Perasaan senang atau bahagia atas keseimbangan ini akan memicu untuk terus mengulangi input tersebut bahkan menambahkan proporsi *input* untuk mendapatkan tambahan *output*. Kondisi ini secara jelas mencerminkan peningkatan kinerja atas dasar perilaku mengeluarkan input atau usaha tambahan.

Perasaan sedih dan kecewa akan dirasakan seseorang ketika *output* yang diterima tidak sesuai dengan input yang telah dikeluarkan atau *output* yang diterima tidak melalui prosedur atau proses yang adil secara keseluruhan. Kondisi ini dapat memicu seseorang untuk enggan mengeluarkan atau menambah *input* karena adanya anggapan bahwa sebesar apapun usaha yang dikeluarkan akan menghasilkan *output* yang sama. Hal ini tentunya akan mengarah kepada penurunan kinerja dikarenakan adanya keengganan untuk mengeluarkan atau menambah input. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

persepsi keadilan dapat mempengaruhi input atau hasil kerja seseorang. Semakin tinggi persepsi keadilan yang dirasakan, maka peluang seseorang merasa bahagia dan senang akan semakin tinggi, perasaan ini akan mendorong seseorang meningkatkan input dan hasil kerja mereka. Mengacu pada hasil temuan empiris dan asumsi yang telah dibangun, maka dapat diajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₆: Tekanan psikologis memediasi pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan.

2.7.7. Pengaruh Mediasi Tekanan Psikologis pada Aspek Keadilan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Teori pertukaran sosial memandang bahwa organisasi merupakan arena transaksi sosial jangka panjang yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi (Cropanzano *et al.*, 2002; Wayne *et al.*, 1997). Keadilan dianggap sebagai suatu input dalam hubungan pertukaran dan dapat berasal dari organisasi maupun atasan secara langsung (Masterson *et al.*, 2000; Settoon *et al.*, 1996). Keadilan yang dimaksud dalam konteks ini dapat berupa keadilan dari aspek sosial (keadilan sosial) yang mencerminkan pimpinan memperlakukan bawahan dengan cara yang bermartabat, sopan, dan hormat (interpersonal) serta mencerminkan bagaimana pimpinan berbagi informasi yang relevan kepada bawahan (informasional). Ketika dalam sebuah interaksi, pemimpin memperlakukan bawahan mereka sesuai dengan prinsip keadilan secara interpersonal maupun informasional, maka akan tercipta suatu keadaan emosional positif bawahan dikarenakan mereka merasa benar-benar dihargai dan diperhatikan. Namun apabila selama proses interaksi tersebut pimpinan

tidak menjalankan dan memenuhi prinsip atau kaidah keadilan interpersonal maupun informasional, hal ini dapat memicu munculnya kondisi emosional negatif seperti kemarahan, kecewa, putus asa, merasa tidak berharga, tertekan. Kondisi emosional negatif tersebut apabila tidak mampu dikendalikan, maka individu akan dapat berakhir pada masalah kesehatan mental yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja.

Sejumlah studi menjelaskan bahwa keadaan emosional negatif identik dengan tekanan psikologis. Ridner (2004) menjelaskan tekanan psikologis sebagai bentuk ketidaknyamanan unik, keadaan emosi yang dialami individu sebagai respon terhadap stres tertentu atau permintaan yang mengakibatkan kerugian, baik sementara maupun permanen bagi orang tersebut. Menurut Massé (2000) tekanan psikologis merupakan bentuk perubahan dari kondisi emosi dasar yang stabil menjadi kecemasan, depresi, demotivasi, mudah tersinggung, agresivitas, dan depresiasi diri. Karakteristik negatif yang ada pada tekanan psikologis dapat mengarah kepada menurunnya kinerja individu dalam pekerjaannya. Hal senada juga disampaikan para ahli bahwa tekanan psikologis berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ini menandakan semakin tinggi tekanan psikologis yang dialami seseorang, risiko terjadinya penurunan kinerja juga akan semakin tinggi.

Tekanan psikologis sebagai salah satu bentuk kondisi afektif negatif yang terjadi karena hubungan negatif antara individu dengan individu lainnya. Hubungan negatif pada umumnya dapat disebabkan oleh adanya ketidakadilan yang diterima individu atas kontribusi yang telah ia diberikan dalam suatu

hubungan. Ketidakadilan yang dimaksud dapat dikaitkan dengan mekanisme pengalokasian hasil (prosedural) dan distribusi informasi yang tidak relevan (informasional) serta perlakuan yang jauh dari norma kesopanan dan rasa hormat (interpersonal) dari mitra interaksi.

Seseorang yang mengalami penerimaan ketidakadilan akan cenderung berpikir bahwa apa yang mereka lakukan tidak dihargai oleh mitra interaksi mereka. Ketidakadilan tersebut akan membawa seseorang kepada depresi, merasa putus asa, tertekan, gelisah, dan kondisi afektif negatif lainnya bahkan pada suatu kondisi yang lebih ekstrim ini dapat mengarah kepada penyakit fisik. Menurut Greenberg (2010) ketidakadilan merupakan penyebab respon emosional yang merugikan dan dapat membuat orang terkena berbagai bentuk penyakit fisik dan mental seperti depresi, hiperlipidemia, dan penyakit jantung koroner. Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan sejumlah studi bahwa aspek keadilan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis (Hayashi *et al.*, 2011; Inoue *et al.*, 2010a, 2013; Judge & Colquitt, 2004; Rousseau *et al.*, 2009; Spell & Arnold, 2007a).

Berangkat dari karakteristik negatif tekanan psikologis, dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi psikologis yang buruk memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian kinerja individu. Seseorang yang mengalami tekanan secara psikologis cenderung memiliki fokus yang kurang pada pekerjaannya, hal ini berdampak pada *output* yang mereka hasilkan cenderung tidak optimal. Pernyataan ini telah dibuktikan melalui sejumlah temuan empiris yang relevan yakni tekanan psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

individu (Duraku & Hoxha, 2018; Harvey *et al.*, 2011; Ismail *et al.*, 2015; Khuong & Yen, 2016; Spivey *et al.*, 2020). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tekanan psikologis memiliki peran sebagai mediasi atas pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan sejumlah temuan empiris dan asumsi yang telah dibangun, dapat diajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₇: Tekanan psikologis memediasi pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan.

2.7.8. Pengaruh Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Aspek Keadilan Formal terhadap Kinerja Karyawan

Berangkat dari esensi yang terkandung dalam terminologi kecerdasan spiritual Islam mengenai kemampuan untuk menjaga hubungan baik dengan Allah dan manusia lainnya (Baharuddin & Ismail, 2015b; Rahman & Shah, 2015). Salah satu langkah dalam menjaga hubungan baik dengan Allah yakni dengan selalu menjalankan perintah dan menjauhi larangannya berdasarkan petunjuk yang telah ditegaskan dalam Al-Qur'an (Hanefar *et al.*, 2016). Terdapat banyak perkara yang dijelaskan dalam Al-Qur'an terkait dengan perintah Allah untuk dijalankan oleh setiap umat Muslim yang beriman diantaranya yaitu menjalankan ibadah mahdoh seperti shalat lima waktu, puasa ramadhan, dan berzakat (Dewi *et al.*, 2020) dan ghoiru mahdoh yaitu menjaga hubungan baik dengan sesama manusia (Sada, 2016).

Mengenai peran kecerdasan spiritual Islam pada pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan dalam perspektif teori pertukaran sosial. Secara tidak langsung kita diarahkan kepada konsep hubungan timbal balik,

terpenuhinya keadilan formal memicu motivasi untuk memberi balasan yang setimpal dengan keadilan yang didapatkan (Coo & Salanova, 2018; Demerouti *et al.*, 2019). Keseimbangan atau keadilan merupakan elemen penting dalam menjaga kualitas hubungan pertukaran (Cropanzano *et al.*, 2002). Dalam Islam telah dijelaskan bagaimana peran keadilan dalam menjaga hubungan baik dengan sesama manusia, terdapat kewajiban untuk berlaku adil kepada orang lain dengan memberi balasan kebaikan atas kebaikan yang telah mereka berikan kepada kita (Rahman, 2016). Pernyataan ini telah ditegaskan Allah dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 86.

وَإِذَا حُيِّتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا ﴿٨٦﴾

Artinya: “Apabila kamu diberikan penghormatan dengan sesuatu penghormatan, maka balaslah penghormatan tersebut dengan yang lebih baik dari padanya, atau balaslah penghormatan tersebut (dengan yang serupa). Sesungguhnya Allah memperhitungkan segala sesuatu” (Q.S. An-Nisa: 86).

Ayat ini menjadi petunjuk kepada setiap umat Muslim yang beriman untuk senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atau setimpal atas setiap kebaikan yang telah diberikan atau dilakukan orang lain kepada kita. Dalam konteks keadilan organisasi, perilaku balasan atas keadilan yang terpenuhi dapat diwujudkan melalui pemberian usaha (input) yang lebih banyak atau setimpal dengan yang diterima (Bataineh, 2019; Casimir *et al.*, 2014). Pemberian usaha (input) yang lebih besar akan mengarah kepada output kerja yang lebih besar, akibatnya kinerja yang ditampilkan karyawan semakin tinggi (Panicker, 2020; Vesey & Ford, 2019), secara tidak langsung kondisi ini juga membawa manfaat bagi pencapaian kinerja organisasi (Otoo *et al.*, 2019).

Selanjutnya, cara lain dalam menjaga hubungan baik dengan sesama manusia yaitu menjalin silaturahmi (Kaltsum, 2021). Silaturahmi menurut ahli termasuk sebagai ibadah *ghoiru mahdoh* (Sada, 2016). Silaturahmi merupakan salah satu bentuk hak dan kewajiban yang harus dipenuhi setiap Muslim kepada Muslim lainnya. Pernyataan ini telah ditegaskan melalui sebuah Hadits Rasulullah, bahwa seorang Muslim memiliki sedikitnya enam hak yang harus dilakukan kepada Muslim lainnya yaitu menyapa mereka saat bertemu, memenuhi undangan mereka, memberi nasehat ketika diminta, mengucapkan *alhamdulillah* ketika bersin, mengunjungi jika mereka jatuh sakit dan ketika mereka meninggal (HR. Muslim: 2162). Hadits ini memberi petunjuk mengenai begitu pentingnya silaturahmi sehingga menghasilkan suatu kepribadian Muslim yang menjaga ketentuan dalam hubungan dengan Allah dan ketentuan dalam hubungannya dengan sesama manusia (Baharuddin & Ismail, 2015a).

Dalam perspektif teori pertukaran sosial, karyawan yang merasa bahwa mitra interaksinya telah mendistribusikan hasil secara adil dan telah melalui mekanisme yang sesuai cenderung menampilkan kondisi emosional positif seperti kebahagiaan (Behrani, 2017; Bos & Lind, 2001; Pérez-Rodríguez *et al.*, 2019). Kondisi emosional positif ini muncul sebagai bentuk respon atas hasil yang telah mereka terima secara adil. Selanjutnya, kondisi emosional positif seperti kebahagiaan dapat memicu keinginan individu untuk memberikan timbal balik sesuai kepada mitra interaksinya atas input yang telah mereka terima (Coo & Salanova, 2018; Demerouti *et al.*, 2019). Balasan yang dapat

diberikan yakni dapat berupa peningkatan input yang akan mengarah kepada peningkatan kinerja (Bataineh, 2019). Pernyataan ini telah disampaikan pada sejumlah temuan studi empiris dimana terpenuhinya keadilan formal atau prosedural di tempat kerja mendorong pencapaian kinerja karyawan yang lebih tinggi (De-Lara & Ting-Ding, 2017; Swalhi *et al.*, 2017). Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa aspek keadilan formal atau keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Mengenai peran kecerdasan spiritual Islam sebagai moderasi atas pengaruh keadilan formal atau keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks hubungan pertukaran sosial yang menekankan pada keadilan (Colquitt, 2012; Cropanzano *et al.*, 2002), ketika mitra interaksi memberikan input dalam jumlah tertentu kepada mitra interaksi lainnya terdapat kewajiban untuk memberikan keadilan atau balasan yang sesuai dengan input yang telah diterima. Dalam Islam diajarkan kepada setiap Muslim yang beriman untuk senantiasa berlaku adil dengan memberi balasan yang baik kepada orang-orang yang telah memberi kebaikan kepada mereka (Rahman, 2016). Perilaku adil juga telah dijelaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 90 yang artinya "*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan (Dia) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan, Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*" Perilaku ini dilakukan semata-mata untuk menjaga hubungan baik dengan Allah dan dengan manusia lainnya (Hanefar *et al.*, 2016; Rahman & Shah, 2015) sebagaimana telah ditegaskan

oleh Allah SWT dalam Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah SAW. Berdasarkan asumsi yang telah dibangun, maka dapat diajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₈: Kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan, pengaruh menjadi lebih kuat ketika tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi dan menjadi lebih lemah ketika tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah.

2.7.9. Pengaruh Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Aspek Keadilan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Terminologi kecerdasan spiritual Islam untuk pertama kalinya berawal dari tulisan Baharuddin & Ismail (2013) mengenai kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam. Kemudian, dalam beberapa tahun terakhir terminologi kecerdasan spiritual Islam mulai dibahas oleh sejumlah ahli dari beberapa wilayah Muslim. Namun apabila merujuk pada populasi studi saat ini, topik studi mengenai kecerdasan spiritual Islam masih tergolong relatif terbatas. Menurut Baharuddin & Ismail (2015b) kecerdasan spiritual Islam mengacu pada konsep *amar ma'ruf nahi munkar* atau kemampuan seseorang untuk menjaga hubungan baik dengan Allah SWT dan manusia lainnya serta alam sekitar.

Selanjutnya, Rahman & Shah (2015) dalam studinya menjelaskan kecerdasan spiritual Islam dalam perspektif Islam sebagai kekuatan internal individu untuk memiliki hati atau jiwa yang bersih. Jiwa yang bersih mendorong munculnya tekad kuat untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu yang nantinya dapat memberikan manfaat di dunia dan akhirat baginya

(Rahman & Shah, 2015). Selain itu, seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam akan menampilkan ragam bentuk perilaku positif seperti jujur, adil, bertanggung jawab, berpengetahuan (Rahman & Shah, 2015) dan lain sebagainya. Dari penjelasan tersebut menambah keyakinan bahwa individu dengan kecerdasan spiritual Islam tinggi akan selalu menjaga hati dan jiwa mereka untuk tetap bersih yakni dengan menjalankan segala perintah dan menjauhi segala larangan Allah SWT.

Selanjutnya, terkait dengan konteks pengaruh aspek keadilan sosial terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual Islam diyakini dapat berperan sebagai moderasi atas pengaruh antara kedua variabel tersebut. Mengacu pada esensi yang terkandung dalam perspektif teori pertukaran sosial yang menekankan kepada keseimbangan, dapat diasumsikan bahwa seseorang akan menerima sesuai dengan besaran yang telah ia keluarkan. Dalam konteks ini, apabila pemimpin memperlakukan bawahannya dengan bermartabat, sopan, dan hormat (keadilan interpersonal) serta senantiasa berbagi informasi yang relevan kepada para bawahannya perihal mekanisme alokasi hasil (keadilan informasional). Perlakuan pimpinan ini tentunya dapat memicu reaksi positif karyawan yang ditujukan kepada pimpinan secara langsung sebagai bentuk perilaku balasan. Reaksi positif karyawan dapat ditampilkan melalui berbagai sikap maupun perilaku salah satunya yakni dengan meningkatkan proporsi keluaran yang nantinya mengarah kepada peningkatan kinerja. Sebaliknya, reaksi negatif akan ditampilkan karyawan ketika perlakuan pemimpin tidak sesuai dengan yang diharapkan. Reaksi negatif yang mungkin dilakukan

karyawan yakni dengan sengaja mengurangi kualitas atau kuantitas keluaran yang tidak seperti biasanya dan ini tentunya mengarah kepada penurunan kinerja.

Peran kecerdasan spiritual Islam dalam aktivitas pertukaran akan sangat penting. Hal ini dapat dibuktikan dari esensi kecerdasan spiritual Islam yang mengacu kepada konsep *amar ma'ruf nahi munkar*. Ketika dalam suatu hubungan karyawan menerima perlakuan yang sesuai dengan harapannya kepada pimpinan, karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual Islam akan memberikan balasan yang setimpal dengan perlakuan yang telah ia terima. Sebagaimana telah dijelaskan pada sejumlah studi bahwa kecerdasan spiritual Islam dapat mendorong individu untuk bersikap adil dan bertanggung jawab terhadap setiap aktivitas kehidupan di dunia. Sehingga, perlakuan adil yang diterima dari aktivitas pertukaran membuat karyawan memberikan perlakuan yang adil pula kepada pimpinannya, salah satu cara yang dapat dilakukan karyawan untuk memberikan balasan kepada pimpinannya adalah dengan meningkatkan input kerjanya. Perilaku balasan yang sesuai dari karyawan selain dapat memberikan kepuasan bagi pimpinan juga dapat meningkatkan kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Nejad *et al.*, (2019) dalam studinya menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual dapat meningkatkan rasa tanggung jawab sosial individu. Seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam tinggi akan berkomitmen atas nama Allah *Subhanahu wa Ta'ala* untuk senantiasa menunjukkan perilaku konstruktif sebagai bentuk timbal balik atas setiap kebaikan yang telah mereka terima dari

Allah SWT dan manusia lainnya. Hal tersebut dilakukan agar hubungan dengan mitra interaksinya tetap terjaga dan tidak menimbulkan kerugian satu sama lainnya. Asumsi ini memperkuat keyakinan bahwa kecerdasan spiritual Islam dapat menjadi alternatif moderasi atas pengaruh aspek keadilan sosial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan asumsi yang telah dibangun, maka dapat diajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₉: Kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan, pengaruh menjadi lebih kuat ketika tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi dan menjadi lebih lemah ketika tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah.

2.7.10. Pengaruh Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Aspek Keadilan Formal terhadap Tekanan Psikologis

Kecerdasan spiritual dalam pandangan Islam terkait erat dengan ajaran atau nilai-nilai Islam sebagaimana telah disampaikan Baharuddin & Ismail (2015a, 2015b, 2013, 2015c) pada sejumlah tulisannya tentang kecerdasan ruhani. Berbicara mengenai ruhani atau rohani (*spiritual*), ragam sikap maupun perilaku yang akan ditampilkan seseorang pada dasarnya bersumber dari rohani (*spiritual*). Rohani dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti roh atau jiwa atau hati. Rohani yang baik menampilkan sikap dan perilaku yang baik pula, sebaliknya rohani yang buruk menampilkan ragam sikap dan perilaku yang buruk pula. Menurut Baharuddin & Ismail (2015b) ruhani yang baik mencerminkan sebuah kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*). Rohani yang baik (*spiritual intelligence*) dalam Islam dapat dicapai apabila seseorang senantiasa menjalankan ajaran Islam kafah yang bersumber dari Al-

Qur'an dan Al-Hadits. Islam menegaskan bahwa tidak terdapat pedoman lain bagi setiap umat Muslim untuk mendapatkan kebaikan di dunia dan di akhirat selain dari Al-Qur'an dan Al-Hadits yang bersumber langsung dari Allah SWT dan Rasulullah SAW.

Kecerdasan spiritual Islam menjadikan seseorang kuat secara mental karena dalam Islam diajarkan kepada setiap Muslim untuk selalu bersyukur dan sabar serta ikhlas dalam menghadapi setiap cobaan atau masalah. Rasa syukur dan sabar serta Ikhlas tersebut membawa seseorang kepada limpahan kebaikan karena dapat menjauhkannya dari segala bentuk perilaku yang tidak membawa manfaat. Ketika mendapatkan suatu cobaan, seseorang yang selalu bersyukur, bersabar, dan ikhlas memiliki keyakinan bahwa segala sesuatu merupakan kehendak Allah SWT dan hanya Allah yang mampu memberikan pertolongan. Seseorang yang senantiasa bersyukur, bersabar, dan ikhlas juga meyakini bahwa sebagai manusia kita hanya bisa berdoa dan berusaha yang terbaik agar segala cobaan dan masalah bisa teratasi atas izin dan bantuan dari Allah SWT. Keyakinan (keimanan) ini akan menjauhkan seseorang dari segala perilaku yang dilarang oleh hukum dan agama termasuk dalam konteks ini tekanan psikologis.

Tekanan psikologis menurut ahli merupakan ketidaknyamanan unik, keadaan emosional yang dialami seseorang sebagai bentuk respon atas permintaan yang merugikan, bersifat sementara maupun permanen bagi dirinya (Ridner, 2004). Tekanan psikologis dapat menunjukkan banyak gejala seperti depresi, merasa putus asa, resah atau gelisah, merasa tidak dihargai,

dan bahkan menunjukkan adanya keinginan untuk bunuh diri (Kessler *et al.*, 2002). Tekanan psikologis akan menjadikan seseorang kehilangan fokus dalam bekerja, hal ini dikarenakan seseorang larut dan cenderung memikirkan masalah yang menimpanya. Tekanan psikologis pada mulanya muncul karena ketidakpuasan yang diterima seseorang dalam hubungannya dengan orang lain, dalam konteks ini salah satunya karena adanya penerimaan ketidakadilan. Secara jelas, dari definisi dan gejala serta dampak yang dapat ditimbulkan dari tekanan psikologis dapat dikelompokkan ke dalam salah satu perilaku yang dilarang dalam Islam. Hal ini dikarenakan dalam Islam sangat dilarang untuk membuang waktu untuk hal yang tidak bermanfaat dan mengerjakan sesuatu yang sia-sia.

Mengenai peran kecerdasan spiritual Islam sebagai moderasi atas pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis, dalam teori pertukaran dijelaskan bahwa penerimaan yang tidak adil akan memicu kondisi emosional negatif dari mitra interaksi. Kondisi emosional negatif disini dapat terkait dengan kemarahan, merasa tidak dihargai, dan merasa dicurangi yang akan mengarah kepada tekanan psikologis. Namun berbeda pada seseorang yang memiliki keimanan atau kecerdasan spiritual yang tinggi, ketika mendapatkan perlakuan yang tidak adil ia akan merasa bersyukur, bersabar, dan ikhlas karena merasa bahwa ketidakadilan yang diterima merupakan skenario terbaik dari Allah SWT. Namun sebelumnya, seseorang yang cerdas spiritual akan melakukan tindakan korektif dengan tujuan untuk mengembalikan keadilan. Namun ketidak tindakan tersebut tetap tidak membuahkan hasil, maka ia akan

memilih untuk bersyukur, bersabar dan Ikhlas. Tindakan korektif yang dapat dilakukan seperti menyampaikan protes langsung kepada pimpinan dengan cara yang sesuai aturan dan adab, dan cara lainnya yang dibenarkan Islam yakni membalas ketidakadilan dengan cara yang setimpal. Tujuannya yakni agar sinyal dari tindakan korektif tersebut dapat ditangkap oleh pimpinan langsung dan keadilan dapat ditegakkan kembali. Berdasarkan asumsi yang telah dibangun pada bagian sebelumnya, peneliti mengajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₁₀: Kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis, pengaruh menjadi lebih kuat ketika tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi dan menjadi lebih lemah ketika tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah.

2.7.11. Pengaruh Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Aspek Keadilan Sosial terhadap Tekanan Psikologis

Kecerdasan spiritual Islam dapat didefinisikan sebagai kekuatan internal individu untuk memiliki hati dan jiwa yang bersih (Rahman & Shah, 2015). Hati dan jiwa yang bersih akan menuntun individu menjalankan segala perintah dan menjauhi segala larangan Allah SWT. Perintah yang dimaksud termasuk beriman dan beribadah kepadanya menjalankan rukun iman dan melaksanakan ibadah wajib dan sunnah seperti shalat, berpuasa, dan berzakat. Telah dijelaskan dalam Al-Qur'an bahwa Allah mencintai hambanya yang senantiasa melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat membawa manfaat bagi dirinya maupun orang lain. Sebaliknya Allah membenci hambanya yang

senantiasa melakukan perbuatan yang tidak bermanfaat, sehingga dijanjikan kepadanya kesusahan di dunia maupun akhirat.

Mengacu pada gejala dan dampak merugikan yang dapat ditimbulkan, tekanan psikologis menjadi salah satu dari perilaku yang dilarang oleh Allah. Tekanan psikologis merupakan suatu keadaan emosional dimana seseorang tidak mampu mengatasi masalah yang dihadapinya secara efektif. Kondisi ini menuntun seseorang kepada banyak gejala emosional negatif seperti depresi, mudah marah, merasa tidak berharga, putus asa, dan lain sebagainya. Selanjutnya, tekanan psikologis berkali-kali ditemukan membawa seseorang larut dalam masalah yang menyimpannya sehingga menjadikan aktivitasnya tidak berjalan optimal dikarenakan fokus yang semakin berkurang. Temuan-temuan ini memperkuat keyakinan bahwa tekanan psikologis merupakan salah satu perkara yang dilarang dalam Islam.

Menurut Ridner (2004) tekanan psikologis merupakan sebuah bentuk ketidaknyamanan unik, keadaan emosional yang dialami seseorang sebagai respon atas stres tertentu atau permintaan yang merugikan, baik bersifat sementara maupun permanen bagi orang tersebut. Penjelasan ini memberi dasar asumsi bahwa tekanan psikologis dapat dipicu oleh interaksi sosial yang merugikan. Merugikan dapat diartikan sebagai akibat dari penerimaan hasil yang tidak sepadan dengan kontribusi yang telah dikeluarkan dalam interaksi sosial. Mengacu pada perspektif teori pertukaran sosial, seseorang berharap untuk mendapatkan balasan yang setimpal atas manfaat yang telah mereka berikan kepada orang lain dalam sebuah hubungan pertukaran. Ketika balasan

yang diterima tidak sesuai harapan, hubungan tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan, kecewa, rasa marah, trauma, depresi, merasa tidak berharga, demotivasi, dan lain sebagainya. Rangkaian gejala ini dalam sejumlah studi merupakan indikasi yang mengarah kepada tekanan psikologis.

Rahman & Shah (2015) menjelaskan bahwa ketika seseorang mampu mengamalkan sifat suri tauladan yang baik dari Rasulullah, orang tersebut akan memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang seimbang. Ini akan mengarah pada kemampuan dalam mengelola emosi dan menjaga perilakunya ketika menghadapi suatu masalah. Masalah yang dimaksud pada konteks ini dapat berasal dari suatu hubungan yang terjadi dalam organisasi yaitu terkait keadilan secara interpersonal maupun informasional. Keadilan interpersonal terkait dengan perlakuan pemimpin kepada bawahannya secara bermartabat, sopan, dan hormat. Keadilan informasional terkait dengan pemimpin berbagi informasi yang relevan kepada bawahannya perihal mekanisme alokasi hasil.

Kecerdasan spiritual Islam mendorong seseorang untuk melakukan tindakan korektif sebagai bentuk respon atau protes atas ketidakadilan yang mereka terima. Respon yang mungkin ditunjukkan pertama kalinya yaitu dengan mengingatkan dan menyampaikan secara langsung kepada pimpinan mengenai penerimaan yang tidak sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan untuk organisasi. Selain itu, ia juga akan tetap sabar dan tawakal kepada Allah SWT ketika kondisi tersebut terus berlanjut meskipun telah melakukan tindakan korektif kepada pimpinan, hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa apa yang ia terima pada saat itu merupakan yang terbaik dari

Allah dan Allah memiliki rencana yang baik untuknya. Keyakinan (keimanan) inilah yang membuat seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam senantiasa terhindar dari segala bentuk penyakit hati atau kondisi emosional negatif seperti mudah marah, egois, depresi, merasa putus asa, tertekan, gelisah, dan kondisi afektif negatif lainnya.

Asumsi mengenai kecerdasan spiritual dapat menjadi pengendali stres individu telah ditegaskan dalam temuan pada sejumlah studi (Grine *et al.*, 2015; Manoppo *et al.*, 2018; Othman *et al.*, 2017; Qadri *et al.*, 2017; Anita A. Rani *et al.*, 2013). Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual rendah cenderung menunjukkan ketidakseimbangan emosional dan berisiko terlibat dalam berbagai perilaku destruktif termasuk tekanan psikologis. Berdasarkan asumsi yang telah dibangun dan sejumlah temuan studi sebagaimana telah disampaikan di atas, peneliti mengajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₁₁: Kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh keadilan sosial terhadap tekanan psikologis, pengaruh menjadi lebih kuat ketika tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi dan menjadi lebih lemah ketika tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah.

2.7.12. Pengaruh Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Tekanan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kessler *et al.*, (2002) tekanan psikologis pada umumnya ditandai dengan munculnya perasaan tertekan, putus asa, resah atau gelisah, merasa tidak berharga, dan gugup. Kondisi ini menurut sejumlah ahli dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya *bullying* di tempat kerja (Bhui *et al.*, 2017; Chan *et al.*, 2019; Tsuno *et al.*, 2018), dukungan sosial (Bhui *et al.*,

2017), *work family conflict* (Bowen *et al.*, 2017), keadilan organisasi (Inoue *et al.*, 2013; Ito *et al.*, 2015; Kobayashi & Kondo, 2019), kecerdasan spiritual (Qadri *et al.*, 2017; Anita A. Rani *et al.*, 2013) dan lain sebagainya. Tekanan psikologis dapat diartikan sebagai sebuah ketidakmampuan seseorang untuk mengelola emosinya dari serangkaian peristiwa yang tidak menyenangkan, hal ini dapat berujung pada menurunnya kondisi kesehatan mental bahkan pada situasi yang lebih ekstrim dapat membawa kepada penurunan kesehatan fisik seperti hipertensi dan jantung koroner (Greenberg, 2010). Tekanan psikologis dalam pandangan Islam merupakan salah satu bentuk perilaku yang dilarang. Hal ini dikarenakan tekanan psikologis dapat berakibat pada kerugian individu pribadi dan orang lain.

Kecerdasan spiritual Islam dapat menjadi alternatif penting dalam mengelola dan meminimalisir risiko tekanan psikologis individu. Pernyataan ini telah dibuktikan melalui sejumlah studi empiris yang dilakukan oleh para ahli, mereka menemukan kecerdasan spiritual dapat mengurangi tekanan psikologis individu (Inoue *et al.*, 2013; Ito *et al.*, 2015; Kobayashi & Kondo, 2019). Konsep kecerdasan spiritual Islam menjadi sangat penting untuk dianalisis dan dikembangkan terutama pada suatu wilayah atau Negara dengan mayoritas penduduk Muslim. Hal ini karena dalam Islam telah diajarkan untuk senantiasa menjalankan segala perintah dan menjauhi segala larangan Allah *subhanahu wa ta'ala*. Dalam konteks ini, tekanan psikologis sebagai salah satu bentuk perilaku yang dilarang dalam Islam membuat seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam akan menjauhinya.

Kecerdasan spiritual Islam pada hakikatnya terdiri dari empat domain (Baharuddin & Ismail, 2013), keseluruhan domain tersebut memiliki relevansi yang kuat sebagai dasar asumsi bahwa konsep kecerdasan spiritual Islam dapat berperan sebagai moderasi pada pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja sumber daya manusia. Domain yang dimaksud yakni diantaranya domain *al-qalb*, *al-ruh*, *al-nafs*, dan *al-aql*. Domain *al-qalb* mengandung makna seseorang yang melakukan kebaikan dengan penuh keikhlasan yang akan membawa kepada kepribadian *muhsin* dan *mukhlis* (Baharuddin & Ismail, 2013). Domain *al-ruh* identik dengan kepribadian *mukmin* dan *muttaqin*, kepribadian ini akan merasa takut dan yakin terhadap kebesaran dan kuasa Allah SWT dan selalu menjalankan perintah dan menjauhi larangannya (Baharuddin & Ismail, 2013). Domain *al-nafs* identik dengan seseorang yang berkepribadian *muslim* dan *muslihin*, kepribadian ini senantiasa menunaikan enam kewajibannya kepada sesama muslim seperti yang telah disampaikan dalam sebuah Hadits Rasulullah dan senantiasa mengamalkan hukum-hukum Allah serta senantiasa mengucapkan pujian kepadanya dalam setiap aktivitas dan yakin bahwa setiap perbuatan baik yang dilakukan merupakan bagian dari ibadah (Baharuddin & Ismail, 2013). Domain *al-aql* identik dengan individu yang berkepribadian *mushaddiqin* dan *mushahidin*, kepribadian menjadikan seseorang taat dan menyetujui segala perkataan Rasulullah dan menerimanya sebagai sebuah kebenaran serta senantiasa menjadikan Allah sebagai saksi dalam setiap langkah perbuatannya (Baharuddin & Ismail, 2013).

Mengacu pada esensi yang terkandung dalam domain *al-qalb*, *al-ruh*, *al-nafs*, dan *al-aql* sebagai unsur kecerdasan spiritual Islam memperkuat keyakinan bahwa kecerdasan spiritual Islam memiliki peranan penting dalam pengaruh tekanan psikologis terhadap pencapaian kinerja. Seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam akan menghindari segala bentuk tindakan yang dapat membawa kerugian dan mengundang murka Allah, dalam konteks ini termasuk tekanan psikologis. Seseorang yang cerdas spiritual juga cenderung fokus dalam bekerja, hal ini karena tujuan mereka bekerja yaitu semata-mata untuk ibadah dan ridho dari Allah. Sejumlah studi empiris menemukan bahwa keyakinan kuat tentang bekerja sebagai bagian dari ibadah dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kerja inovatif, dan kinerja adaptif (Javed *et al.*, 2016; Nasution & Rafiki, 2020). Asumsi ini secara tegas menjelaskan kecerdasan spiritual Islam dapat berperan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Mengacu pada sejumlah temuan empiris dan asumsi yang telah dibangun, maka dapat diajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₁₂: Kecerdasan spiritual Islam memoderasi pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan, pengaruh menjadi lebih kuat ketika tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi dan menjadi lebih lemah ketika tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah.

2.8. Kerangka Berpikir

Peran kecerdasan spiritual Islam pada era modernisasi saat ini sangat dibutuhkan. Kecerdasan spiritual Islam diyakini dapat menekan segala bentuk penyimpangan perilaku seperti tekanan psikologis. Kecerdasan spiritual Islam

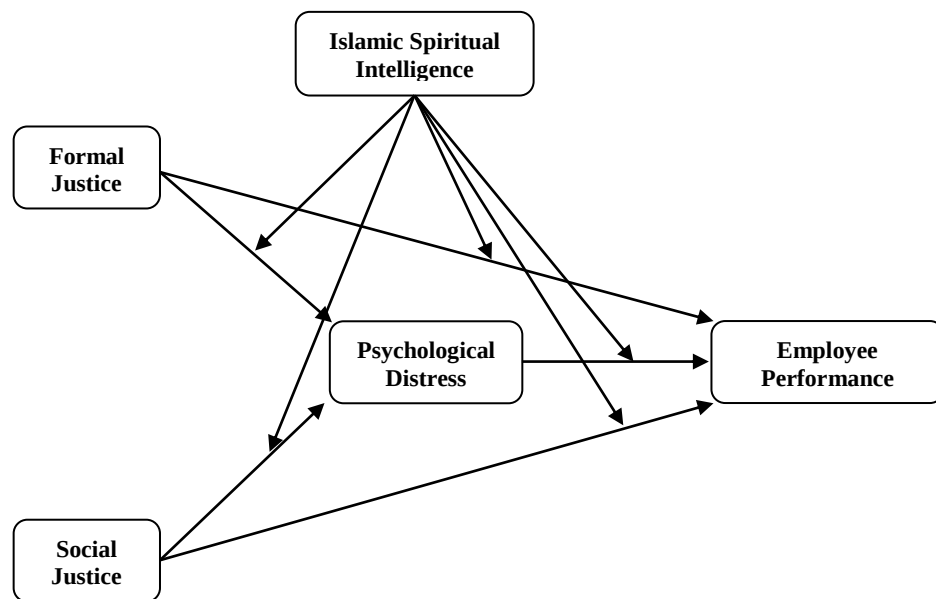
menurut para ahli dapat memotivasi individu untuk melakukan perbuatan yang memberikan manfaat bagi dirinya dan orang lain. Hal ini didasari atas esensi kecerdasan spiritual Islam yang koheren dengan kekuatan internal untuk memiliki hati atau jiwa yang bersih, sehingga kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam dikatakan merepresentasikan pelaksanaan kebaikan dan menghindari keburukan. Selain itu, kecerdasan spiritual Islam juga dikatakan mencerminkan kepribadian individu yang taat kepada Allah, bijaksana dalam memanfaatkan waktu, kuat dalam menghadapi cobaan, dan bertanggung jawab serta senantiasa menjaga hubungan baik kepada Allah dan sesama manusia serta alam sekitar. Esensi positif yang terkandung dalam konsep kecerdasan spiritual Islam dapat menjadikannya sebagai aspek penguat dalam menjelaskan pengaruh konstruk keadilan formal dan keadilan sosial dan tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan.

Pencapaian kinerja secara umum dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang bersifat individual maupun organisasional. Faktor individual salah satunya yaitu kondisi afektif negatif seperti tekanan psikologis. Tekanan psikologis merupakan suatu keadaan subjektif yang tidak menyenangkan seperti depresi, putus asa, gelisah, merasa tidak berharga, dan gugup. Seseorang dengan tekanan psikologis cenderung kurang fokus dalam bekerja, alhasil kinerja yang ditampilkan kurang optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya pengaruh negatif tekanan psikologis terhadap kinerja individu, yang berarti semakin tinggi tekanan psikologis, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin rendah.

Selanjutnya, faktor organisasional seperti aspek keadilan di tempat kerja (formal dan sosial) diyakini dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan

secara langsung maupun secara tidak langsung. Keadilan dalam latar organisasi pada umumnya dapat bersumber dari penyelia (sosial) dan organisasi (formal). Aspek keadilan yang terpenuhi akan menciptakan kepuasan individu. Sebaliknya, aspek keadilan yang belum terpenuhi dapat memicu kekecewaan dan mendorong munculnya respon negatif, salah satunya dalam bentuk penurunan kinerja. Respon negatif ini dapat dikatakan sebagai protes atau hukuman yang ditujukan kepada pimpinan atau organisasi atas ketidakadilan. Kondisi ini jelas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif aspek keadilan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain semakin tinggi tingkat keadilan baik dalam aspek formal maupun sosial, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga semakin tinggi. Selain peranannya sebagai anteseden kinerja, aspek keadilan juga dapat berdampak pada tekanan psikologis karyawan. Keadilan yang terpenuhi akan membawa kebahagiaan bagi karyawan, sehingga risiko tekanan psikologis akan semakin rendah. Sebaliknya, kekecewaan akan terbentuk ketika penerimaan hasil menunjukkan adanya ketidakadilan baik secara prosedural maupun sosial. Kondisi ini jelas berpotensi memicu munculnya berbagai gejala kondisi afektif negatif seperti kemarahan, depresi, putus asa, merasa tidak berharga, dan sebagainya.

Secara sederhana asumsi ini akan dijelaskan melalui model empiris seperti pada Gambar 2.1. Penelitian ini terbentuk atas dua model konstruk yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen terdiri dari variabel keadilan organisasi (keadilan formal) dan kecerdasan spiritual Islam (*Islamic spiritual intelligence*). Sedangkan konstruk endogen terdiri dari variabel tekanan psikologis (*psychological distress*) dan kinerja karyawan (*employee performance*).



Gambar 2.2. Model Empiris

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan kategori penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yakni penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan dan menguji teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hipotesis yang sudah ada atau diajukan sebelumnya. Cooley (1978) menjelaskan bahwa studi eksplanatori melibatkan identifikasi hipotesis kausal, estimasi model kausal, dan pengujian validitas model dan hipotesis hasil dari identifikasi dan estimasi sebelumnya. Studi eksplanatori akan melibatkan proses pengumpulan data secara kuantitatif, data kuantitatif dapat digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai masalah penelitian (Subedi, 2016). Studi eksplanatori dalam sejumlah literatur dikatakan identik dengan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data sehingga informasi dapat diukur dan dapat dijadikan sasaran perlakuan statistik untuk mendukung atau menyangkal klaim pengetahuan alternatif (Williams, 2007). Selain itu, penelitian kuantitatif pada umumnya juga akan menggunakan metode survei sebagai langkah untuk memperoleh data.

Penelitian ilmiah tentunya harus memiliki desain atau kerangka penelitian yang terstruktur dan sistematis agar penelitian dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan penelitian yang berkualitas. Desain penelitian merupakan cetak biru yang memandu proses penelitian dengan meletakkan bagaimana sebuah penelitian akan bergerak dari tujuan atau pertanyaan ke hasil penelitian (Abutabenjeh & Jaradat, 2018). Selain itu, desain penelitian juga disampaikan sebagai proses

perencanaan komprehensif untuk mengumpulkan dan menganalisis data untuk meningkatkan pemahaman tentang topik tertentu. Dalam konteks penelitian ini, terdapat beberapa poin perencanaan atau desain penelitian kuantitatif yang dijelaskan pada Tabel di bawah, diantaranya.

Tabel 3.1.
Desain Penelitian

No	Desain Penelitian	Keterangan
1	Identifikasi Topik Penelitian	Mengidentifikasi area topik yang luas untuk penelitian yang relevan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2	Menjelaskan latar belakang masalah	Melengkapi tinjauan literatur guna menentukan latar belakang masalah termasuk kebutuhan atau kesenjangan yang akan dibahas dalam penelitian Disertasi. Kemudian menggunakan latar belakang untuk mengembangkan rumusan masalah pada langkah 4.
3	Identifikasi Teori, Model, Konsep serta Tema Penelitian	Mengidentifikasi model, teori, dan konsep potensial guna menyediakan kerangka teoritis untuk melakukan penelitian. Kemudian, mengidentifikasi topik penelitian dan tema terkait dengan topik penelitian yang akan membantu membingkai poin rencana penelitian. Selanjutnya, menggunakan model, teori, dan/atau konsep untuk mengembangkan pertanyaan penelitian pada langkah 5.
4	Mengembangkan Rumusan Masalah	Mengembangkan rumusan masalah yang jelas, sederhana, satu kalimat yang mendefinisikan masalah, atau celah, yang akan ditangani oleh penelitian.
5	Mengembangkan Pertanyaan Penelitian	Mengembangkan satu set pertanyaan penelitian yang akan menentukan data yang dibutuhkan untuk mengatasi pernyataan masalah.
6	Identifikasi Orisinalitas Penelitian	Mengidentifikasi kontribusi orisinalitas yang signifikan pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
7	Mengembangkan Literatur dan Hipotesis Penelitian	Mengidentifikasi landasan teori dan tinjauan pustaka yang relevan dengan sifat masalah penelitian. Dan Mengembangkan hipotesis yang mendefinisikan variabel yang akan menjadi fokus penelitian.

8	Merancang Desain Penelitian	Merancang metodologi dan desain penelitian yang paling tepat dengan mempertimbangkan pertanyaan penelitian atau hipotesis serta realitas waktu, sumber daya, dan kemungkinan ukuran sampel.
9	Identifikasi Populasi dan Sampel	Mengidentifikasi target populasi potensial yang dapat diakses oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dan menentukan jumlah sampel ideal mengingat ukuran sampel studi kuantitatif menyesuaikan dengan strategi analisis data yang akan digunakan
10	Mengembangkan Rencana Pengumpulan Data	Mengidentifikasi data untuk menjawab pertanyaan penelitian atau hipotesis dan bagaimana langkah mengumpulkan data (misalnya, wawancara, kelompok fokus, observasi, instrumen atau survei yang diuji dan divalidasi, database, media publik, dan lain sebagainya). Pada tahapan ini juga dilakukan pengembangan terhadap skala pengukuran instrumen dan langkah dalam pengisian data.
11	Identifikasi Strategi Analisis Data	Mengidentifikasi metode analisis data yang sesuai, berdasarkan desain, untuk menjawab pertanyaan penelitian dan langkah-langkah yang terlibat dalam analisis data (meliputi pengujian kualitas instrumen dan pengujian hipotesis penelitian).
12	Identifikasi dan Interpretasi Temuan Penelitian	Mengkonfirmasi hasil mengenai hipotesis diterima atau ditolak. Dan menginterpretasi hasil penelitian berdasarkan pada landasan teoritis dan empiris.
13	Mendeskripsikan Implikasi Penelitian	Mendeskripsikan kontribusi signifikan penelitian dari aspek teoritis dan praktis serta penerapan untuk penelitian di masa depan.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan pada sejumlah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) atau *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) yang tersebar pada empat kota dan kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta, meliputi; 11 KSPPS/BMT di Kota Yogyakarta, 30 KSPPS/BMT di Kabupaten Bantul, 41 KSPPS/BMT di Kabupaten Sleman, 5 KSPPS di Kabupaten Gunung Kidul, dan 6

KSPPS di Kabupaten Kulon Progo. Pemilihan lokasi penelitian pada empat kota dan kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta didasarkan atas pertimbangan kemudahan akses dan kedekatan geografis dengan lokasi peneliti berada. Dan mengenai prosedur penentuan lokasi penelitian akan dilakukan berdasarkan lokasi KSPPS/BMT yang mudah dijangkau dan ditemukan, hingga jumlah sampel yang diperoleh cukup mewakili populasi dan sesuai kriteria jumlah sampel ideal dengan strategi analisis menggunakan pendekatan *structural equation modeling* (SEM).

3.3. Populasi dan Sampel

Unit analisis pada penelitian ini yaitu para manajer dan karyawan pada lembaga Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) atau *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Tercatat sedikitnya 190 unit Koperasi Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdaftar pada situs resmi Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia pada akhir September 2020. Dari 190 unit lembaga Koperasi Syariah, penelitian ini hanya fokus pada KSPPS/BMT yang sudah bersertifikat dan memiliki status *grade A* serta yang berada di kota Yogyakarta, Sleman, Bantul, dan Kulon Progo. KSPPS/BMT yang sudah bersertifikat dan memiliki status *grade A* merupakan kelompok Koperasi Syariah yang lebih aktif dan rutin mengadakan rapat anggota Tahunan (RAT) serta memiliki sistem tata kelola yang lebih baik dibandingkan dengan Koperasi Syariah yang belum bersertifikat dan memiliki *grade* di bawah A. Setelah melakukan penyesuaian berdasarkan pada fokus penelitian, diperoleh sebanyak 88 unit lembaga Koperasi Syariah yang memenuhi kriteria yang tersebar di Kota Yogyakarta, Sleman, Bantul, dan Kulon Progo, dengan jumlah komposisi

manajer dan karyawan sebanyak 1.013 orang, dan jumlah ini merupakan bagian dari populasi pada penelitian ini. Lebih jelas mengenai rincian jumlah populasi penelitian berdasarkan objek dan wilayah telah disajikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Jumlah Populasi Berdasarkan Wilayah

No	Data Objek Penelitian Per Wilayah	Populasi
Kota Yogyakarta		
1	BMT Barokah Padi Melati	7
2	KSPPS BTM An Nikmah Surya Kotagede	10
3	Koperasi Simpan Pinjam BMT Bina Ihsanul Fikri	109
4	KSPPS BMT Mitra Agritama Mandiri	6
5	KSPPS BMT Graha Insan Mulia	11
6	Koperasi Serba Usaha BMT Mubaarak	11
7	KSPPS Bangun Rakyat Sejahtera	20
8	KSPPS Syuhada	5
9	KSPPS Hidayah umat	4
10	KSPPS BMT Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	28
11	Puskopsyah BMT Mitha Nugraha	6
Jumlah		217
Kabupaten Sleman		
1	KSPPS Surya Amanah Ummah	9
2	KSPPS BMT EL BUMMI Tiga Tujuh Sembilan	6
3	KSPPS Arofah Mina Sejahtera Baituttamwil	8
4	KSPPS Terus Maju Surya PDM Sleman	10
5	KJKS BMT Kube Sejahtera 017	4
6	KSUS BMT Bina Ummah	47
7	KSPPS BMT Al-Barokah	4
8	KJKS Bina Warga	7
9	KJKS BMT Kube Sejahtera 019	4
10	KSPPS BMT Surya Martani Sejahtera	9
11	Pusat Koperasi Syariah Formes	3
12	KSPPS Al Ikhsan Mandiri Sejahtera	11
13	KSUS BMT Komunitas Insan Taqwa Amanah	5
14	KSPS LKM Kube Sejahtera 17 Seyegan	4
15	KSPPS BMT Agawe Makmur Merapi	29
16	KSPPS Bina Tekad Manunggal Surya PCM Sleman	3
17	KSUS BMT Insan Mandiri	8
18	Koperasi BMT Nusyur Buana Syariah	7

No	Data Objek Penelitian Per Wilayah	Populasi
19	KSSU Baitul Maal Wa Tamwil Mitra Usaha Mulia	34
20	KSPPS BMT Mitra Harapan Sejahtera	7
21	KSPPS Baitul Maal Wat Tamwil Bmt Bening Suci	7
22	KSU BMT Al Madinah Al Munawwaroh	3
23	KSU BMT Rizky Barokah Sejahtera	4
24	Koperasi BMT Citra Buana Syari'ah	15
25	KSU BMT Forum Silaturahmi Takmir Masjid	7
26	KSU BMT Tirta Usaha Mulia	5
27	Koperasi BMT Surya Harapan Ummat	8
28	Koperasi BMT Nur Azizah Persaudaraan Haji Pogung	4
29	KSPPS BMT Kube Sejahtera 020	4
30	KSU BMT Kamilah	18
31	KSUS BMT Mitra Usaha Umat	42
32	Koperasi BMT Mitra Reksa Bakti	5
33	KSU BMT Sekolah Muhammadiyah Agawe Rukun Lan Tentrem SMART	6
34	KSU BMT Budi Mulia Prambanan	6
35	KSU BMT Mentari	3
36	KSPSS BMT Surya Asa Artha	5
37	KSPPS BMT Mulia Mandiri	6
38	BMT Al-Mukhlis	5
39	BMT Prima Artha	12
40	KSPS BMT Bina Mitra Sejati	5
41	BMT Mitra Amanah	4
Jumlah		393
Kabupaten Bantul		
1	KSU BMT Amal Mulia	4
2	KSPS An-Nahdlah	3
3	KSPPS BMT Ad Dawah	8
4	KJKS BMT Artha Barokah	16
5	KSPPS Haniva	5
6	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	13
7	Koperasi Syariah Kybar Tani Mandiri	12
8	KSPS BMT Banguntapan	4
9	KSPPS BMT Al Muthiin	11
10	KSPPS BMT Dana Syariah	7
11	KSPPS Baitul Maal Wat Tamwil Bmt Artha Mandiri	4
12	KSPPS BMT Mukti Abadi	8
13	KSPPS BMT Subulussalam	5

No	Data Objek Penelitian Per Wilayah	Populasi
14	KSPPS BMT Mitratama	12
15	KSPPS BMT Rizqi Barokah	8
16	KSPPS BMT Mojo Bangun Sentosa	12
17	KSPPS Almaata life	5
18	KSPPS BMT Artha Amanah	71
19	KSPPS BMT Artha Sejahtera	15
20	KSPPS BMT El Bummi 381	8
21	KSPPS BMT Projo Artha Sejahtera	22
22	KSPPS BMT Matahari	5
23	KSPPS BMT El Bummi 373	11
24	KSPPS BMT Sabilul Muhtadin	5
25	KSPPS BMT Ummat Wonosari	29
26	KSPPS BMT Saka Madani	6
27	KSPPS BMT Mitra Lohjinawi	4
28	KSPPS BMT Sejati	4
29	BMT Prosumen Amanah Mandiri (PAM)	8
30	KOPTAN BMT Barokah	7
Jumlah		332
Kabupaten Kulon Progo		
1	KSPPS BMT Dana Sejahtera	7
2	KJKS BMT Artha Makmur	5
3	KSPPS BMT Arafah	27
4	BMT Rizqi Barokah Sejahtera	5
5	KSU BMT Bina Sejahtera	12
6	BMT Surya Parama Arta	15
Jumlah		71
Jumlah Keseluruhan Populasi		1013

Sumber: data sekunder, 2021

Setelah menentukan jumlah populasi penelitian, langkah selanjutnya yaitu menentukan jumlah sampel penelitian. Karena pemilihan strategi pengujian dan analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan SEM dengan *software* AMOS, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan berkisar antara 100 sampai dengan 200 sampel (Hair *et al.*, 2014). Penentuan jumlah sampel tentunya sangat penting untuk jenis penelitian kuantitatif, hal ini bertujuan supaya jumlah sampel yang diperoleh dapat mewakili populasi dalam penelitian. Lebih jelas mengenai

jumlah perolehan sampel berdasarkan wilayah telah disajikan pada Tabel 3.3., di bawah.

Tabel 3.3. Jumlah Sampel Berdasarkan Wilayah

No	Data Objek Penelitian Per Wilayah	Jumlah Sampel
Kota Yogyakarta		
1	BMT Barokah Padi Melati	3
Jumlah		3
Kabupaten Sleman		
1	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	24
2	BTM Surya PDM Sleman	8
3	KSPPS BMT Surya Asa Artha	4
4	BMT Mulia Mandiri	5
5	BMT Al Mukhlis	4
6	BMT Prima Artha	12
7	KSPS BMT Bina Mitra Sejati	4
8	BMT Al Barokah	5
9	BMT Kube Sejahtera 020 Kronggahan	1
10	BMT Nusyur Buana Syariah	6
11	BMT Insan Mandiri Sejahtera	8
12	BMT Mitra Amanah	4
13	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	13
14	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	12
Jumlah		110
Kabupaten Bantul		
1	KSPPS BMT Artha Amanah	2
2	BMT Projo Artha Sejahtera	19
3	BMT Saka Madani	6
4	BMT Lohjinawi	2
5	KSPPS BMT Sehati	1
6	BMT Mitratama	12
7	BMT PAM Bangunjiwo	5
8	KSPPS BMT Artha Sejahtera Cabang Srandakan	6
9	KOPTAN BMT Barokah	5
10	KSPPS BMT Matahari	3
11	KSPPS BMT Haniva	2
12	KSPPS BMT Artha Barokah	1
13	KSPPS BMT Mukti Abadi	2
Jumlah		66
Kabupaten Kulon Progo		
1	BMT Artha Makmur	3

No	Data Objek Penelitian Per Wilayah	Jumlah Sampel
2	BMT Rizqi Barokah Sejahtera	3
3	BMT Arafah Cabang Lendah	4
4	BMT Dana Sejahtera	5
Jumlah		15
Jumlah Perolehan Sampel		194

Sumber: data primer dan data sekunder, 2021

3.4. Data dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber aslinya atau responden melalui angket atau kuesioner yang telah dirancang berdasarkan tujuan dan kebutuhan data penelitian. Kemudian, data sekunder yang berisi daftar nama dan detail koperasi diperoleh langsung dari situs resmi Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. Selain itu, data sekunder yang berisi informasi pribadi manajer dan karyawan diperoleh langsung dari Koperasi Syariah yang menjadi objek penelitian. Data sekunder berfungsi sebagai data penunjang untuk melakukan analisa deskripsi terkait responden penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei atau observasi lapangan dengan menyebarkan angket yang berupa kuesioner. Peneliti secara langsung mendistribusikan, menyampaikan, dan membimbing subjek penelitian untuk mengisi daftar pernyataan yang dimuat dalam kuesioner. Pendistribusian kuesioner dilakukan secara pribadi dan dengan bantuan dari manajer maupun supervisor pada masing-masing lembaga Koperasi Syariah. Ketika kuesioner yang telah didistribusikan kembali atau diterima sesuai jumlah

sampel yang dibutuhkan, maka akan dilakukan seleksi untuk mendapatkan sampel yang sesuai kriteria penelitian kemudian barulah akan dilakukan pengujian data. Terakhir, penelitian ini juga akan melakukan sesi wawancara terbuka dengan sejumlah subjek penelitian guna memperkuat hasil temuan penelitian. Wawancara terbuka akan dilakukan secara acak kepada sejumlah subjek penelitian hingga memperoleh alasan yang cukup untuk menjawab temuan penelitian.

Selanjutnya, karena penelitian dilakukan pada masa pandemi Covid-19 dan hingga saat ini menunjukkan tren peningkatan jumlah penularan, maka akan menyebabkan kurang optimalnya penelitian. Untuk mengantisipasi kendala ini, penelitian juga akan menerapkan model survei daring dengan memanfaatkan fasilitas jejaring internet yakni *google form* dan beberapa fitur sosial media seperti whatsapp, facebook, instagram, dan email.

Survei tentunya akan dilakukan menggunakan angket atau kuesioner yang telah disusun berdasarkan variabel penelitian. Kuesioner tersebut berisi item-item pernyataan yang dianggap mampu mewakili perasaan atau kondisi yang dialami subjek atau responden penelitian. Item-item pernyataan pada kuesioner disusun menggunakan model enam skala yang mengacu pada *Likert Scale*, hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang bersifat interval dan dapat menghasilkan keandalan instrumen (reliabilitas) yang lebih tinggi. Dalam sebuah studi *social psychology* yang dilakukan Komorita (1963) dan Komorita & Graham (1965), studi tersebut menemukan bahwa skala enam poin (*six point scale*) menghasilkan reliabilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan skala dua poin (*two point scale*) terutama pada *set item* yang bersifat heterogen. Selanjutnya, temuan yang

sama juga disampaikan Chang (1994) dalam sebuah studi *psychology* yang membahas mengenai perbandingan antara model skala empat poin (*four point scale*) dengan model skala enam poin (*six point scale*) dalam menghasilkan tingkat reliabilitas dan validitas, dalam studi tersebut model enam skala terbukti memiliki tingkat validitas dan reliabilitas lebih tinggi dibandingkan dengan model empat skala. Hal ini dikarenakan adanya tambahan pilihan item pengukuran menjadikan model enam skala lebih sistematis (Chang, 1994).

Model enam skala pada dasarnya didesain untuk memberikan kemudahan bagi subjek atau responden penelitian dalam menuangkan isi pikiran dan perasaannya pada setiap item pernyataan penelitian dengan sejumlah alternatif jawaban berupa: sangat sering (*very frequently*), sering (*frequently*), kadang-kadang (*occasionally*), jarang (*rarely*), sangat jarang (*very rarely*), dan tidak pernah (*never*). Berikut Tabel alternatif jawaban responden penelitian yang dimuat dalam enam poin skala (Chang, 1994), yaitu:

Tabel 3.4.
Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Skor
SS	Sangat Sering	6
S	Sering	5
KK	Kadang-Kadang	4
J	Jarang	3
SJ	Sangat Jarang	2
TP	Tidak Pernah	1

Selanjutnya, sangat penting untuk melakukan pengelompokan interval guna memberikan batasan nilai sehingga dapat dilakukan penilaian yang tepat atas pilihan jawaban responden penelitian. Pilihan jawaban responden akan dirata-

ratakan untuk setiap konstruk penelitian. Dalam konteks ini, pengelompokan interval merujuk pada gagasan Pimentel (2019) mengenai enam poin skala *likert*, yaitu:

- Interval 1,00 sampai 1,82 dikategorikan sangat buruk.
- Interval 1,83 sampai 2,65 dikategorikan agak buruk.
- Interval 2,66 sampai 3,48 dikategorikan buruk.
- Interval 3,49 sampai 4,31 dikategorikan cukup baik.
- Interval 4,32 sampai 5,14 dikategorikan baik.
- Interval 5,15 sampai 6,00 dikategorikan sangat baik.

3.6. Metode Sampling

Mekanisme pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni *non-probability sampling* atau *non-random sampling* yang lebih spesifik pada *convenience purposive sampling*. Penelitian ini akan melibatkan kombinasi dua metode sampling yaitu *convenience* dan *purposive*. *Convenience sampling* disebut sebagai salah satu jenis metode pengambilan sampel *non-probability* dimana anggota populasi dipilih sebagai sampel jika mereka memenuhi kriteria praktis tertentu seperti kedekatan geografis, ketersediaan pada waktu tertentu, mudah diakses, dan kemauan menjadi sukarelawan atau responden penelitian (Dornyei, 2007). Selanjutnya, *purposive sampling* merupakan salah satu bagian dari metode pengambilan sampel *non-probability* yang dijelaskan sebagai metode sampling berdasarkan maksud dan tujuan dari sebuah penelitian (Andrade, 2021).

Alasan mendasar mengenai pemilihan *convenience sampling* sebagai metode sampling adalah lokasi anggota populasi penelitian yaitu para manajer dan

karyawan Koperasi Syariah tidak terpadu dan tersebar pada lokasi yang berbeda-beda pada setiap wilayah di Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga observasi dan pendistribusian kuesioner akan dilakukan dengan mendatangi secara langsung masing-masing unit Koperasi Syariah yang secara kebetulan dijumpai dan dilalui peneliti selama proses penelitian berlangsung. Setelah jumlah sampel tertentu diperoleh dengan metode *convenience sampling*, metode sampling dilanjutkan dengan metode *purposive sampling*. Alasan mendasar mengenai penggunaan metode *purposive sampling* yakni mengingat maksud dan tujuan penelitian, jenis orang tertentu mungkin memiliki pandangan yang berbeda dan penting tentang ide-ide dan isu-isu yang dipertanyakan dan oleh karena itu perlu dimasukkan dalam sampel (Campbell *et al.*, 2020; Robinson, 2014). Dalam konteks penelitian ini, terdapat beberapa kriteria pemilihan sampel yang digunakan, diantaranya; 1) Manajer dan karyawan dengan kualifikasi pendidikan minimal SMA atau sederajat, 2) Manajer dan karyawan yang berstatus pegawai tetap pada lembaga Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) dan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel di bawah ini menjelaskan secara gamblang mengenai definisi dan pengukuran konstruk penelitian yang terdiri dari konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen yaitu keadilan organisasi sebagai variabel independen dan kecerdasan spiritual Islam (*Islamic spiritual intelligence*) sebagai variabel moderasi. Sedangkan konstruk endogen meliputi kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel dependen dan tekanan psikologis sebagai mediasi.

Tabel 3.5.
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Kode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kinerja karyawan (<i>employee performance</i>) (Y1) Singkatan: EP	Kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi yang bersangkutan (Borman & Motowidlo, 1997; McCloy <i>et al.</i> , 1994; Motowidlo & Kell, 2013; Sonnentag & Frese, 2002).		Menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan. (Chen & Wei, 2020; Williams & Anderson, 1991)	EP1
			Memenuhi semua persyaratan kinerja formal pekerjaan. (Chen & Wei, 2020; Williams & Anderson, 1991)	EP2
			Memenuhi semua tanggung jawab yang diminta oleh pekerjaan. (Chen & Wei, 2020; Williams & Anderson, 1991)	EP3
			Tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib untuk dilakukan. (Chen & Wei, 2020; Williams & Anderson, 1991)	EP4
			Mengerjakan tugas-tugas penting. (Chen & Wei, 2020; Williams & Anderson, 1991)	EP5
Keadilan formal (<i>formal justice</i>) (X1)	Keadilan formal terkait dengan proses alokasi hasil yang		Karyawan dapat mengekspresikan pandangan dan perasaan mereka	FJ1

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Kode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Singkatan: FJ	melibatkan mekanisme atau prosedur formal yang telah ditentukan sebelumnya dan segala bentuk respon atas formal justice akan ditujukan kepada organisasi (Colquitt, 2001; Cropanzano <i>et al.</i> , 2002).		selama prosedur itu diterapkan. (Colquitt, 2001; Tjahjono, 2007)	
			Karyawan memiliki pengaruh terhadap (hasil) yang dicapai oleh prosedur. (Colquitt, 2001; Tjahjono, 2007)	FJ2
			Prosedur diterapkan secara konsisten. (Colquitt, 2001; Tjahjono, 2007)	FJ3
			Prosedur bebas bias	FJ4
			Prosedur didasarkan pada informasi yang akurat. (Colquitt, 2001; Tjahjono, 2007)	FJ5
			Karyawan dapat mengajukan banding atas (hasil) yang dicapai oleh prosedur. (Colquitt, 2001; Tjahjono, 2007)	FJ6
			Prosedur menegakkan standar etika dan moral. (Colquitt, 2001; Tjahjono, 2007)	FJ7
Keadilan sosial (<i>social justice</i>) (X2) Singkatan: SJ	Keadilan sosial terkait dengan proses alokasi yang melibatkan	Keadilan interpersonal (<i>interpersonal justice</i>)	Pimpinan berterus terang dalam komunikasi dengan karyawan.	IJP1

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Kode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	interaksi sosial secara interpersonal dan informasional yang melibatkan pimpinan dan bawahan, pada umumnya segala respon atas keadilan sosial akan ditujukan kepada pimpinan secara langsung (Cropanzano <i>et al.</i> , 2002).	Singkatan: IPJ (Colquitt, 2001; Cropanzano <i>et al.</i> , 2002)	(Colquitt, 2001; Cropanzano <i>et al.</i> , 2002)	
			Pimpinan menjelaskan prosedur dengan seksama (Colquitt, 2001; Cropanzano <i>et al.</i>, 2002)	IJP2
			Penjelasan tentang prosedur masuk akal (Colquitt, 2001; Cropanzano <i>et al.</i>, 2002)	IJP3
			Pimpinan mengkomunikasikan detail secara tepat waktu (Colquitt, 2001; Cropanzano <i>et al.</i>, 2002)	IJP4
		Keadilan informasional (<i>informational justice</i>) Singkatan: IFJ (Colquitt, 2001; Cropanzano <i>et al.</i> , 2002)	Pimpinan menyesuaikan komunikasi dengan kebutuhan spesifik karyawan (Colquitt, 2001; Cropanzano <i>et al.</i>, 2002)	IFJ1
			Pimpinan memperlakukan karyawan dengan sopan (Colquitt, 2001; Cropanzano <i>et al.</i>, 2002)	IFJ2
			Pimpinan memperlakukan karyawan dengan bermartabat (Colquitt, 2001;	IFJ3

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Kode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			Cropanzano <i>et al.</i> , 2002)	
			Pimpinan memperlakukan karyawan dengan hormat (Colquitt, 2001; Cropanzano <i>et al.</i>, 2002)	IFJ4
			Pimpinan menahan diri dari pernyataan atau komentar yang tidak tepat. (Colquitt, 2001; Cropanzano <i>et al.</i>, 2002)	IFJ5
Kecerdasan spiritual Islam (<i>Islamic spiritual intelligence</i>) (Z) Singkatan: ISI	Baharuddin & Ismail (2013) menjelaskan kecerdasan spiritual Islam sebagai <i>al-qalb</i> , <i>al-nasf</i> , <i>al-ruh</i> , dan <i>al-aql</i> .	<i>Al-Qalb</i> Singkatan: QA (Al-Ghazali, 2011; Baharuddin & Ismail, 2015a, 2013)	Sepenuhnya menyerahkan diri kepada Allah dengan hati dan amalan (<i>mukhsin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	QA1
			Merasa lebih percaya diri karena perasaan akan keberadaan Allah dalam setiap menitnya (<i>mukhsin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	QA2
			Merasa bahwa Allah selalu mengawasi setiap perbuatan yang akan dilakukan setiap saat (<i>mukhsin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	QA3

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Kode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			Menganggap bahwa setiap amalan (perbuatan) merupakan bagian dari ibadah dan semata-mata karena (mengharapkan ridha) Allah (<i>mukhlisin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	QA4
			Melakukan sesuatu dengan niat hanya untuk Allah (<i>mukhlisin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	QA5
		<i>Al-Ruh</i> Singkatan: RU (Al-Ghazali, 2011; Baharuddin & Ismail, 2015a, 2013)	Merasa takut kepada Allah dan mengingat kebesaran-nya (<i>mu'min</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	RU1
			Merasa keyakinan (keimanan) makin bertambah ketika melihat tanda-tanda kebesaran Allah (<i>mu'min</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	RU2
			Mengakui ketentuan (takdir) Allah baik dan buruk (<i>mu'min</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	RU3
			Membersihkan jiwa dengan	RU4

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Kode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			shalat dan membayar zakat (<i>mu'min</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	
			Mengerjakan shalat dan membayar zakat semata-mata dengan mengharapkan ridha Allah (<i>mu'min</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	RU5
			Memiliki keyakinan (keimanan) yang kuat kepada Allah (<i>muttaqin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	RU6
			Selalu bersabar atas semua ketentuan baik dan buruk dari Allah (<i>muttaqin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	RU7
			Selalu tulus dan ikhlas dalam menghadapi cobaan dari Allah (<i>muttaqin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	RU8
			Selalu berkata jujur kepada orang lain (<i>muttaqin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	RU9
			Selalu	RU10

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Kode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			menghindari perilaku dan perkataan yang dapat mengundang murka (moderat) Allah dan menyakiti orang lain (<i>muttaqin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	
			Selalu memberi maaf (memafkan) atas kesalahan orang lain (<i>muttaqin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	RU11
		<i>Al-Nafs</i> Singkatan: NA (Al-Ghazali, 2011; Baharuddin & Ismail, 2015a, 2013)	Menyapa orang lain saat bertemu (<i>muslim</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	NA1
			Mendoakan orang lain ketika diminta (<i>muslim</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	NA2
			Memberi nasehat ketika diminta (<i>muslim</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	NA3
			Mengucapkan <i>alhamdulillah</i> (syukur kepada Allah) ketika bersin (<i>muslim</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	NA4
			Mengunjungi teman atau saudara ketika	NA5

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Kode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			jatuh sakit (<i>muslim</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	
			Menyempatkan diri melayat ketika teman atau saudara meninggal dunia (<i>muslim</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	NA6
			Secara konsisten mengaplikasikan hukum-hukum Allah dalam kehidupan nyata (<i>muslihin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	NA7
			Mengucapkan <i>alhamdulillah</i> (pujian kepada Allah) dalam situasi dan waktu apapun (<i>muslihin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	NA8
		<i>Al-Aql</i> Singkatan: AQ (Al-Ghazali, 2011; Baharuddin & Ismail, 2015a, 2013)	Menyetujui apapun yang keluar dari nabi sebagai kebenaran (<i>musaddiqin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	AQ1
			Mengimani akan datangnya hari akhir (<i>musaddiqin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	AQ2

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Kode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			• Membenarkan dan menerima kebenaran atas hukum-hukum yang telah ditetapkan Allah (<i>musaddiqin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	AQ3
			• Menjadikan Allah saksi dalam setiap perbuatan yang akan dilakukan (<i>mushahidin</i>). (Baharuddin & Ismail, 2015a)	AQ4
Tekanan psikologis (<i>psychological distress</i>) (Y2) Singkatan: PD	Ridner (2004) menjelaskan tekanan psikologis sebagai suatu keadaan psikologis yang mencerminkan <i>perceived inability to cope effectively, change in emotional status, discomfort, communication of discomfort, dan harm.</i>		• Merasa sangat tertekan. (Kessler <i>et al.</i>, 2002)	PD1
			• Merasa putus asa. (Kessler <i>et al.</i>, 2002)	PD2
			• Merasa resah dan gelisah. (Kessler <i>et al.</i>, 2002)	PD3
			• Merasa semuanya adalah muslihat. (Kessler <i>et al.</i>, 2002)	PD4
			• Merasa tidak berharga (Kessler <i>et al.</i>, 2002)	PD5
			• Merasa gugup (Kessler <i>et al.</i>, 2002)	PD6

3.8. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Terkait metode pengolahan dan analisis data, studi ini akan menggunakan teknik analisis *structural equation modeling* (SEM) melalui *software analysis of moment structure* (AMOS) versi 24. *Analysis of moment structure* (AMOS)

dianggap relevan untuk menjelaskan model dalam penelitian ini yang mana bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas antar konstruk serta mengukur kelayakan model dan mengkonfirmasinya sesuai dengan data empirisnya .

Model empiris penelitian ini terdiri dari konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen meliputi keadilan organisasional sebagai variabel independen, dan kecerdasan spiritual Islam sebagai variabel moderasi. Sedangkan konstruk endogen sendiri terdiri dari variabel tekanan psikologis sebagai mediasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selanjutnya, karena model keseluruhan pada studi ini memuat variabel mediasi dan moderasi, maka akan dilakukan pengolahan tunggal yang nantinya diharapkan mampu menampilkan hasil korelasi atau pengaruh antar konstruk dalam satu waktu.

3.9. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen merupakan langkah awal yang harus dipenuhi ketika akan melakukan pengolahan dan analisis data. Pengujian kualitas instrumen pada penelitian ini dilakukan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA). *Confirmatory factor analysis* (CFA) dirancang guna menguji multidimensionalitas dan validitas suatu konstruk teoritis. Pada program *analysis of moment structure* (AMOS) diketahui terdapat setidaknya dua model analisis untuk menguji multidimensionalitas dan validitas suatu konstruk penelitian yakni *first order* CFA dan *second order* CFA (Ghozali, 2017). Karena konstruk eksogen dan endogen merupakan kategori konstruk *unidimensionalitas*, maka penelitian akan fokus kepada penggunaan model pengukuran dengan *first order* CFA. Lebih jelas mengenai *first order* CFA konstruk penelitian disajikan pada gambar 3.1., 3.2.,

dan 3.3. Hakikat *confirmatory factor analysis* (CFA) yaitu untuk menguji validitas konstruk teoritis yang diusulkan. Validitas konstruk umumnya dilakukan untuk mengukur seberapa jauh indikator konstruk mampu merefleksikan konstruk laten teoritisnya. Pada program *analysis of moment structure* (AMOS) dikenal ada empat ukuran validitas konstruk yakni *convergent validity*, *variance extracted*, *reliability*, dan *discriminant validity* (Ghozali, 2017).

3.9.1. Convergent Validity

Convergent validity didefinisikan sebagai suatu kondisi indikator konstruk laten harus *converge* atau *share* (berbagi) proporsi varian yang tinggi. Untuk mengukur validitas konstruk dapat dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* pada masing-masing instrumen. Validitas konstruk yang tinggi terbentuk dari *loading factor* yang tinggi, kondisi ini mencerminkan bahwa terjadi *converge* pada satu titik. Syarat pertama yang harus dipenuhi yakni *loading factor* harus signifikan. Karena *loading factor* yang signifikan bisa jadi masih rendah nilainya, maka *standardized loading estimate* harus sama atau lebih besar dari ($\geq$) 0,50 dan idealnya harus sama atau lebih besar dari ($\geq$) 0,70 (Hair *et al.*, 2014). Ketika *loading factor* pada masing-masing indikator menunjukkan nilai $< 0,50$, bisa dikatakan bahwa indikator tersebut tidak valid untuk menjelaskan konstruk, ketika terdapat item indikator yang tidak valid, maka item indikator tersebut harus dibuang atau dikurangi sampai semua item dinyatakan valid (Ghozali, 2014).

3.9.2. Variance Extracted

Langkah selanjutnya yakni mengukur *variance extracted* (VE) dan *average variance extracted* (AVE) yang mana merupakan salah satu cara untuk menilai reliabilitas suatu konstruk penelitian. *Variance extracted* (VE) dihitung menggunakan nilai *standardized loading* yakni dengan melakukan pembagian terhadap total kuadrat *standardized loading factor* dengan total kuadrat *standardized loading factor* ditambah total *varians* dari *error*. Kemudian nilai *average variance extracted* (AVE) dapat diperoleh dari hasil perhitungan akar kuadrat *variance extracted* ($\sqrt{VE}$). Nilai *variance extracted* dan *average variance extracted* harus dihitung untuk setiap konstruk laten. *Variance extracted* (VE) dan *average variance extracted* (AVE) dikatakan baik ketika nilai yang dihasilkan menunjukkan angka sama dengan atau di atas ($\geq$) 0,50. Secara sederhana perhitungan nilai VE dan AVE dapat dilakukan menggunakan rumus yang telah dikembangkan Hair *et al.*, (2014) sebagai berikut:

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std loading}^2}{\sum \text{std loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

$$\text{Average Variance Extracted} = \sqrt{\text{Variance Extracted}}$$

3.9.3. Construct Reliability

Reliabilitas merupakan ukuran internal konsistensi suatu indikator konstruk. Reliabilitas yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indikator konsisten dengan pengukurannya. Menurut Hair *et al.*, (2014), reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan *construct reliability* (CR). Reliabilitas

dikatakan baik (tinggi) ketika nilai *construct reliability* (CR) lebih besar atau sama dengan ($\geq$) 0,70. Nilai *construct reliability* (CR) dapat dihitung menggunakan rumus yang dikembangkan Hair *et al.*, (2014) yaitu:

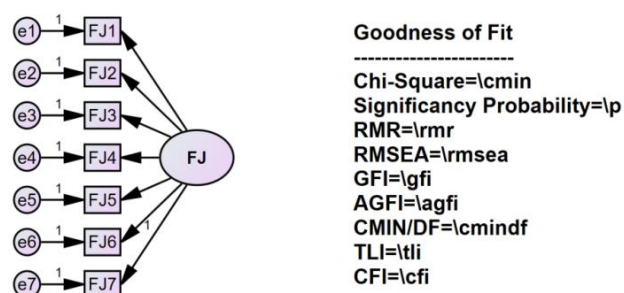
$$\text{Construct Reliability (CR)} = \frac{(\sum \text{standard loading})^2}{(\sum \text{standard loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

3.9.4. Discriminant Validity

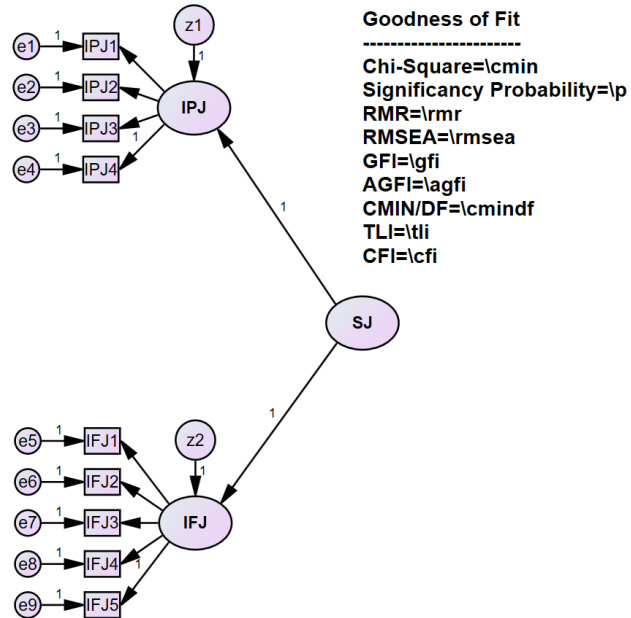
Langkah terakhir dalam uji kualitas instrumen yakni mengukur nilai *discriminant validity*. *Discriminant validity* merupakan langkah untuk mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (Ghozali, 2017). *Discriminant validity* yang tinggi membuktikan bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Perhitungan nilai *discriminant validity* dapat dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE ($\sqrt{AVE}$) dengan korelasi antar konstruk pada *output correlations* (Hair *et al.*, 2014).

3.9.5. Diagram Jalur Uji CFA dan Full Model Structural

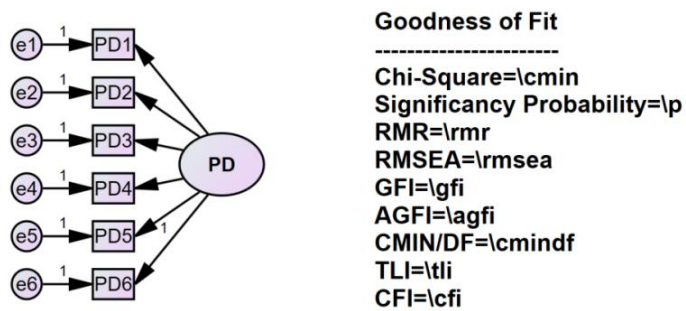
Gambar 3.1.
First Order CFA Keadilan Formal



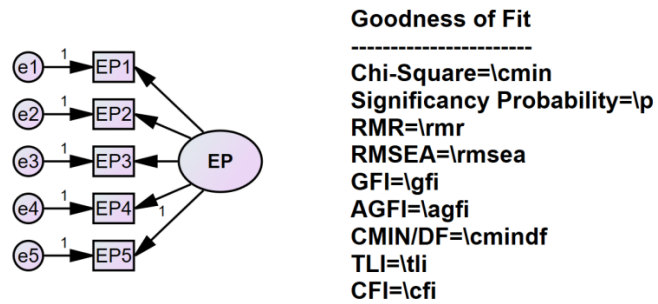
Gambar 3.2.
Second Order CFA Keadilan Sosial



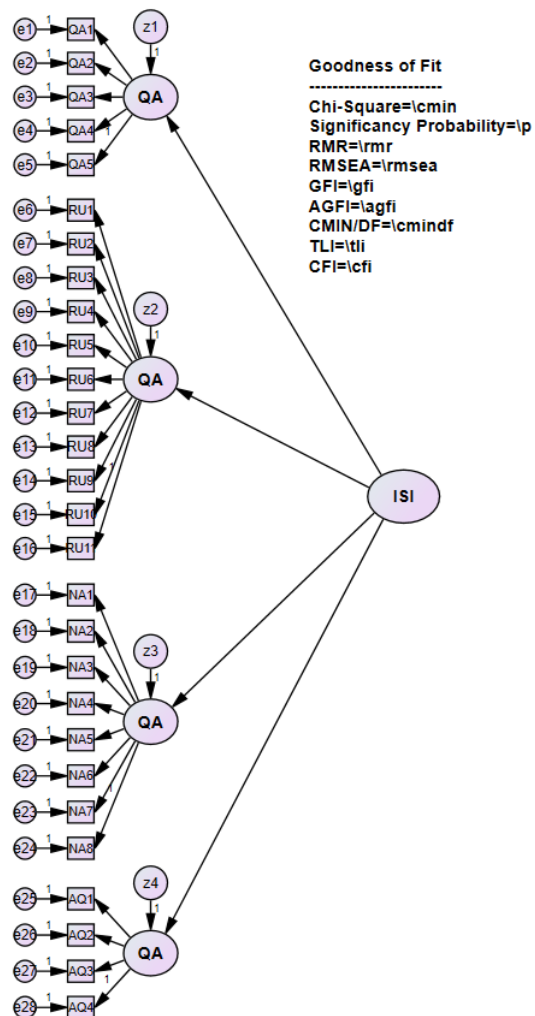
Gambar 3.3.
First Order CFA Tekanan Psikologis



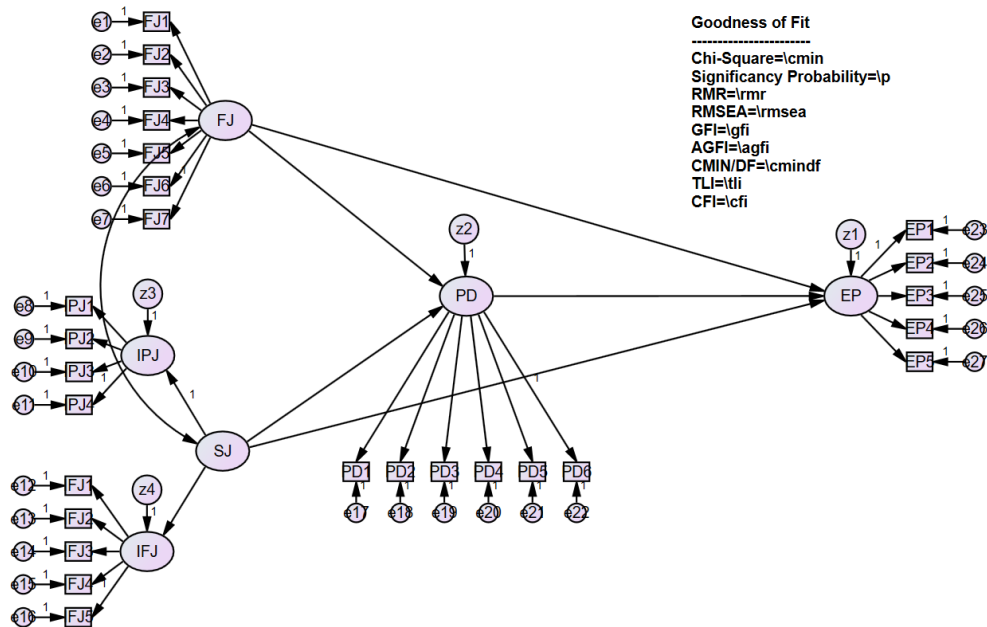
Gambar 3.4.
First Order CFA Kinerja Karyawan



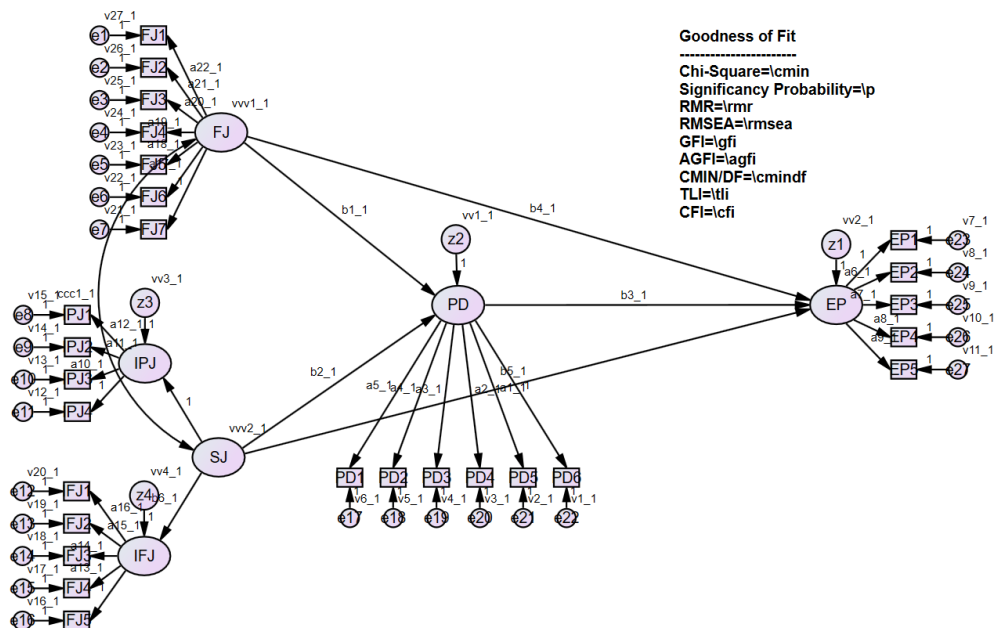
Gambar 3.5.
Second Order CFA Kecerdasan Spiritual Islam



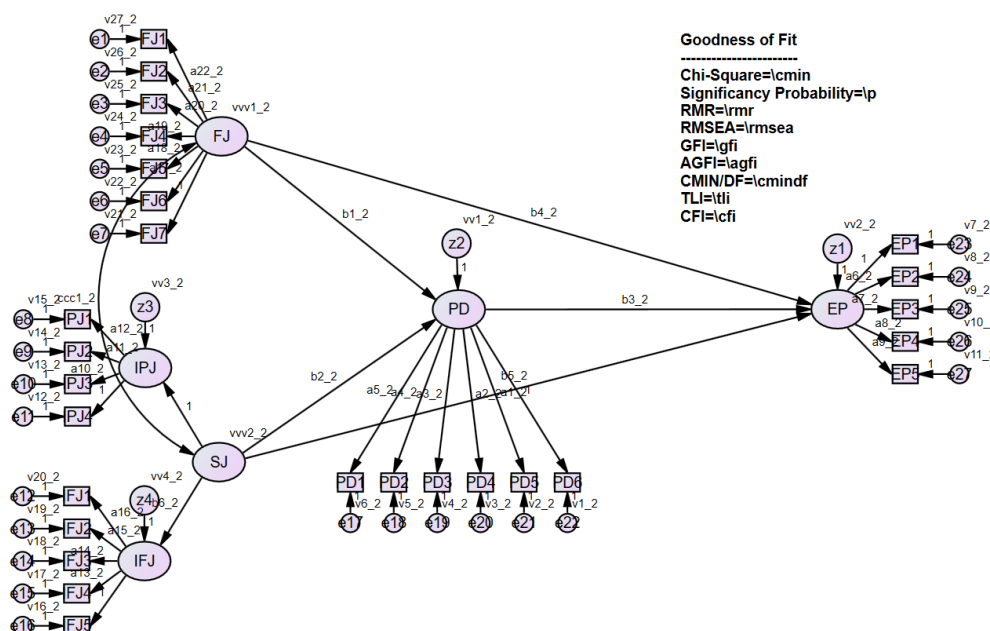
Gambar 3.6.
Full Model Structural



Gambar 3.7.
Full Model SEM Analisis Multigroup
Kecerdasan Spiritual Islam Rendah dan Tinggi



Gambar 3.8.
Full Model SEM Analisis Multigroup
Kecerdasan Spiritual Islam Rendah dan Tinggi



3.10. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dan analisis data pada penelitian ini menerapkan pendekatan *structural equation modeling* (SEM) dengan perangkat lunak *analysis of moment structure* (AMOS) versi 24. Langkah ini diambil atas pertimbangan bahwa AMOS memiliki kemampuan menjelaskan model penelitian secara universal. Terlebih model menampilkan adanya korelasi variabel penelitian yang relatif kompleks, maka dalam penggunaan software *analysis of moment structure* (AMOS) versi 24 akan memuat kombinasi sejumlah teknik yang melibatkan analisis regresi, path, dan faktor. Hair *et al.*, (2014) dalam bukunya menjelaskan keunggulan dari pendekatan *structural equation modeling* (SEM) yaitu mampu meningkatkan kapabilitas untuk memaknai, dapat memperluas kemampuan dalam

menjelaskan, dan terdapat efisiensi statistik selayaknya model yang dapat melakukan pengujian secara universal dalam suatu langkah tunggal.

Dalam proses uji hipotesis perlu untuk memilih atau menentukan taraf signifikansi, dalam menentukan taraf signifikansi perlu untuk melakukan kajian terhadap studi-studi yang relevan sebelumnya. Seperti yang kita ketahui bahwa masing-masing bidang ilmu memiliki standar yang tentunya tidak sama dengan bidang ilmu lainnya terkait dengan penentuan taraf signifikansi. Menurut Ghozali (2017), umumnya pada bidang ilmu sosial seperti ekonomi, manajemen, dan akuntansi taraf signifikansi yang digunakan berada pada rentang 90% ($\alpha = 10\%$) hingga 95% ($\alpha = 5\%$). Mengacu pada pendapat tersebut, maka penelitian ini akan menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ yang berarti temuan penelitian yang mendukung atau menolak hipotesis nol memiliki peluang kesalahan (*error*) sebesar 5%. Dalam konteks penelitian ini uji hipotesis akan meliputi pengujian pengaruh langsung, pengaruh mediasi, dan pengaruh moderasi. Lebih jelas terkait uji pengaruh mediasi dan uji pengaruh moderasi telah disampaikan pada bagian berikut.

3.10.1. Pengaruh Mediasi

Pengaruh mediasi dapat diukur dengan membandingkan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung antar konstruk penelitian (Haryono, 2017). Ghozali (2017) dalam bukunya menjelaskan bahwa pengujian pengaruh mediasi juga dapat dilakukan dengan prosedur yang telah dikembangkan Sobel (1982) yang dikenal sebagai *sobel test*. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Y

melalui M. Pengaruh X terhadap Y dihitung melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur XM (a) dengan jalur M > Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c-c), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Kemudian, standard error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b . Secara sederhana, *sobel test* dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2sa^2sb^2}$$

Untuk menghitung signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung dari rumus tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel (1,96) maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2017).

3.10.2. Pengaruh Moderasi

Terdapat dua cara yang dapat digunakan dalam menguji pengaruh moderasi pada alat analisis AMOS, salah satunya yakni dengan estimasi model interaksi. Pada model interaksi ini akan dilakukan perkalian antara indikator variabel eksogen dengan indikator variabel moderating sehingga akan menghasilkan suatu indikator tunggal dari variabel moderasi. Cara lain selanjutnya yang dapat digunakan untuk pengujian moderasi dengan alat analisis AMOS yaitu menggunakan analisis *multigroup*.

Secara khusus, penelitian ini akan menggunakan pendekatan analisis *multigroup* sebagai langkah untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh moderasi. Pada pendekatan ini variabel moderating (kecerdasan spiritual Islam) akan dipisah (*split*) menjadi dua kelompok yakni berdasarkan nilai di atas rata-rata (tinggi) dan nilai di bawah rata-rata (rendah). Selanjutnya, melakukan estimasi dua model *baseline* dengan kondisi variabel moderating tinggi dan rendah. Terakhir, membandingkan hasil nilai *chi-square*, GFI, AGFI, dan CFI untuk model *baseline* dan model sesungguhnya (*unconstraint*). Jika dari perbandingan tersebut terdapat perbedaan secara signifikan maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh moderasi dalam model. Dan sebaliknya jika tidak terdapat perbedaan signifikan maka dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh moderasi dalam model.

3.10.3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif penting untuk dilakukan ketika kualitas instrumen terpenuhi dengan baik. Analisis statistik deskriptif bertujuan agar pembaca mampu memahami dan menjelaskan karakteristik dari variabel-variabel penelitian. Selain itu, analisis ini juga bermaksud agar pembaca dapat memahami karakteristik hasil tanggapan subjek penelitian yang dikonversi ke dalam bentuk butir-butir pernyataan. Sekaran & Bougie (2016) menjelaskan bahwa pada analisis deskriptif akan dideskripsikan secara detail mengenai keseluruhan konstruk yang diteliti menggunakan nilai rata-rata serta persentase skor hasil tanggapan subjek penelitian.

3.10.4. Asumsi-Asumsi Penggunaan SEM

Pemilihan pendekatan *structural equation modeling* (SEM) sebagai metode pengujian data, terdapat beberapa asumsi yang wajib dipenuhi oleh data penelitian sehingga peneliti nantinya bisa meneruskan pengkajian terhadap konstruk-konstruk penelitian (Ghozali, 2017). Asumsi-asumsi yang dimaksud yaitu meliputi uji ukuran sampel, uji normalitas, uji outlier, dan uji multikolinearitas.

3.10.4.1. Uji Ukuran Sampel (*Sample Size Test*)

Hair *et al.*, (2014) dalam bukunya menjelaskan bahwa besaran sampel dapat dikatakan ideal ketika menggunakan strategi analisis data dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu berkisar antara 100 sampai dengan 200 sampel, barulah besaran sampel dapat dikatakan mewakili populasi penelitian.

3.10.4.2. Uji Normalitas (*Normality Test*)

Uji normalitas data mencerminkan bentuk data yang berdistribusi normal. Ketika data berdistribusi secara tidak normal, maka akan muncul kekhawatiran dimana hasil analisis data akan mengalami bias. Data yang berdistribusi normal dapat dilihat dari tingkat signifikansi yang dihasilkan pada *critical ratio* untuk skewness sebesar 0,01 dan *critical ratio* untuk *curtosis* tak lebih dari $\pm 2,58$ (Hair *et al.*, 2014). Sejumlah ahli lainnya juga menyampaikan bahwa data berdistribusi normal dapat dilihat dari nilai *critical ratio* untuk *curtosis* tak lebih dari ($<$) 30 (Lai & Hitchcock, 2014; Walker, 2010).

3.10.4.3. Uji Outlier (*Outliers Test*)

Outlier menggambarkan kemunculan angka-angka ekstrim dalam bentuk *univariate* dan/atau *multivariate outliers*. Ketika terdapat data yang masuk dalam kategori outlier, data outlier harus dihilangkan dari analisis untuk melakukan analisis selanjutnya. Merujuk pada buku Hair *et al.*, (2014), outlier secara *univariate* dapat dinilai berdasarkan angka pada *z-score* sebesar 3 sampai dengan 4, apabila diperoleh angka lebih besar dari 3 atau 4 maka data dikatakan terkena outlier secara *univariate*. Dijelaskan bahwa *z-score* merupakan item dari hasil pengujian *unstandardized* pada uji statistik deskriptif yang pada hakikatnya memiliki standar nilai *mean* sebesar 0 dan standar deviasi sebesar 1.

Ghozali (2017) menjelaskan outlier secara *multivariate* dapat dinilai dari standar angka *mahalanobis distance* yang dihasilkan dari pengujian data. Acuan dalam menentukan standar nilai kriteria untuk *mahalanobis distance* melalui *chi-square* pada *degree of freedom*, yang dihitung melalui program *Microsoft Excel* pada fungsi *CHIINV* dengan total keseluruhan indikator penelitian dengan taraf signifikansi $p < 0,001$. Ketika angka *mahalanobis d-squared* atau angka dari *CHIINV* yang dihasilkan lebih tinggi daripada angka *mahalanobis* yang ditampilkan dalam tabel, dapat dikategorikan bahwa data mengalami outlier secara *multivariate* dan harus dihilangkan untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

3.10.4.4. Uji Multikolinearitas (*Multicollinearity Test*)

Asumsi multikolinearitas menegaskan bahwa antara variabel-variabel independen secara mutlak tidak memuat hubungan maupun korelasi yang sempurna atau tinggi. Asumsi ini dapat dideteksi dari hasil determinan matriks kovarian (Ghozali, 2017). Nilai determinan matriks kovarian yang sangat kecil atau nol mengindikasikan terdapat masalah multikolinearitas dan singularitas, sehingga data tidak dapat digunakan untuk penelitian (Ghozali, 2017).

3.10.5. Langkah-Langkah SEM

Pemodelan dengan menggunakan SEM pada penelitian ini merujuk pada Ghozali (2017) yaitu dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

3.10.5.1. Pengembangan Model Teoritis

Mendorong peneliti membangun dan/atau mengembangkan suatu model penelitian dalam *structural equation modeling*. Dalam membangun atau mengembangkan model, peneliti harus berlandaskan pada argumen teoritis yang kuat. Pada hakikatnya *structural equation modeling* tidak dapat menciptakan suatu model, akan tetapi untuk melakukan konfirmasi atas model yang telah dibangun secara teoritis dengan pengujian data empiris (*empirical data*). Selanjutnya, *structural equation modeling* tidak dapat menciptakan hubungan kausal, akan tetapi untuk melakukan konfirmasi kebenaran atas terdapatnya hubungan kausalitas dengan pengujian data empiris.

3.10.5.2. Pengembangan Diagram Alur dan Persamaan Struktural

Guna memberikan kemudahan bagi peneliti maupun pembaca, penting untuk membuat suatu *diagram path* sebagai penyederhanaan model teoritis yang telah dibangun. Ghozali (2017) menjelaskan bahwa *structural equation modeling* memuat konstruk yang merupakan konsep dengan dasar teori yang kuat dalam menjelaskan berbagai bentuk korelasi. Konstruk dalam suatu *diagram path* secara pasti terdiri dari.

3.10.5.2.1. Exogenous Construct

Disebut juga sebagai faktor yang dapat mempengaruhi faktor lainnya (*independent variable*).

3.10.5.2.2. Endogenous Construct

Dikenal sebagai faktor yang dipengaruhi oleh satu dan/atau beberapa faktor lainnya. Faktor dalam konstruk endogen juga dapat mempengaruhi faktor lainnya, dengan syarat harus dalam satu konstruk endogen.

3.10.5.3. Memilih Matrik Input dan Estimasi Model

Proses data input pada *structural equation modeling* cenderung memakai *correlation matrix*. Hal ini dikarenakan *correlation matrix* memberikan kemudahan dalam membandingkan secara langsung antara koefisien pada model. Selain itu, *correlation matrix* juga memiliki rentang yang pada umumnya telah ditentukan sebesar 0 hingga ± 1 . *Correlation matrix* biasanya dipakai pada studi tentang korelasi atau hubungan, ini

dikarenakan *standard error* yang disampaikan pada banyak studi menampilkan angka yang tidak konsisten.

Pengujian data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak AMOS versi 24, perangkat lunak ini dalam bidang studi ilmu ekonomi, manajemen, dan akuntansi telah banyak digunakan karena kemampuannya yang handal dalam melakukan pengujian pada studi kausalitas. Besaran sampel yang dibutuhkan peneliti atas penggunaan perangkat lunak ini berada pada kisaran 100 hingga 200 sampel atau minimum 150 sampel untuk model penelitian dengan jumlah indikator (Hair *et al.*, 2014), sehingga teknik analisis yang besar kemungkinan dapat digunakan peneliti yaitu *Maximum Likelihood Estimation* (ML) dan *Generalized Least Square Estimation* (GLS).

3.10.5.4. Menilai Identifikasi Model Struktural

Terkait pengembangan model yang pada akhirnya tidak mampu membentuk suatu keunikan estimasi. Secara umum masalah ini dapat diamati dari beberapa fenomena-fenomena.

3.10.5.4.1. Besarnya standar *error* yang ditentukan.

3.10.5.4.2. Ketidakmampuan program menyajikan matrik informasi.

3.10.5.4.3. Munculnya angka yang tidak biasa, misalnya *varians error* negatif.

3.10.5.4.4. Kemunculan hubungan yang terlalu tinggi antara koefisien estimasi yang dapat dilihat dari perolehan angka yang jauh lebih tinggi dari ketentuan.

3.10.5.5. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit

Analisis data *structural equation modeling* (SEM) mengharuskan adanya evaluasi terhadap model penelitian, evaluasi ini terkait dengan pengujian kesesuaian yang dapat dijadikan acuan untuk menilai kebenaran suatu model penelitian. Pengujian kesesuaian dalam *structural equation modeling* dapat dilakukan menggunakan beberapa indeks kesesuaian yang disebut sebagai *goodness of fit index*, indeks-indeks tersebut dapat dikatakan telah memenuhi kriteria atau dikatakan baik apabila angka yang dihasilkan dalam model menunjukkan angka yang sama dengan atau lebih besar dari nilai ambang batas yang telah ditentukan. Berikut indeks-indeks kesesuaian yang dimaksud meliputi.

3.10.5.5.1. χ^2 – Uji *Chi Square Statistic*

Indeks ini dikatakan sebagai yang paling utama dalam menilai *overall fit*. Nilai *chi square* yang rendah dapat diartikan bahwa model penelitian dalam keadaan baik, semakin rendah angka yang dihasilkan pada *chi square* maka model penelitian akan semakin baik.

3.10.5.5.2. *The Root Mean Square Error of Approximation*

The root mean square error of approximation (RMSEA) adalah indeks yang dilakukan guna mengganti nilai *chi square* dengan jumlah sampel yang besar. Indeks dapat diterima ketika nilai yang dihasilkan menunjukkan angka sama dengan atau lebih kecil dari 0,08 (Hair *et al.*, 2014).

3.10.5.5.3. *Goodness of Fit Index*

Goodness of Fit Index (GFI) dikatakan telah terpenuhi dengan baik apabila angka yang dihasilkan menunjukkan angka sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair *et al.*, 2014). Untuk angka yang menunjukkan besaran 0,80 hingga 0,89 dapat dikategorikan indeks dalam keadaan *marginal fit*.

3.10.5.5.4. *Adjusted Goodness of Fit Index*

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) dikatakan terpenuhi dengan baik atau *good fit* ketika angka yang dihasilkan sama dengan atau lebih besar dari 0,90. Untuk angka yang menunjukkan besaran 0,80 hingga 0,89 dapat dikategorikan *marginal fit*.

3.10.5.5.5. CMIN/DF

CMIN/DF merupakan indeks yang dihasilkan atas pembagian antara *minimum sample discrepancy function* (CMIN) dengan *degrees of freedom*. Indeks CMIN/DF dikatakan telah terpenuhi dengan baik atau memenuhi indikasi kesesuaian apabila angka yang dihasilkan menunjukkan besaran sama dengan atau lebih kecil dari 2,0 atau 3,0 (Hair *et al.*, 2014).

3.10.5.5.6. Tucker Lewis Index

Tucker Lewis Index (TLI) dikatakan telah terpenuhi dengan baik atau *good fit* ketika angka yang dihasilkan sama dengan atau lebih besar dari 0,90. Selain itu, untuk angka yang menunjukkan

besaran mendekati angka 1, dapat dikatakan indeks dalam keadaan *good fit* (Hair *et al.*, 2014).

3.10.5.5.7. Comparative Fit Index

Comparative Fit Index (CFI) dikatakan telah terpenuhi dengan baik atau *good fit* ketika angka yang dihasilkan sama dengan atau lebih besar dari 0,90. Untuk angka yang menunjukkan besaran mendekati angka 1, maka dapat dikatakan indeks dalam keadaan *good fit* (Hair *et al.*, 2014).

Berikut di bawah ini peneliti tampilkan secara sederhana Tabel *goodness of fit index* yang bisa dijadikan sebagai alat untuk mengukur kelayakan atau kesesuaian model penelitian.

Tabel 3.6.
Goodness of Fit Index

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>
X ² – Chi – Square	Diharapkan Kecil
Significancy Probability	≥ 0,05
RMR	≤ 0,05
RMSEA	≤ 0,08
GFI	≥ 0,90
AGFI	≥ 0,90
CMIN/DF	≤ 2,00
TLI	≥ 0,90
CFI	≥ 0,90

Sumber: (Hair *et al.*, 2014; Haryono, 2017)

3.10.5.5.8. Uji Signifikansi Parameter

Disebut sebagai langkah untuk menilai tingkat hubungan atau pengaruh antar konstruk penelitian. Pengujian ini secara umum dinilai dengan melakukan perbandingan antara *p-value* dengan ketentuan taraf signifikansi (α). Besaran nilai α secara umum ditentukan sebesar 5%

atau 0,05 (Ghozali, 2017; Hair *et al.*, 2014). Kemudian, taraf signifikansi juga dapat diukur dengan mengacu pada nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan, apabila diperoleh nilai *critical ratio* $> 1,96$ diartikan terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel dan sebaliknya jika diperoleh CR sebesar $< 1,96$ diartikan tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel (Ghozali, 2017; Hair *et al.*, 2014; Haryono, 2017).

3.10.5.5.9. Interpretasi dan Modifikasi Model

Interpretasi dan modifikasi model merupakan langkah terakhir pada *structural equation modeling*. Interpretasi model mendorong penyampaian pemikiran terkait temuan-temuan penelitian. Sedangkan modifikasi model merupakan langkah yang dilakukan ketika model penelitian belum memenuhi syarat pengujian. Namun harus tetap menjadi perhatian bagi peneliti, segala bentuk modifikasi meskipun sedikit harus tetap didukung oleh teori yang memadai (Ghozali, 2017).

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini yaitu para manajer dan karyawan yang bekerja di lembaga Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) dan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) pada dasarnya merupakan lembaga keuangan bukan bank yang dalam aktivitas operasinya berlandaskan pada prinsip syariat Islam termasuk para pengelola dan pengurus yang terlibat didalamnya harus mencerminkan sikap dan perilaku yang sesuai syariat Islam. Mengacu pada data yang telah dipublikasikan pada situs resmi Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia pada akhir September 2020, tercatat sebanyak 88 Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) dan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) yang tersebar di empat Kota dan Kabupaten (Yogyakarta, Sleman, Bantul, dan Kulon Progo) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan empat wilayah tersebut karena memiliki kemudahan akses dan kedekatan secara geografis dengan lokasi peneliti berada.

Mengacu pada hasil survei yang dilakukan selama kurang lebih satu (1) bulan diperoleh jumlah sampel akhir sebanyak 194 sampel dari 32 Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) dan/atau *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) yang kemudian akan digunakan untuk proses analisis data lebih lanjut. Kondisi ini menandakan bahwa penelitian ini hanya dapat mencakup jumlah sampel sebesar 19,15% dari jumlah populasi sebanyak 1.013 orang. Meskipun

demikian, jumlah perolehan sampel tersebut dikatakan telah memenuhi kriteria jumlah sampel ideal sebagaimana telah disampaikan pada sejumlah literatur *Structural Equation Modeling* (SEM). Hair *et al.*, (2014) menjelaskan bahwa jumlah sampel ideal yang dibutuhkan ketika menggunakan strategi analisis data dengan pendekatan SEM yaitu berkisar antara 100 sampai dengan 200 sampel, sehingga jumlah sampel dapat dikatakan mewakili populasi dalam penelitian.

4.2. Deskripsi Data Responden

4.2.1. Deskriptif Profil Responden

Mengacu pada hasil survei lapangan, berikut sejumlah detail responden penelitian yang dijabarkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Profil Responden

Karakteristik	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	74	38,1
	Perempuan	120	61,9
Jumlah		194	100
Usia	< 20 Tahun	4	2,1
	20 – 30 Tahun	69	35,6
	31 – 40 Tahun	67	34,5
	41 – 50 Tahun	50	25,8
	> 50 Tahun	4	2,1
Jumlah		194	100
Pendidikan	SMA	66	34
	D3	23	11,9
	S1	100	51,5
	S2	5	2,6
Jumlah		194	100
Jabatan	Manajer	55	28,4
	Staff	139	71,6
Jumlah		194	100
Masa Kerja	< 5 Tahun	55	28,4
	5 – 10 Tahun	83	42,8
	11 – 15 Tahun	34	17,5
	16 – 20 Tahun	15	7,7
	> 20 Tahun	7	3,6
Jumlah		194	100

Tabel profil responden menyajikan sejumlah karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, dan masa kerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dalam konteks penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 61,9% yang menandakan bahwa manajer maupun karyawan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta secara keseluruhan didominasi perempuan. Terdapat sejumlah anggapan mengenai kondisi ini, pada suatu sisi perempuan dianggap memiliki risiko lebih sering mengalami depresi maupun stres (Churchill *et al.*, 2020; Viertiö *et al.*, 2021), kondisi ini tentunya menjadi sebuah isu penting bagi para manajer untuk merancang strategi pengelolaan tekanan psikologis mengingat dampak negatif yang dapat ditimbulkannya agar kinerja karyawan tidak mengalami hambatan.

Namun di sisi lain, perempuan memiliki kecerdasan spiritual yang lebih baik jika dibanding laki-laki (Roy *et al.*, 2021), kecerdasan spiritual dikatakan dapat membantu seseorang meminimalisir dampak stress, depresi dan kegelisahan (Ahoei *et al.*, 2017; Khodakarami *et al.*, 2017). Dalam sebuah studi dijelaskan bahwa tingkat kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kecenderungan depresi (Roy *et al.*, 2021). Menurut Afanasyeva & Gurieva (2020), dalam situasi stres perempuan lebih sering meminta bantuan kepada Tuhan (*God*), Keyakinan (*Faith*), dan Agama (*Religion*) dibandingkan laki-laki. Selain itu, perempuan juga lebih mungkin menanggapi suatu masalah dengan humor, tertawa dan lelucon (Afanasyeva & Gurieva, 2020). Kondisi ini menjadikan perempuan mampu menghadapi setiap permasalahan tanpa

menimbulkan dampak negatif yang cukup berarti. Selain itu, perempuan juga dikatakan memiliki kemampuan multitasking yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki (Szameitat *et al.*, 2015), kemampuan ini dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja mereka (Srna *et al.*, 2018), terutama bagi mereka yang bekerja pada organisasi dengan karakteristik kerja yang penuh tekanan termasuk organisasi keuangan. Pernyataan ini juga ditegaskan dalam sebuah studi bahwa perempuan memiliki kinerja yang lebih baik daripada laki-laki baik dari sisi akademik maupun pekerjaan (Quadlin, 2018).

Karakteristik responden berdasarkan usia, dalam konteks penelitian ini mayoritas responden berada pada rentang usia 20-30 Tahun dengan persentase sebesar 35,6%. Kondisi ini merepresentasikan mayoritas karyawan masih relatif muda dan masuk dalam kategori generasi Z (kelahiran tahun 1990) (Dimock, 2019). Dalam sejumlah literatur dijelaskan bahwa karyawan muda dengan rentang usia 18-29 tahun memiliki risiko yang lebih tinggi mengalami gejala tekanan psikologis (Al-Hanawi *et al.*, 2020; Brown *et al.*, 2016). Meskipun demikian, dalam sisi yang berbeda generasi Z identik dengan kepribadian yang menyukai transparansi, kemandirian, fleksibilitas, dan kebebasan pribadi (Agarwal & Vaghela, 2018). Generasi Z juga identik sebagai “*net generation*” yang artinya generasi ini memiliki kemampuan dalam penguasaan teknologi informasi yang lebih baik dibandingkan dengan generasi-generasi sebelum mereka.

Generasi Z dapat memanfaatkan kemampuan mereka dalam teknologi informasi sebagai salah satu strategi koping yang efektif dalam menghadapi

berbagai gejala tekanan psikologis. Penggunaan teknologi informasi sebagai hiburan dapat mengurangi risiko gejala tekanan psikologis seperti depresi dan kecemasan (Asibong *et al.*, 2020). Sebuah studi mengungkapkan bahwa jika dibandingkan dengan generasi lainnya, Generasi Z memiliki keimanan (*faith*) dan kerohanian (*spirituality*) yang lebih kuat (Hope, 2016), dengan demikian mereka memperoleh kekuatan dari agama di saat-saat sulit (Ang *et al.*, 2021). Mengacu pada aspek keimanan dan spiritualitas mencerminkan generasi Z memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang mumpuni. Dengan demikian, melalui kemampuan dalam penguasaan teknologi informasi dan tingkat kecerdasan spiritual yang mumpuni, generasi Z akan menampilkan kinerja kerja yang lebih optimal. Pernyataan ini ditegaskan dalam sejumlah studi bahwa kemampuan teknologi informasi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja (Hurwitz & Schmitt, 2020; Oyewunmi *et al.*, 2021)

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dalam konteks studi ini mayoritas responden berstatus pendidikan terakhir Strata 1 (S1) dengan tingkat persentase sebesar 51,5%. Kondisi ini menandakan bahwa mayoritas responden berpendidikan tinggi. Tingkat pendidikan tinggi dikatakan sejalan dengan meningkatnya kesejahteraan emosional, orang dengan kesejahteraan emosional yang baik memiliki tingkat tekanan psikologis yang lebih rendah (Stami *et al.*, 2018). Dalam sebuah studi ditemukan bahwa gejala tekanan psikologis seperti depresi menurun lebih tajam untuk wanita daripada pria karena tingkat pendidikan meningkat (Ross & Mirowsky, 2006). Selanjutnya, menurut sejumlah ahli tingkat pendidikan dapat meningkatkan kecerdasan

emosional individu, kecerdasan emosional ditemukan membawa pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (MacCann *et al.*, 2020; Sánchez-Álvarez *et al.*, 2020). Selain pengaruhnya terhadap kecerdasan emosional, tingkat pendidikan juga dapat meningkatkan kecerdasan spiritual (Mohammadyari, 2012), kecerdasan spiritual diyakini dapat mengurangi tingkat depresi maupun stres serta dapat meningkatkan kinerja individu (Qadri *et al.*, 2017). Gejala depresi dan stres lebih banyak ditemukan pada individu dengan tingkat pendidikan rendah dan kecerdasan spiritual rendah (Roy *et al.*, 2021).

Karakteristik responden berdasarkan jabatan, dalam konteks penelitian ini mayoritas responden berstatus sebagai staf atau karyawan dengan tingkat persentase sebesar 71,6%, Kondisi ini mencerminkan sebuah fenomena yang ideal atas ketersediaan staf atau karyawan sebagai sumber daya manusia yang memadai guna membantu melancarkan produktivitas dan meningkatkan kinerja organisasi. Keterbatasan jumlah karyawan dapat berdampak pada komposisi struktur organisasi dan menghambat aktivitas bisnis organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan (Kunze *et al.*, 2015). Dalam konteks lembaga keuangan mikro seperti *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT), karyawan diharuskan untuk terlibat langsung dalam setiap aktivitas bisnis inti organisasi dan berkesempatan untuk berinteraksi langsung dengan para pelanggan atau nasabah, nasabah disini berperan penting sebagai sumber keberlangsungan hidup organisasi (Zameer *et al.*, 2018). Pendapat ini kembali menegaskan mengenai peran karyawan sebagai sumber daya penting dalam berkontribusi untuk organisasi (Putri *et al.*, 2018), sehingga dapat

dikatakan bahwa kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada kemampuan yang dimiliki karyawannya.

Terakhir, karakteristik responden berdasarkan masa kerja, mayoritas responden dalam konteks penelitian ini memiliki masa kerja antara 5 – 10 Tahun dengan tingkat persentase sebesar 42,8%. Kondisi ini menandakan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman dan keahlian yang cukup mumpuni dalam menunjang setiap aktivitas kerjanya. Dalam sebuah studi dijelaskan bahwa karyawan dengan masa kerja atau pengalaman kerja lebih dari lima (5) Tahun cenderung memiliki kemampuan emosional yang lebih baik dan tingkat depresi yang lebih rendah dibandingkan karyawan dengan masa kerja yang lebih rendah dari lima (5) Tahun (Humpel & Caputi, 2001). Semakin lama masa kerja yang telah dilalui karyawan, semakin banyak pula pengalaman kerja maupun keahlian yang mereka dapatkan. Dalam berbagai konteks organisasi, pengalaman dan keahlian menjadi komponen utama sumber daya modal yang sangat dibutuhkan (Banyhamdan *et al.*, 2020), semakin tinggi tingkat pengalaman dan keahlian kerja karyawan, semakin memudahkan mereka dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, akibatnya hasil kerja yang mereka tampilkan juga akan semakin lebih baik. Pernyataan ini sejalan dengan temuan pada sejumlah studi bahwa pengalaman dan keahlian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual (Schmidt *et al.*, 1986; Sivatte *et al.*, 2019; Yunikewaty, 2017).

4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif statistik merupakan sebuah deskripsi umum mengenai variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap indikator pada kuesioner yang telah disebar. Dari total 194 responden yang telah memberikan respon atas item-item penelitian yang telah dirangkai dalam suatu pernyataan penelitian, berdasarkan atas hasil respon tersebut dapat diuraikan dengan rinci hasil tanggapan responden yang dikategorikan dalam bentuk tabel statistik deskriptif berdasarkan perhitungan interval pada masing-masing variabel. Persepsi responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel penelitian akan diketahui melalui kelompok nilai interval. Pilihan jawaban responden akan dirata-ratakan untuk masing-masing konstruk penelitian. Dalam konteks ini, pengelompokan interval merujuk pada gagasan Pimentel (2019) mengenai enam poin skala *likert*, yaitu:

- Interval 1,00 sampai 1,82 dikategorikan sangat buruk.
- Interval 1,83 sampai 2,65 dikategorikan agak buruk.
- Interval 2,66 sampai 3,48 dikategorikan buruk.
- Interval 3,49 sampai 4,31 dikategorikan cukup baik.
- Interval 4,32 sampai 5,14 dikategorikan baik.
- Interval 5,15 sampai 6,00 dikategorikan sangat baik.

Enam poin skala *likert* yang disampaikan Pimentel (2019) di atas secara konsisten berlaku untuk variabel keadilan formal (*formal justice*), keadilan sosial (*social justice*), kinerja karyawan (*employee performance*), dan kecerdasan spiritual Islam (*Islamic spiritual intelligence*). Sedangkan untuk

variabel tekanan psikologis (*psychological distress*) secara spesifik tetap merujuk pada pengelompokan yang sama namun dengan versi terbalik, yaitu:

- Interval 1,00 sampai 1,82 dikategorikan sangat baik.
- Interval 1,83 sampai 2,65 dikategorikan baik.
- Interval 2,66 sampai 3,48 dikategorikan cukup baik.
- Interval 3,49 sampai 4,31 dikategorikan buruk.
- Interval 4,32 sampai 5,14 dikategorikan agak buruk.
- Interval 5,15 sampai 6,00 dikategorikan sangat buruk.

4.2.2.1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Keadilan Formal

Tabel 4.2.
Deskriptif Variabel Keadilan Formal

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1	Saya dapat mengekspresikan pandangan dan perasaan saya selama prosedur tersebut dijalankan (FJ1)	4.86
2	Saya memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh prosedur tersebut (FJ2)	4.78
3	Prosedur hasil telah diterapkan secara konsisten (FJ3)	4.77
4	Prosedur hasil telah bebas dari bias (FJ4)	4.61
5	Prosedur hasil yang diterapkan didasarkan pada informasi yang akurat (FJ5)	5.03
6	Prosedur yang diterapkan menegakkan standar etika dan moral (FJ7)	5.26
Rata-Rata Keseluruhan		4,89

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Temuan statistik deskriptif konstruk keadilan formal disajikan pada Tabel 4.2. Keadilan formal (*formal justice*) dalam Studi ini terkonfirmasi terdiri dari enam item, keenam item tersebut secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,89 atau dapat dikategorikan baik/tinggi. Enam item konstruk keadilan formal yang dimaksud yaitu 1) karyawan dapat mengekspresikan pandangan dan perasaan saya selama prosedur tersebut dijalankan, 2) karyawan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh prosedur tersebut, 3) prosedur hasil telah diterapkan secara konsisten, 4) prosedur hasil telah bebas dari bias, 5) prosedur hasil yang diterapkan didasarkan pada informasi yang akurat, dan 6) prosedur yang diterapkan menegakkan standar etika dan moral. Kemudian, dari enam item indikator konstruk keadilan formal, rata-rata jawaban responden dengan nilai paling tinggi ditemukan pada item “prosedur yang diterapkan menegakkan standar etika dan moral” dengan nilai rata-rata 5,26 atau dikategorikan sangat baik.

Kategori baik/tinggi mengenai persepsi karyawan terhadap aspek keadilan formal atau keadilan prosedural pada lembaga *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta merepresentasikan telah terpenuhinya keadilan formal dengan baik, yang berarti secara keseluruhan lembaga BMT telah menjunjung tinggi transparansi dalam hal prosedur yang digunakan di dalamnya. Sebagaimana telah dijelaskan pada sejumlah studi, keadilan prosedural merepresentasikan transparansi, kredibilitas, dan integritas organisasi (Cui & Jiao, 2019; Schafer, 2013). Terpenuhinya

keadilan formal atau prosedural menghasilkan *positive affective well-being* karyawan seperti antusiasme, kebanggaan, kebahagiaan, dan kepuasan yang menandakan kondisi ini relevan dengan risiko tekanan psikologis yang lebih rendah (Fox *et al.*, 2001). Sebaliknya, keadilan formal atau prosedural yang tidak terpenuhi dapat memicu *negative affective well-being* seperti rasa takut, marah, jijik, dan sedih yang mencerminkan kondisi tekanan psikologis yang lebih tinggi (Fox *et al.*, 2001).

Beberapa bentuk *positive affective well-being* seperti antusiasme, kebahagiaan, dan kepuasan ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Coo & Salanova, 2018; Hasanuddin & Sjahrudin, 2017). Selain itu, tekanan psikologis yang lebih rendah juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Duraku & Hoxha, 2018; Ismail *et al.*, 2015; Khuong & Yen, 2016). Sejumlah ahli berpendapat bahwa kebahagiaan dan antusiasme serta kepuasan merupakan wujud kecerdasan spiritual individu, kecerdasan spiritual yang baik menampilkan kebahagiaan dan antusiasme serta kepuasan dalam menjalankan aktivitas kehidupan (Abdollahpour & Khosravi, 2017; Faribors *et al.*, 2010; Liu *et al.*, 2021). Seseorang yang cerdas spiritual mampu untuk memaknai hidup supaya hidup mereka lebih berarti. Dalam Islam dijelaskan bahwa tujuan hidup manusia yaitu untuk mendapat manfaat atau kebahagiaan di dunia dan di akhirat (Rahman & Shah, 2015), setiap individu tentunya memiliki cara yang berbeda-beda untuk memberi makna dalam hidup mereka.

Terpenuhinya aspek keadilan formal menjadi bukti konkrit bahwa sumber daya manusia dalam konteks studi pada lembaga *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di DIY memiliki kecerdasan spiritual yang baik. Selain itu, pernyataan ini juga dibuktikan melalui temuan pada item aspek keadilan formal yaitu “prosedur yang diterapkan menegakkan standar etika dan moral (FJ6)” telah menunjukkan hasil yang sangat baik/tinggi. Seseorang dengan kecerdasan spiritual yang baik membuat suatu keputusan dengan mempertibangkan aturan yang berlaku baik secara sosial, hukum, dan Agama (Anwar *et al.*, 2020; Rahman & Shah, 2015). Sebagaimana telah dijelaskan Baharuddin & Ismail (2013) seseorang yang cerdas secara spiritual cenderung menjaga hubungannya dengan Allah dan manusia lainnya yaitu dengan cara menjalankan perintah Allah dan menjauhi tindakan merugikan baik diri sendiri maupun orang lain.

4.2.2.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Keadilan Sosial

Tabel 4.3.
Deskriptif Variabel Keadilan Sosial

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1	Pimpinan berterus terang dalam komunikasi dengan karyawan (IPJ1)	5.38
2	Pimpinan menjelaskan prosedur dengan seksama (IPJ2)	5.36
3	Penjelasan tentang prosedur masuk akal (IPJ3)	5.34
4	Pimpinan mengkomunikasikan detail secara tepat waktu (IPJ4)	4.95
5	Pimpinan menyesuaikan komunikasi dengan kebutuhan spesifik karyawan (IFJ5)	5.13
6	Pimpinan memperlakukan	4.98

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
	karyawan dengan sopan (IFJ6)	
7	Pimpinan memperlakukan karyawan dengan bermartabat (IFJ7)	5.07
8	Pimpinan memperlakukan karyawan dengan hormat (IFJ8)	4.83
9	Pimpinan menahan diri dari pernyataan atau komentar yang tidak tepat (IFJ9)	4.95
Rata-Rata Keseluruhan		5,11

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Temuan statistik deskriptif konstruk keadilan sosial disajikan pada Tabel 4.3. Keadilan sosial (*social justice*) dalam konteks penelitian ini telah terkonfirmasi memiliki sembilan item atau indikator, kesembilan item tersebut secara keseluruhan memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 5,11 atau dapat dikategorikan baik. Sembilan item indikator konstruk keadilan sosial yang dimaksud diantaranya 1) pimpinan berterus terang dalam komunikasi dengan karyawan, 2) pimpinan menjelaskan prosedur dengan seksama, 3) penjelasan tentang prosedur masuk akal, 4) pimpinan mengkomunikasikan detail secara tepat waktu, 5) pimpinan menyesuaikan komunikasi sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan, 6) pimpinan memperlakukan karyawan dengan sopan, 7) pimpinan memperlakukan karyawan dengan bermartabat, 8) pimpinan memperlakukan karyawan dengan hormat, dan 9) pimpinan menahan diri dari pernyataan atau komentar yang tidak tepat. Kemudian, dari sembilan item indikator konstruk keadilan sosial, rata-rata jawaban responden dengan nilai paling tinggi ditemukan pada item “pimpinan berterus terang

dalam komunikasi dengan karyawan” dengan nilai rata-rata 5,38 atau dikategorikan sangat baik.

Kategori baik/tinggi pada persepsi karyawan mengenai keadilan sosial dalam konteks organisasi merepresentasikan perilaku kepemimpinan etis yang secara konsisten berpegang teguh kepada etika dan moral (Mayer *et al.*, 2012). Ini karena keadilan sosial atau keadilan interaksional secara langsung berasal dari pimpinan, sehingga segala bentuk respon akan mengarah kepada pimpinan secara langsung (Cropanzano *et al.*, 2002). Berbicara mengenai etika dan moral tentunya tidak dapat terlepas dari konsep hukum dan Agama. Etika dan moral pada dasarnya terbentuk karena aturan-aturan yang bersumber dari hukum dan ajaran Agama (Halstead, 2007; McKay & Whitehouse, 2015; Parboteeah *et al.*, 2008). Etika dan moral dalam Islam identik atau lebih dikenal dengan Akhlak, sebagaimana telah dijelaskan oleh para ahli bahwa Akhlak bersumber langsung dari ajaran Al-Qur'an dan Hadits (Halstead, 2007), baik atau buruk perilaku (Akhlak) yang ditampilkan seseorang tergantung pada tingkat ketaatan dan keimanan kepada Al-Qur'an dan Hadits.

Selanjutnya, mengacu pada perilaku kepemimpinan etis berdasar Akhlak, secara tidak langsung kita diarahkan kepada konsep kecerdasan spiritual Islam. Seseorang yang cerdas spiritual cenderung menampilkan akhlak yang baik (Baharuddin & Ismail, 2013). Kecerdasan spiritual dalam pandangan Islam esensinya terkait dengan kekuatan internal individu untuk memiliki hati dan jiwa yang bersih, maka segala bentuk perilaku

(Akhlak) yang dapat membawa keburukan bagi hati dan jiwa cenderung dihindari (Rahman & Shah, 2015) termasuk dalam konteks ini perilaku ketidakadilan dari seorang pimpinan. Sebagaimana telah diketahui bahwa perilaku adil termasuk perilaku yang banyak disebutkan dalam Al-Qur'an dan Hadits. Seseorang yang cerdas secara spiritual tentunya akan menaati setiap ajaran yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Hadits (Rahman & Shah, 2015). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek keadilan sosial atau keadilan interaksional memiliki kaitan erat dengan tingkat kecerdasan spiritual Islam. Terpenuhinya aspek keadilan sosial merepresentasikan tingkat kecerdasan spiritual Islam yang baik dari seorang pemimpin.

Selanjutnya dalam konteks teori pertukaran sosial, terpenuhinya aspek keadilan sosial atau keadilan interaksional mencerminkan kualitas hubungan pertukaran yang lebih baik (He *et al.*, 2016; Wayne *et al.*, 2002). Kualitas hubungan pertukaran tentunya dapat menciptakan kepuasan bagi para pihak yang terlibat pertukaran (Chung & Jeon, 2020; Esitti & Kasap, 2019). Kepuasan tersebut secara langsung akan menghasilkan kebahagiaan sebagai bagian dari respon emosional positif sejumlah pihak yang terlibat pertukaran yang menandakan risiko emosional negatif yang lebih rendah (Hwang, 2019; Satuf *et al.*, 2016). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aspek keadilan sosial yang terpenuhi dengan baik akan berdampak pada kondisi emosional negatif yang lebih rendah (Dijke *et al.*, 2019), termasuk beberapa gejala tekanan psikologis seperti kemarahan, depresi, dan kecemasan. Kondisi ini telah dijelaskan dalam sejumlah studi empiris

bahwa keadilan sosial atau keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap tekanan psikologis (Lönqvist *et al.*, 2021). Kondisi tekanan psikologis yang lebih rendah akan berpeluang menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi (Duraku & Hoxha, 2018; Khuong & Yen, 2016).

4.2.2.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Tekanan Psikologis

Tabel 4.4.
Deskriptif Variabel Tekanan Psikologis

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1	Merasa sangat tertekan (PD1)	2.41
2	Merasa putus asa (PD2)	2.12
3	Merasa resah dan gelisah (PD3)	2.34
4	Merasa semuanya adalah muslihat (PD4)	1.80
5	Merasa tidak berharga (PD5)	1.75
6	Merasa gugup (PD6)	2.45
Rata-Rata Keseluruhan		2,15

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Temuan statistik deskriptif konstruk tekanan psikologis disajikan pada Tabel 4.4. Tekanan psikologis (*psychological distress*) dalam konteks studi ini telah terkonfirmasi memiliki enam item atau indikator, keenam item tersebut secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 2,15, yang menandakan tingkat tekanan psikologis yang dialami responden penelitian terbilang agak rendah. Enam item atau indikator konstruk tekanan psikologis yang dimaksud yaitu merasa sangat tertekan, 2) merasa putus asa, 3) merasa resah dan gelisah, 4) merasa semuanya adalah muslihat, 5) merasa tidak berharga, dan 6) merasa gugup.

Dari keenam item konstruk tekanan psikologis, rata-rata jawaban atau tanggapan responden dengan nilai paling rendah ditemukan pada item “merasa tidak berharga” dengan nilai rata-rata 1,75 atau dikategorikan sangat rendah.

Kategori sangat rendah pada aspek tekanan psikologis menandakan kualitas yang baik pada hubungan pertukaran dalam konteks organisasi (Rousseau *et al.*, 2008). Kualitas hubungan pertukaran yang lebih baik merepresentasikan tingkat konflik yang lebih rendah diantara para pihak yang terlibat pertukaran, sehingga risiko terjadinya tekanan psikologis juga semakin lebih rendah (Lawrence & Kacmar, 2012). Konflik dalam hubungan pertukaran biasanya terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara input dengan output yang telah dikeluarkan dan diterima oleh masing-masing pihak (Cropanzano *et al.*, 2002). Ketidakseimbangan dalam konteks organisasi secara langsung mengarah kepada ketidakadilan organisasi (Mitchell *et al.*, 2012). Sehingga dapat dikatakan bahwa temuan penelitian ini mengenai tekanan psikologis yang sangat rendah menjadi bukti bahwa aspek keadilan organisasi (keadilan formal dan keadilan interaksional) telah terpenuhi dengan baik.

Selanjutnya, Fradelos *et al.*, (2019) menyampaikan bahwa tekanan psikologis yang lebih rendah mencerminkan tingkat kecerdasan spiritual yang lebih tinggi. Pernyataan ini juga disampaikan dalam sejumlah studi, kecerdasan spiritual menjadi anteseden signifikan dari tekanan psikologis (Bolghan-Abadi *et al.*, 2014; Park *et al.*, 2013). Lebih spesifik mengenai

kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam, seseorang yang cerdas secara spiritual cenderung melakukan tindakan-tindakan yang bermanfaat dan menghindari segala perbuatan yang dapat merugikan diri sendiri dan orang lain (Rahman & Shah, 2015). Dalam konteks studi ini, salah satu bentuk perilaku merugikan yang dimaksud yaitu gejala tekanan psikologis seperti merasa depresi, putus asa, tidak berharga, semuanya adalah muslihat, dan merasa gugup. Karena dampak negatif yang dapat ditimbulkan, tekanan psikologis yang tidak terkendali menyebabkan karyawan kehilangan fokus dalam bekerja, akibatnya kinerja yang ditampilkan menjadi tidak optimal (Ismail *et al.*, 2015).

4.2.2.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5.
Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1	Menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan (EP1)	5,05
2	Memenuhi semua persyaratan kinerja formal pekerjaan (EP2)	5,06
3	Memenuhi semua tanggung jawab yang diminta oleh pekerjaan (EP3)	5,18
4	Tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib untuk dilakukan (EP4)	5,12
5	Mengerjakan tugas-tugas penting (EP5)	5,05
Rata-Rata Keseluruhan		5,09

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Temuan statistik deskriptif konstruk kinerja karyawan disajikan pada Tabel 4.5. Kinerja karyawan (*employee performance*) dalam konteks studi ini telah terkonfirmasi memiliki lima item atau indikator, kelima item tersebut secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 5,09 atau dapat dikategorikan baik. Lima item konstruk kinerja karyawan yang dimaksud diantaranya 1) menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan, 2) memenuhi semua persyaratan kinerja formal pekerjaan, 3) memenuhi semua tanggung jawab yang diminta oleh pekerjaan, 4) tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib untuk dilakukan, 5) mengerjakan tugas-tugas penting. Kemudian, dari kelima item konstruk kinerja karyawan, rata-rata jawaban responden dengan nilai paling tinggi ditemukan pada item “memenuhi semua tanggung jawab yang diminta oleh pekerjaan” dengan nilai rata-rata 5,18 atau sangat baik.

Kategori sangat tinggi/baik pada kinerja karyawan mencerminkan rendahnya tingkat konflik dan tekanan psikologis dalam suatu hubungan pertukaran (Griffit *et al.*, 2006; Idrees *et al.*, 2017; Krys *et al.*, 2020). Konflik dalam aktivitas pertukaran pada umumnya dapat terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara input dan output yang telah dikeluarkan atau diterima oleh masing-masing pihak (Virtanen & Elovainio, 2018), yang dimaksud dengan ketidakseimbangan dalam konteks studi organisasi mengarah kepada sejumlah aspek keadilan organisasi (Homans, 1958; Virtanen & Elovainio, 2018). Terpenuhinya aspek keadilan baik secara

formal maupun sosial diyakini dapat menurunkan risiko terjadinya konflik pertukaran dalam lingkup organisasi yang melibatkan antara karyawan, pimpinan, maupun organisasi (Karam *et al.*, 2019; Kim *et al.*, 2017). Rendahnya konflik menjadikan karyawan lebih optimis dan fokus dalam menjalankan peran kerjanya. Alhasil produktivitas maupun kinerja yang mereka tampilkan menunjukkan hasil yang lebih optimal (Hough *et al.*, 2020).

Kategori sangat tinggi/sangat baik pada kinerja karyawan menjadi bukti karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang sangat tinggi/sangat baik (Krisnanda & Surya, 2019). Kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam menjadikan seseorang fokus kepada perbuatan yang membawa manfaat dan menghindari berbagai bentuk perbuatan yang membawa kerugian bagi diri mereka dan orang lain (Anwar *et al.*, 2020; Baharuddin & Ismail, 2013; Rahman & Shah, 2015). Dalam Islam telah mewajibkan kepada setiap Muslim yang beriman agar senantiasa memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya demi kebaikan. Muslim yang taat dan beriman tentunya akan mengikuti segala perintah dan anjuran yang telah tertuang dalam Al-Qur'an dan Hadits sebagai sebuah keharusan. Perintah dalam memanfaatkan waktu tersebut menuntun karyawan kepada perbuatan-perbuatan positif dan menjadikan mereka lebih produktif sehingga tanpa disadari mengarahkan mereka kepada peningkatan kinerja. Kondisi ini telah ditegaskan melalui sejumlah studi yang relevan bahwa kecerdasan

spiritual berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan (Mahmood *et al.*, 2015, 2018; Rani *et al.*, 2013).

4.2.2.5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kecerdasan Spiritual Islam

Tabel 4.6.
Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual Islam

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1	Sepenuhnya menyerahkan diri kepada Allah dengan hati dan amalan (<i>mukhsin</i>) (QA1)	5.56
2	Merasa lebih percaya diri karena perasaan akan keberadaan Allah dalam setiap menitnya (<i>mukhsin</i>) (QA2)	5.59
3	Merasa bahwa Allah selalu mengawasi setiap perbuatan yang akan dilakukan setiap saat (<i>mukhsin</i>) (QA3)	5.72
4	Menganggap bahwa setiap amalan (perbuatan) merupakan bagian dari ibadah dan semata-mata karena (mengharapkan ridha) Allah (<i>mukhlisin</i>) (QA4)	5.74
5	Melakukan sesuatu dengan niat hanya untuk Allah (<i>mukhlisin</i>) (QA5)	5.54
6	Merasa takut kepada Allah dan mengingat kebesaran-nya (<i>mu'min</i>) (RU1)	5.67
7	Merasa keyakinan (keimanan) makin bertambah ketika melihat tanda-tanda kebesaran Allah (<i>mu'min</i>) (RU2)	5.57
8	Mengakui ketentuan (takdir) Allah baik dan buruk (<i>mu'min</i>) (RU3)	5.66
9	Membersihkan jiwa dengan shalat dan membayar zakat (<i>mu'min</i>) (RU4)	5.48
10	Mengerjakan shalat dan membayar zakat semata-mata	5.59

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
	dengan mengharapkan ridha Allah (<i>mu'min</i>) (RU5)	
11	Memiliki keyakinan (keimanan) yang kuat kepada Allah (<i>muttaqin</i>) (RU6)	5.56
12	Selalu bersabar atas semua ketentuan baik dan buruk dari Allah (<i>muttaqin</i>) (RU7)	5.39
13	Selalu tulus dan ikhlas dalam menghadapi cobaan dari Allah (<i>muttaqin</i>) (RU8)	5.30
14	Selalu berkata jujur kepada orang lain (<i>muttaqin</i>) (RU9)	5.20
15	Selalu menghindari perilaku dan perkataan yang dapat mengundang murka (moderat) Allah dan menyakiti orang lain (<i>muttaqin</i>) (RU10)	5.30
16	Selalu memberi maaf (memaafkan) atas kesalahan orang lain (<i>muttaqin</i>) (RU11)	5.28
17	Menyapa orang lain saat bertemu (<i>muslim</i>) (NA1)	5.29
18	Memberi nasehat ketika diminta (<i>muslim</i>) (NA3)	5.05
19	Mengucapkan <i>alhamdulillah</i> (syukur kepada Allah) ketika bersin (<i>muslim</i>) (NA4)	5.53
20	Mengunjungi teman atau saudara ketika jatuh sakit (<i>muslim</i>) (NA5)	5.19
21	Menyempatkan diri melayat ketika teman atau saudara meninggal dunia (<i>muslim</i>) (NA6)	5.26
22	Secara konsisten mengaplikasikan hukum-hukum Allah dalam kehidupan nyata (<i>muslihin</i>) (NA7)	5.08
23	Mengucapkan <i>alhamdulillah</i> (pujian kepada Allah) dalam situasi dan waktu apapun (<i>muslihin</i>) (NA8)	5.26

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
24	Menyetujui apapun yang keluar dari nabi sebagai kebenaran (<i>musaddiqin</i>) (AQ1)	5.54
25	Mengimani akan datangnya hari akhir (<i>musaddiqin</i>) (AQ2)	5.73
26	Membenarkan dan menerima kebenaran atas hukum-hukum yang telah ditetapkan Allah (<i>musaddiqin</i>) (AQ3)	5.65
27	Menjadikan Allah saksi dalam setiap perbuatan yang akan dilakukan (<i>mushahidin</i>) (AQ4)	5.70
Rata-Rata Keseluruhan		5,46

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Temuan statistik deskriptif konstruk kecerdasan spiritual Islam disajikan pada Tabel 4.6. Kecerdasan spiritual Islam (*Islamic spiritual intelligence*) dalam konteks penelitian ini telah terkonfirmasi terdiri dari empat (4) dimensi dengan dua puluh tujuh (27) item indikator, secara keseluruhan item indikator memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 5,46 atau dapat dikategorikan sangat baik. Dua puluh tujuh (27) item indikator konstruk kecerdasan spiritual Islam yang dimaksud diantaranya 1) sepenuhnya menyerahkan diri kepada Allah dengan hati dan amalan (*mukhsin*), 2) merasa lebih percaya diri karena perasaan akan keberadaan Allah dalam setiap menitnya (*mukhsin*), 3) merasa bahwa Allah selalu mengawasi setiap perbuatan yang dilakukan setiap saat (*mukhsin*), 4) menganggap bahwa setiap amalan (perbuatan) merupakan bagian dari ibadah dan semata-mata karena (mengharapkan ridha) Allah (*mukhlisin*), 5) melakukan sesuatu dengan niat hanya untuk Allah (*mukhlisin*), 6)

merasa takut kepada Allah dan mengingat kebesaran-nya (*mu'min*), 7) merasa keyakinan (keimanan) makin bertambah ketika melihat tanda-tanda kebesaran Allah (*mu'min*), 8) mengakui ketentuan (takdir) Allah baik dan buruk (*mu'min*), 9) membersihkan jiwa dengan shalat dan membayar zakat (*mu'min*), 10) mengerjakan shalat lima waktu dan membayar zakat semata-mata dengan mengharapkan ridha Allah (*mu'min*), 11) memiliki keyakinan (keimanan) yang kuat kepada Allah (*muttaqin*), 12) selalu bersabar atas semua ketentuan baik dan buruk dari Allah (*muttaqin*), 13) selalu tulus dan ikhlas dalam menghadapi cobaan dari Allah (*muttaqin*), 14) selalu berkata jujur kepada orang lain (*muttaqin*), 15) selalu menghindari perilaku dan perkataan yang dapat mengundang murka (moderat) Allah dan menyakiti orang lain (*muttaqin*), 16) selalu memberi maaf (memaafkan) atas kesalahan orang lain (*muttaqin*), 17) menyapa orang lain saat bertemu (*muslim*), 18) memberi nasehat ketika diminta (*muslim*), 19) mengucapkan alhamdulillah (syukur kepada Allah) ketika bersin (*muslim*), 20) mengunjungi teman atau saudara ketika jatuh sakit (*muslim*), 21) menyempatkan diri melayat ketika teman atau saudara meninggal dunia (*muslim*), 22) secara konsisten mengaplikasikan hukum-hukum Allah dalam kehidupan nyata (*muslihin*), 23) mengucapkan *Alhamdulillah* (pujian kepada Allah) dalam situasi dan waktu apapun (*muslihin*), 24) menyetujui apapun yang keluar dari nabi sebagai kebenaran (*musaddiqin*), 25) mengimani akan datangnya hari akhir (*musaddiqin*), 26) membenarkan dan menerima kebenaran atas hukum-

hukum yang telah ditetapkan Allah (*musaddiqin*), 27) menjadikan Allah saksi dalam setiap perbuatan yang akan dilakukan (*mushahidin*).

Kemudian, dari dua puluh tujuh (27) item konstruk kecerdasan spiritual Islam, rata-rata jawaban responden dengan nilai paling tinggi ditemukan pada dimensi *Al-Qalb* item “menganggap bahwa setiap amalan (perbuatan) merupakan bagian dari ibadah dan semata-mata karena (mengharapkan ridha) Allah (*mukhlisin*) (QA4)” dengan nilai rata-rata 5,74 atau dapat dikategorikan sangat tinggi/sangat baik. Kategori sangat tinggi/sangat baik pada kecerdasan spiritual Islam merepresentasikan individu yang taat kepada Allah SWT (Baharuddin & Ismail, 2015a, 2013). Taat kepada Allah berarti mematuhi segala perintah dan menjauhi segala larangan Allah (Rahman & Shah, 2015). Taat kepada Allah akan menghindarkan karyawan dari perbuatan-perbuatan yang dapat merugikan diri mereka sendiri dan orang lain (Mahyarni, 2019), termasuk kondisi tekanan psikologis yang mengarah kepada penurunan produktivitas dan kinerja (Cocker *et al.*, 2013).

Kategori sangat tinggi/sangat baik pada kecerdasan spiritual Islam juga merepresentasikan individu yang bijaksana dalam menggunakan waktu (Baharuddin & Ismail, 2015a, 2013). Perintah untuk memanfaatkan dengan sebaik-baiknya telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran dan Hadis (Islam *et al.*, 2021). Karyawan yang beriman kepada Allah tentunya akan mengamalkan secara konsisten setiap ajaran yang tertuang dalam Al-Quran dan Hadis sebagai sebuah kewajiban (Rahman & Shah, 2015).

Karyawan yang bijak dalam menggunakan waktu juga lebih banyak menghabiskan waktu mereka untuk sesuatu yang bersifat positif bagi diri mereka dan orang lain, akibatnya mereka cenderung lebih produktif dibanding karyawan dengan tingkat keimanan atau kecerdasan spiritual Islam yang lebih rendah (Rahmawaty *et al.*, 2021; Samaden *et al.*, 2021). Hal ini karena, seseorang dengan skor kecerdasan spiritual Islam rendah lebih cenderung menggunakan waktu mereka untuk sesuatu hal yang tidak mendatangkan kebaikan baik bagi diri mereka sendiri dan orang lain.

Kategori sangat tinggi/sangat baik pada kecerdasan spiritual Islam merepresentasikan individu yang kuat dalam menghadapi segala cobaan kehidupan (Baharuddin & Ismail, 2015a, 2013). Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang sangat baik cenderung lebih ikhlas dan bersabar atas setiap masalah yang menimpa mereka (Baharuddin & Ismail, 2013; Rahman & Shah, 2015), mereka beranggapan bahwa masalah yang mereka alami merupakan skenario terbaik dari Allah dan hanya Allah lah yang mampu memberi mereka pertolongan (McMichael, 2002). Keyakinan ini memberikan mereka tambahan kekuatan sehingga tidak mudah larut dan tenggelam dalam suatu masalah apalagi sampai mengalami gejala tekanan psikologis seperti depresi, kesedihan, dan kesepian (McMichael, 2002). Sebaliknya, seseorang dengan skor kecerdasan spiritual Islam rendah cenderung larut dalam masalah sehingga menyebabkan aktivitas mereka menjadi terganggu yang kemudian menyebabkan produktivitas dan kinerja kerja mereka mengalami penurunan (Johnston *et al.*, 2019).

Kategori sangat tinggi/sangat baik pada kecerdasan spiritual Islam merepresentasikan individu yang bertanggung jawab atau dapat dipercaya (Baharuddin & Ismail, 2015a, 2013). Dalam konteks hubungan pertukaran, tanggung jawab mencerminkan kepercayaan serta komitmen para pihak yang terlibat pertukaran dan merupakan elemen penting dalam menjaga kualitas hubungan pertukaran (Cropanzano & Mitchell, 2005). Selama proses pertukaran, setiap anggota diwajibkan untuk berkontribusi dalam hal input dan output (Cropanzano *et al.*, 2001). Karyawan berkewajiban memberikan kemampuan (input) mereka atas tugas dari pimpinan maupun organisasi sebagai wujud komitmen mereka, sebaliknya pimpinan maupun organisasi juga berkewajiban memberikan imbalan (output) yang sesuai sebagai wujud komitmen kepada para anggotanya. Terpenuhinya tanggung jawab atau komitmen antar pihak membuat kualitas hubungan pertukaran menjadi lebih baik dan peluang terjadinya konflik pertukaran cenderung lebih rendah (Margahana, 2020).

4.3. Uji Kualitas Instrumen

4.3.1. *First Order* CFA Kinerja Karyawan

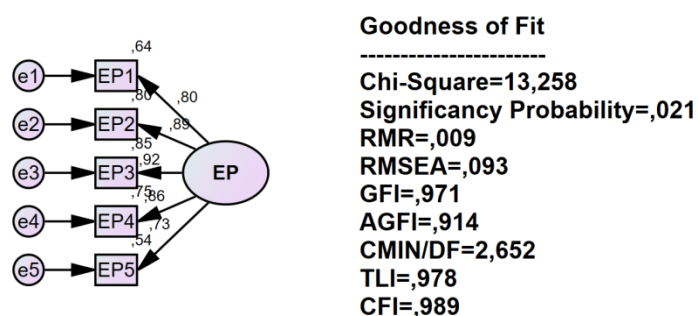
Kinerja karyawan (*employee performance*) mengadopsi lima (5) item atau indikator yang dalam uji *first order confirmatory factor analysis* (CFA) keseluruhan item memiliki nilai *loading factor* $> 0,5$, temuan ini menandakan keseluruhan item kinerja karyawan dinyatakan valid. Kemudian, dari hasil pengujian *first order* CFA, konstruk kinerja karyawan menampilkan nilai *convergent validity* dengan *variance extracted* (VE) sebesar $0,747 > 0,5$,

average variance extracted (AVE) sebesar $0,873 > 0,5$, dan nilai *construct reliability* (CR) sebesar $0,926 > 0,7$, dengan demikian secara keseluruhan item konstruk kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Selain itu, dari hasil pengujian *first order CFA*, konstruk kinerja karyawan menampilkan penilaian *goodness of fit index* dengan enam (6) indeks memenuhi kriteria *good fit* diantaranya RMR, RMSEA, GFI, AGFI, TLI, dan CFI, maka konstruk kinerja karyawan dinyatakan telah memenuhi aspek kelayakan dan kesesuaian untuk dianalisis ke tahap berikutnya dan tidak memerlukan modifikasi model. Hal ini sebagaimana disampaikan Hair *et al.*, (2014) bahwa setidaknya terdapat tiga (3) atau empat (4) indeks yang harus memenuhi kriteria *good fit* sehingga model dapat dinyatakan layak atau memadai. Lebih jelas mengenai *loading factor*, *convergent validity*, *goodness of fit index* untuk *first order CFA* konstruk kinerja karyawan dapat dilihat pada Gambar 4.1., Tabel 4.7., dan Tabel 4.8.

Mengenai adanya perbedaan antara pernyataan dan pilihan jawaban pada item atau alat ukur konstruk kinerja karyawan, dimana pada item kinerja karyawan terdapat pernyataan “selalu” dan “tidak pernah” sedangkan pada pilihan jawaban untuk masing-masing item tersedia pilihan “sangat sering” dan “tidak pernah”. Kondisi ini menunjukkan keterbatasan peneliti dalam merumuskan pilihan jawaban untuk masing-masing item dari konstruk kinerja. Namun mengacu pada hasil pengujian *first order confirmatory factor analysis* (CFA) kinerja karyawan, ditemukan keseluruhan item memiliki nilai *loading factor* $> 0,5$, temuan ini menandakan keseluruhan item kinerja karyawan

dinyatakan valid. Kemudian, dari hasil pengujian *first order* CFA, konstruk kinerja karyawan menampilkan nilai *convergent validity* dengan *variance extracted* (VE) sebesar $0,747 > 0,5$, *average variance extracted* (AVE) sebesar $0,873 > 0,5$, dan nilai *construct reliability* (CR) sebesar $0,926 > 0,7$, secara keseluruhan item konstruk kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Dengan demikian, perbedaan pada pernyataan dan pilihan jawaban pada item konstruk kinerja karyawan tidak membawa dampak yang cukup berarti bagi validitas dan reliabilitas konstruk, sehingga konstruk layak untuk digunakan.

Gambar 4.1.
First Order CFA of Kinerja Karyawan
(Employee Performance)



Tabel 4.7.
Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct
Reliability of Kinerja Karyawan
(Employee Performance)

Construct	Indicator	Factor Loadings	VE	AVE	CR
EP	EP1	0,735	0,747	0,873	0,926
	EP2	0,864			
	EP3	0,921			
	EP4	0,893			
	EP5	0,802			

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.8.
Uji Goodness of Fit Index of First Order CFA of
Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
1	Chi-Square	< 11,0705	13,258	Bad Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,021	Bad Fit
3	RMR	$\leq 0,05$	0,009	Good Fit
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,093	Good Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,971	Good Fit
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,914	Good Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,652	Bad Fit
8	TLI	$\geq 0,90$	0,978	Good Fit
9	CFI	$\geq 0,90$	0,989	Good Fit

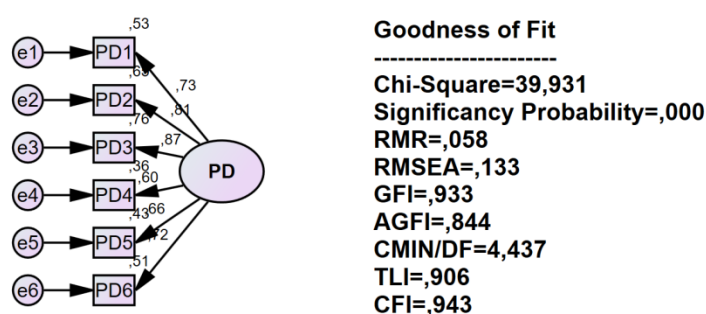
Sumber: data primer yang diolah, 2021

4.3.2. First Order CFA Tekanan Psikologis

Tekanan psikologis (*psychological distress*) mengadopsi enam (6) item atau indikator yang dalam uji *first order confirmatory factor analysis* (CFA) keseluruhan indikator memiliki *loading factor* $> 0,5$ yang artinya keseluruhan item konstruk tekanan psikologis dinyatakan valid. Kemudian, dari hasil pengujian *first order* CFA, konstruk tekanan psikologis menampilkan nilai *convergent validity* dengan *variance extracted* (VE) sebesar $0,613 > 0,5$, nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar $0,782$ atau $> 0,5$, dan nilai *construct reliability* (CR) sebesar $0,874$ atau $> 0,7$, dengan demikian item konstruk tekanan psikologis dapat dinyatakan reliabel. Selain itu, dari hasil pengujian *first order* CFA konstruk tekanan psikologis menampilkan penilaian *goodness of fit index* dengan tiga (3) indeks memenuhi kriteria *good fit* diantaranya GFI, TLI, dan CFI, maka konstruk tekanan psikologis dapat dinyatakan memenuhi aspek kelayakan dan kesesuaian untuk dianalisis ke tahap berikutnya dan tidak memerlukan modifikasi model. Sebagaimana yang telah disampaikan Hair *et al.*, (2014) bahwa diperlukan setidaknya tiga (3)

atau empat (4) indeks yang harus memenuhi kriteria *good fit* sehingga model dapat dikatakan layak. Lebih jelas mengenai *loading factor*, *convergent validity*, *goodness of fit index* untuk *first order CFA* konstruk tekanan psikologis dapat dilihat pada Gambar 4.2., Tabel 4.9., dan Tabel 4.10.

Gambar 4.2.
First Order CFA of Tekanan Psikologis
(Psychological Distress)



Tabel 4.9.
Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct
Reliability of Tekanan Psikologis
(Psychological Distress)

Construct	Indicator	Factor Loadings	VE	AVE	CR
PD	PD1	0,716	0,613	0,782	0,874
	PD2	0,655			
	PD3	0,596			
	PD4	0,870			
	PD5	0,807			
	PD6	0,730			

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.10.
Uji Goodness of Fit Index of First Order CFA of
Tekanan Psikologis (Psychological Distress)

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
1	Chi-Square	< 16,9189	39,931	Bad Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,000	Bad Fit
3	RMR	$\leq 0,05$	0,058	Bad Fit
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,133	Bad Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,933	Good Fit

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,844	Marginal Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,00$	4,437	Bad Fit
8	TLI	$\geq 0,90$	0,906	Good Fit
9	CFI	$\geq 0,90$	0,943	Good Fit

Sumber: data primer yang diolah, 2021

4.3.3. *First Order* CFA Keadilan Formal

Sebelum dilakukannya modifikasi terhadap model dalam uji *first order confirmatory factor analysis* (CFA), konstruk keadilan formal (*formal justice*) terdiri dari tujuh (7) item. Dari keseluruhan item atau indikator terdapat satu (1) item dengan nilai *loading factor* $< 0,5$ yaitu “prosedur didasarkan pada informasi yang akurat (FJ5),” ini menandakan item (FJ5) harus dieliminasi dari model. Terdapat dilema dalam pengambilan keputusan terkait eliminasi salah satu item keadilan formal yaitu “prosedur didasarkan pada informasi yang akurat (FJ5)”, keputusan eliminasi item dikhawatirkan dapat merubah keutuhan pengukuran dan esensi dari konstruk keadilan formal atau keadilan prosedural. Menurut ahli, keadilan formal atau keadilan prosedural dapat dijaga melalui pendapat selama proses pengambilan keputusan atau pengaruh atas hasil (Thibaut & Walker, 1975) atau dengan mematuhi kriteria proses yang adil, seperti konsistensi, kurangnya bias, koreksi, representasi, akurasi, dan etis (Leventhal, 1980). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam proses penilaian keadilan formal atau keadilan prosedural harus memuat dua aspek penting yaitu pengendalian keputusan dan pengendalian proses (Colquitt, 2001).

Pengambilan keputusan mengenai eliminasi instrumen atau item pada konstruk keadilan formal sangat penting untuk mengacu pada kedua elemen keadilan formal atau keadilan prosedural yang telah disampaikan Colquitt (2001) pada bagian sebelumnya. Eliminasi item tentunya dapat dilakukan selama kedua elemen penting yang dimaksud masih melekat atau memenuhi ketentuan validitas. Dalam konteks temuan penelitian saat ini, keputusan eliminasi pada item “prosedur didasarkan pada informasi yang akurat” dapat dilakukan mengingat item tersebut merupakan salah satu bagian dari aspek pengendalian proses yang disampaikan Leventhal (1980). Beberapa item dari aspek pengendalian keputusan maupun aspek pengendalian proses masih ditemukan melekat atau memenuhi kriteria validitas pada konstruk keadilan formal, sehingga keputusan eliminasi tidak membawa dampak yang signifikan terhadap keutuhan pengukuran dan esensi dari konstruk keadilan formal.

Kondisi dimana terdapat item keadilan formal yang belum memenuhi kriteria validitas juga ditemukan Colquitt (2001) dalam tulisannya “*on the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure*” yang dilakukan pada dua jenis studi yang berbeda, studi pertama terjadi di lingkungan Universitas, sedangkan studi kedua terjadi dengan melibatkan karyawan perusahaan manufaktur suku cadang mobil. Studi pertama melalui uji *confirmatory factor analysis* (CFA), Colquitt (2001) menemukan satu dari tujuh item keadilan prosedural atau keadilan formal memiliki nilai *loading factor* kurang dari ($<$) 0,5. Item-item yang dimaksud diantaranya 1) Apakah anda bisa mengekspresikan pandangan dan perasaan anda selama prosedur itu

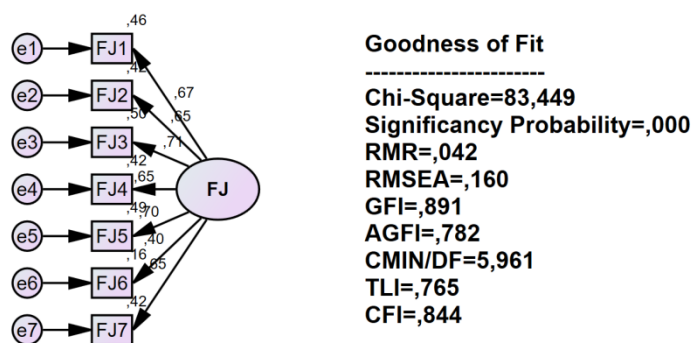
(Thibaut & Walker, 1975), 2) Apakah prosedur bebas dari bias (Leventhal, 1980), 3) Apakah prosedur tersebut didasarkan pada informasi yang akurat (Leventhal, 1980), 4) Apakah anda dapat mengajukan banding atas (hasil) yang dicapai oleh prosedur tersebut (Leventhal, 1980), dan 5) Sudahkah prosedur menegakkan standar etika dan moral (Leventhal, 1980). Kondisi berbeda ditemukan pada studi yang kedua, keseluruhan item pengukuran keadilan prosedural memiliki nilai *loading factor* lebih dari ($>$) 0,5. Temuan studi ini menjadi bukti bahwa fenomena adanya item yang tidak relevan atau belum memenuhi kriteria validitas sangat mungkin terjadi dalam sejumlah studi, untuk itu dibutuhkan dasar justifikasi dalam pengambilan keputusan menghilangkan atau eliminasi item agar tidak membawa perubahan yang signifikan terhadap keutuhan pengukuran maupun esensi dari sebuah konstruk penelitian.

Selanjutnya, sebelum melakukan eliminasi pada item atau modifikasi model, dalam uji *goodness of fit* konstruk keadilan formal ditemukan hanya satu (1) indeks yang memenuhi kriteria *good fit* yaitu indeks RMR dan dua (2) diantaranya dalam kategori *marginal fit* yaitu indeks GFI dan CFI. Menurut Hair *et al.*, (2014) dibutuhkan setidaknya tiga (3) atau empat (4) indeks yang harus memenuhi kriteria *good fit* sehingga model dapat dikatakan layak. Mengacu pada pendapat ini maka konstruk keadilan formal dalam uji *first order CFA* harus dilakukan revisi dan modifikasi untuk mendapatkan model yang lebih layak. Lebih jelas mengenai *loading factor*, *convergent validity*,

goodness of fit index untuk *first order* CFA konstruk keadilan formal sebelum modifikasi dapat dilihat pada Gambar 4.3., Tabel 4.11., dan Tabel 4.12.

Setelah dilakukan revisi atau modifikasi terhadap model dalam uji *first order* CFA, konstruk *formal justice* terkonfirmasi memiliki enam (6) item atau indikator. Keenam item tersebut menampilkan nilai *loading factor* $> 0,5$ yang artinya keenam item keadilan formal dinyatakan valid. Kemudian, dari hasil pengujian *first order* CFA menampilkan nilai *convergent validity* dengan *variance extracted* (VE) sebesar $0,550 > 0,5$, *average variance extracted* (AVE) sebesar $0,741 > 0,5$, dan *construct reliability* (CR) sebesar $0,830 > 0,7$, dengan demikian item konstruk keadilan formal dapat dinyatakan reliabel. Selain itu, dari hasil pengujian *first order* CFA, konstruk keadilan formal juga menampilkan keluaran *goodness of fit index* dengan lima (5) indeks memenuhi kriteria *good fit* diantaranya indeks RMR, GFI, AGFI, TLI, dan CFI, dengan demikian konstruk keadilan formal dinyatakan memenuhi aspek kelayakan dan kesesuaian untuk dianalisis ke tahap berikutnya. Lebih jelas mengenai *loading factor*, *convergent validity*, *goodness of fit index* untuk *first order* CFA konstruk keadilan formal setelah modifikasi dapat dilihat pada Gambar 4.4., Tabel 4.13., dan Tabel 4.14.

Gambar 4.3.
First Order CFA Keadilan Formal
Sebelum Modifikasi



Tabel 4.11.
Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct
Reliability Keadilan Formal Sebelum Modifikasi

Construct	Indicator	Factor Loadings	VE	AVE	CR
FJ	FJ1	0,675	0,518	0,720	0,827
	FJ2	0,651			
	FJ3	0,707			
	FJ4	0,651			
	FJ5	0,701			
	FJ6	0,398			
	FJ7	0,650			

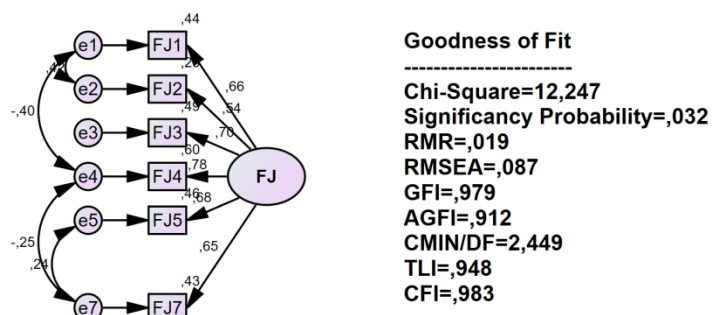
Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.12.
Uji Goodness of Fit Index of First Order CFA
Keadilan Formal Sebelum Modifikasi

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
1	Chi-Square	< 23,6847	83,449	Bad Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,000	Bad Fit
3	RMR	$\leq 0,05$	0,042	Good Fit
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,160	Bad Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,891	Marginal Fit
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,782	Bad Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,00$	5,961	Bad Fit
8	TLI	$\geq 0,90$	0,765	Bad Fit
9	CFI	$\geq 0,90$	0,884	Marginal Fit

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Gambar 4.4.
First Order CFA Keadilan Formal Setelah Modifikasi



Tabel 4.13.
Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct Reliability Keadilan Formal Setelah Modifikasi

Construct	Indicator	Factor Loadings	VE	AVE	CR
FJ	FJ1	0,664	0,550	0,741	0,830
	FJ2	0,538			
	FJ3	0,697			
	FJ4	0,777			
	FJ5	0,681			
	FJ7	0,655			

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.14.
Uji Goodness of Fit Index of First Order CFA Keadilan Formal Setelah Modifikasi

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
1	Chi-Square	< 11,0705	12,247	Bad Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,032	Bad Fit
3	RMR	$\leq 0,05$	0,019	Good Fit
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,087	Bad Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,991	Good Fit
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,962	Good Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,449	Bad Fit
8	TLI	$\geq 0,90$	0,948	Good Fit
9	CFI	$\geq 0,90$	0,983	Good Fit

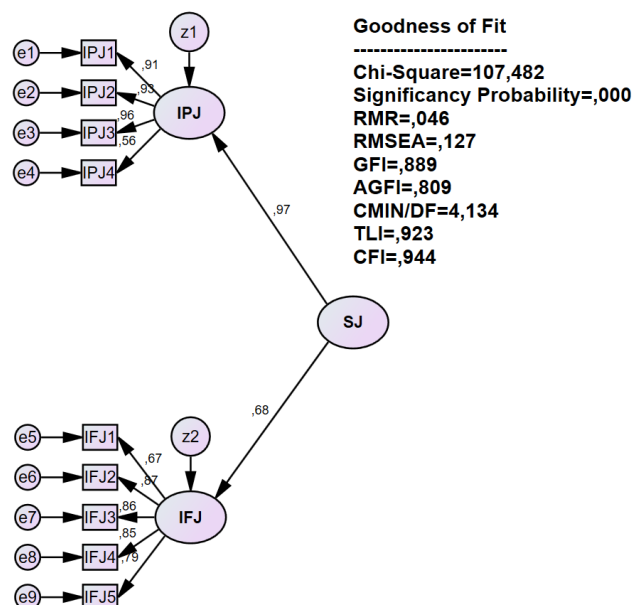
Sumber: data primer yang diolah, 2021

4.3.4. *Second Order CFA Keadilan Sosial*

Keadilan sosial (*social justice*) mengadopsi sembilan (9) item dari dua (2) dimensi keadilan (interpersonal dan informasional) yang dalam uji *second order confirmatory factor analysis* (CFA) keseluruhan item memiliki *loading factor* $> 0,5$ yang menandakan keseluruhan item konstruk keadilan sosial dinyatakan valid. Kemudian, dari hasil pengujian *second order CFA*, konstruk keadilan sosial menunjukkan nilai *convergent validity* dengan *variance extracted* (VE) sebesar $0,729 > 0,5$, nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar $0,854$ atau $> 0,5$, dan nilai *construct reliability* (CR) sebesar $0,952$ atau $> 0,7$, dengan demikian item konstruk keadilan sosial dapat dinyatakan reliabel. Selain itu, dari hasil pengujian *second order CFA* konstruk keadilan sosial menunjukkan hasil penilaian *goodness of fit index* dengan tiga (3) indeks memenuhi kriteria *good fit* diantaranya RMR, TLI, dan CFI, sedangkan dua (2) indeks lainnya dalam kategori *marginal fit*, dengan demikian konstruk keadilan sosial dapat dinyatakan telah memenuhi aspek kelayakan dan kesesuaian model untuk dianalisis ke tahap berikutnya dan tidak memerlukan modifikasi model. Sebagaimana yang telah disampaikan Hair *et al.*, (2014) bahwa diperlukan setidaknya tiga (3) atau empat (4) indeks yang harus memenuhi kriteria *good fit* sehingga model dapat dikatakan layak. Lebih jelas mengenai *loading factor*, *convergent validity*, *goodness of fit index* untuk *first order CFA* konstruk keadilan sosial dapat dilihat pada Gambar 4.5., Tabel 4.15., dan Tabel 4.16.

Mengenai adanya perbedaan antara pernyataan dan pilihan jawaban pada item atau alat ukur konstruk keadilan sosial, dimana pada item keadilan sosial terdapat pernyataan “selalu” dan “tidak pernah” sedangkan pada pilihan jawaban untuk masing-masing item tersedia pilihan “sangat sering” dan “tidak pernah”. Kondisi ini menunjukkan keterbatasan peneliti dalam merumuskan pilihan jawaban untuk masing-masing item dari konstruk keadilan sosial. Namun mengacu pada hasil pengujian *first order confirmatory factor analysis* (CFA) konstruk keadilan sosial, keseluruhan item atau alat ukur memiliki nilai *loading factor* $> 0,5$, temuan ini menandakan keseluruhan item pada konstruk keadilan sosial dinyatakan valid. Kemudian, dari hasil pengujian *first order* CFA, konstruk keadilan sosial menampilkan nilai *convergent validity* dengan *variance extracted* (VE) sebesar $0,729 > 0,5$, nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar $0,854$ atau $> 0,5$, dan nilai *construct reliability* (CR) sebesar $0,952$ atau $> 0,7$, secara keseluruhan item konstruk keadilan sosial dinyatakan reliabel. Dengan demikian, perbedaan pada pernyataan dan pilihan jawaban pada item konstruk keadilan sosial tidak membawa dampak yang cukup berarti bagi validitas dan reliabilitas konstruk, sehingga konstruk layak untuk digunakan.

Gambar 4.5.
Second Order CFA Keadilan Sosial



Tabel 4.15.
Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct Reliability Keadilan Sosial Sebelum Modifikasi

Construct	Indicator	Factor Loadings	VE	AVE	CR
SJ			0,729	0,854	0,952
IPJ	IPJ1	0,909	0,761	0,872	0,915
	IPJ2	0,934			
	IPJ3	0,962			
	IPJ4	0,564			
IFJ	IFJ1	0,675	0,704	0,839	0,906
	IFJ2	0,869			
	IFJ3	0,856			
	IFJ4	0,855			
	IFJ5	0,791			

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.16.
Uji Goodness of Fit Index of Second Order CFA Keadilan Sosial

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
1	Chi-Square	< 38,8851	107,482	Bad Fit
2	Probability	≥ 0,05	0,000	Bad Fit
3	RMR	≤ 0,05	0,046	Good Fit

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,127	Bad Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,889	Marginal Fit
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,809	Marginal Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,00$	4,134	Bad Fit
8	TLI	$\geq 0,90$	0,923	Good Fit
9	CFI	$\geq 0,90$	0,944	Good Fit

Sumber: data primer yang diolah, 2021

4.3.5. *Second Order CFA* Kecerdasan Spiritual Islam

Sebelum revisi atau modifikasi terhadap model pada pengujian *second order confirmatory factor analysis* (CFA), konstruk kecerdasan spiritual Islam (*Islamic spiritual intelligence*) terdiri dari dua puluh delapan (28) item dari empat (4) domain atau indikator. Keseluruhan item tersebut memiliki nilai *loading factor* $> 0,5$ yang artinya keseluruhan item dinyatakan valid. Kemudian sebelum modifikasi model konstruk kecerdasan spiritual Islam menampilkan output uji *goodness of fit* dengan hanya satu (1) indeks yang memenuhi kriteria *good fit* yaitu indeks RMR dan dua (2) diantaranya dalam kategori *marginal fit* yaitu indeks TLI dan CFI. Sebagaimana telah dijelaskan Hair *et al.*, (2014) dibutuhkan setidaknya tiga (3) atau empat (4) indeks yang harus memenuhi kriteria *good fit* sehingga model dikatakan layak atau memadai. Mengacu pada pendapat ini maka konstruk kecerdasan spiritual Islam dalam uji *first order CFA* harus dilakukan modifikasi untuk mendapatkan kesesuaian model yang lebih baik. Lebih jelas terkait *loading factor*, *convergent validity*, dan *goodness of fit index* untuk *first order CFA* konstruk kecerdasan spiritual Islam sebelum modifikasi dapat dilihat pada Gambar 4.6., Tabel 4.17., dan Tabel 4.18.

Setelah dilakukan revisi dan modifikasi terhadap model dalam uji *second order confirmatory factor analysis* (CFA), konstruk kecerdasan spiritual Islam terkonfirmasi memiliki dua puluh tujuh (27) item dari total dua puluh delapan (28) item sebelum modifikasi model. Terdapat satu (1) item dari konstruk kecerdasan spiritual Islam dengan nilai *loading factor* $< 0,5$ yang ditemukan selama proses modifikasi model yaitu pada item “mendoakan orang lain ketika diminta (*muslim*) (NA2),” sehingga item (NA2) tersebut harus dieliminasi dari model untuk mendapatkan validitas model yang lebih baik.

Keputusan eliminasi tentunya harus melihat apakah item atau indikator yang dieliminasi termasuk item penting konstruk kecerdasan spiritual Islam. Ditakutkan item yang akan dieliminasi dapat merubah keutuhan pengukuran maupun esensi konstruk kecerdasan spiritual Islam. Menurut Baharuddin & Ismail (2015a, 2013) kecerdasan spiritual Islam mencerminkan kepribadian *ulul albab*, untuk melahirkan kepribadian *ulul albab* dibutuhkan empat domain hati yaitu *al-qalb*, *al-ruh*, *al-nafs*, dan *al-aql* (Al-Ghazali, 2011; Baharuddin & Ismail, 2013). Domain-domain hati tersebut akan melahirkan setidaknya delapan bentuk kepribadian *ulul albab* (Baharuddin & Ismail, 2015a), domain *al-qalb* melahirkan individu dengan kepribadian Muhsin dan Mukhlisin, domain *al-ruh* melahirkan kepribadian Mu'min dan Muttaqin, domain *al-nafs* melahirkan kepribadian Muslihin dan Muslim, dan domain *al-ruh* melahirkan kepribadian Musaddiqin dan Mushahidin (Baharuddin & Ismail, 2015b). Masing-masing bentuk kepribadian terdiri dari beberapa item

dan dari delapan kepribadian tersebut didapatkan sebanyak 28 item atau indikator yang dapat digunakan untuk merepresentasikan kecerdasan spiritual Islam.

Fokus pada keputusan untuk mengeliminasi item “mendoakan orang lain ketika diminta (NA2)” sebagai salah satu ciri kepribadian Muslim dari domain *al-nafs* diyakini tidak memberikan pengaruh yang cukup berarti bagi keutuhan pengukuran maupun esensi konstruk kecerdasan spiritual Islam selama masih terdapat item yang mewakili setiap bentuk kepribadian *ulul albab*, sebagaimana yang telah disampaikan bahwa *ulul albab* merupakan cerminan kecerdasan spiritual Islam yang meliputi sejumlah kepribadian yaitu *muhsin*, *mukhlisin*, *mu'min*, *muttaqin*, *muslihin*, *Muslim*, *musaddiqin*, dan *mushahidin* (Baharuddin & Ismail, 2015a, 2015b, 2013). Kepribadian *muslim* sendiri memiliki enam ciri atau item yang dapat digunakan untuk mewakili kecerdasan spiritual Islam (Baharuddin & Ismail, 2015a, 2015b). Sehingga apabila terdapat satu atau lebih item yang tidak memenuhi kriteria validitas, maka item tersebut dapat dihilangkan selama masih terdapat item valid yang dianggap dapat mewakili kepribadian Muslim dalam menjelaskan kecerdasan spiritual Islam. Pernyataan ini mengacu pada studi yang dilakukan Rahman & Shah (2015) terkait pengukuran kecerdasan spiritual Islam, dalam studi tersebut mereka menggunakan sebanyak 36 item mengacu pada empat domain sifat suri tauladan Rasulullah (*siddiq*, *amanah*, *tabliqh*, dan *fatanah*) dalam menjelaskan aspek kecerdasan spiritual Islam. Dari total 36 item tersisa 13

item dari 3 domain (*siddiq*, *tabliqh*, dan *fatamah*) yang memenuhi asumsi validitas dan reliabilitas.

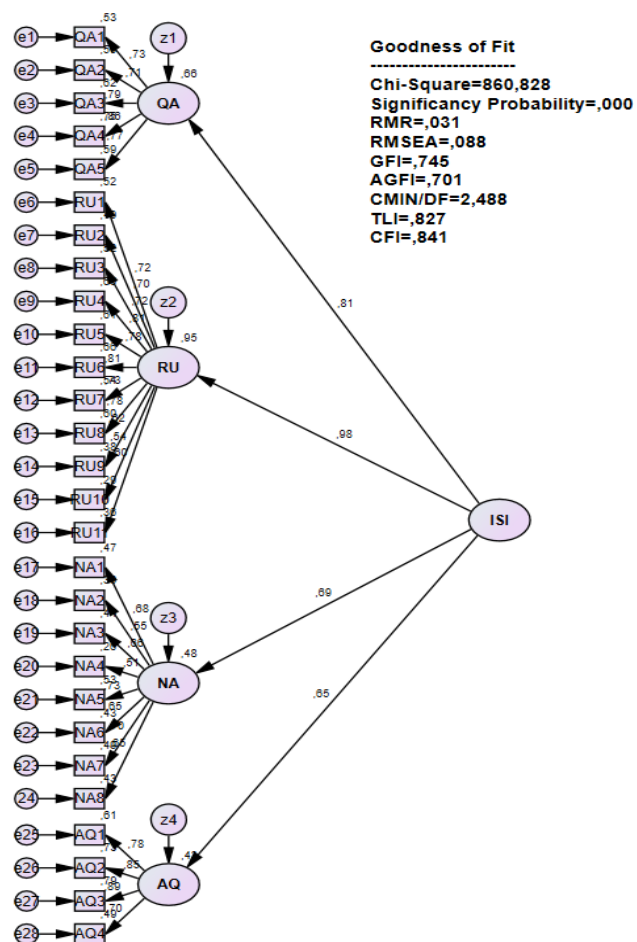
Kepribadian Muslim sejatinya dijelaskan sebagai individu yang sepenuhnya menyerahkan diri kepada Allah (Baharuddin & Ismail, 2015b). Individu dengan kepribadian *Muslim* memiliki keikhlasan yang sempurna dan mengabdikan setiap aspek kehidupan hingga kematian sepenuhnya hanya kepada Allah. Rasulullah SAW dalam sebuah Hadis menyampaikan bahwa Muslim harus melaksanakan enam hak kepada Muslim lainnya diantaranya menyapa mereka saat bertemu, berdoa ketika diminta, memberi nasehat ketika ditanya, mengucapkan *Alhamdulillah* ketika bersin, dan mengunjungi mereka jika jatuh sakit dan ketika mereka meninggal (HR. Muslim: 2162). Hadis ini memberi penjelasan bahwa seseorang berkepribadian Muslim yaitu mereka yang menjaga ketentuan dalam hubungan dengan Tuhan dan ketentuan dalam hubungannya dengan sesama manusia (Baharuddin & Ismail, 2015a, 2015b; Rahman & Shah, 2015).

Mengenai ketidakseimbangan dalam perumusan item atau indikator pada masing-masing domain kecerdasan spiritual Islam dan adanya perbedaan antara pernyataan dan pilihan jawaban pada item atau alat ukur konstruk kecerdasan spiritual Islam, dimana pada beberapa item kecerdasan spiritual Islam terdapat pernyataan “selalu” dan sedangkan pada pilihan jawaban untuk masing-masing item tersedia pilihan “sangat sering” dan “tidak pernah”. Beberapa kondisi ini menunjukkan keterbatasan penelitian dalam merumuskan item dari konstruk kecerdasan spiritual Islam. Namun mengacu pada hasil

pengujian *second order* CFA konstruk kecerdasan spiritual Islam setelah revisi atau modifikasi model, keseluruhan item atau alat ukur memiliki nilai *loading factor* $> 0,5$, temuan ini menandakan item-item pada konstruk kecerdasan spiritual Islam dinyatakan valid meskipun terdapat satu item atau indikator yang harus dieliminasi dari model.

Kemudian, setelah dilakukan revisi dan modifikasi terhadap model, hasil pengujian *second order* CFA menunjukkan nilai *convergent validity* dengan *variance extracted* (VE) sebesar $0,593 > 0,5$, *average variance extracted* (AVE) sebesar $0,770$ atau $> 0,5$, dan *construct reliability* (CR) sebesar $0,965$ atau $> 0,7$, maka item-item dari konstruk kecerdasan spiritual Islam dapat dinyatakan reliabel. Selain itu, hasil pengujian *second order* CFA juga menampilkan hasil uji *goodness of fit index* dengan lima (5) indeks memenuhi kriteria *good fit* diantaranya indeks RMR, RMSEA, CMIN/DF, TLI dan CFI, maka konstruk kecerdasan spiritual Islam dapat dinyatakan telah memenuhi uji kesesuaian atau kecocokan model. Dengan demikian, adanya ketidakseimbangan dalam perumusan item pada masing-masing domain serta adanya perbedaan pada pernyataan dan pilihan jawaban dalam item konstruk kecerdasan spiritual Islam tidak membawa dampak yang cukup berarti bagi validitas dan reliabilitas konstruk, sehingga konstruk kecerdasan spiritual Islam layak untuk digunakan dan dianalisis ke tahap selanjutnya. Lebih jelas mengenai *loading factor*, *convergent validity*, dan *goodness of fit index* untuk *second order* CFA konstruk kecerdasan spiritual Islam setelah revisi atau modifikasi dapat dilihat pada Gambar 4.7., Tabel 4.19., dan Tabel 4.20.

Gambar 4.6.
Second Order CFA Kecerdasan Spiritual Islam
Sebelum Modifikasi



Tabel 4.17.
Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct
Reliability Kecerdasan Spiritual Islam Sebelum Modifikasi

Construct	Indicator	Factor Loadings	VE	AVE	CR
ISI			0,599	0,774	0,968
QA	QA5	0,765	0,656	0,810	0,880
	QA4	0,863			
	QA3	0,789			
	QA2	0,707			
	QA1	0,725			
RU	RU11	0,602	0,594	0,771	0,920
	RU10	0,542			
	RU9	0,620			
	RU8	0,777			

Construct	Indicator	Factor Loadings	VE	AVE	CR
NA	RU7	0,733	0,724	0,524	0,850
	RU6	0,812			
	RU5	0,783			
	RU4	0,809			
	RU3	0,724			
	RU2	0,699			
	RU1	0,723			
	NA8	0,652			
	NA7	0,698			
	NA6	0,654			
	NA5	0,729			
	NA4	0,509			
	NA3	0,662			
	NA2	0,550			
	NA1	0,684			
AQ	AQ4	0,702	0,837	0,700	0,883
	AQ3	0,887			
	AQ2	0,855			
	AQ1	0,781			

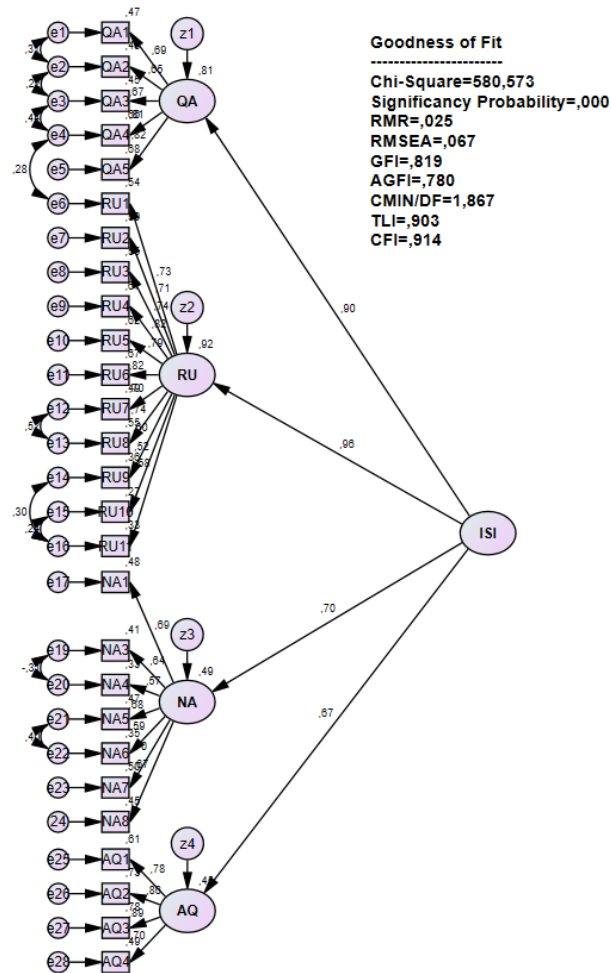
Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.18.
Uji Goodness of Fit Index of Second Order CFA Kecerdasan
Spiritual Islam Sebelum Modifikasi

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
1	Chi-Square	< 390,3762	860,828	Bad Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,000	Bad Fit
3	RMR	$\leq 0,05$	0,031	Good Fit
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,088	Bad Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,745	Bad Fit
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,701	Bad Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,488	Bad Fit
8	TLI	$\geq 0,90$	0,827	Marginal Fit
9	CFI	$\geq 0,90$	0,841	Marginal Fit

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Gambar 4.7.
Second Order CFA Kecerdasan Spiritual Islam
Setelah Modifikasi



Tabel 4.19.
Convergent Validity, Variance Extracted, dan Construct
Reliability Kecerdasan Spiritual Islam Setelah Modifikasi

Construct	Indicator	Factor Loadings	VE	AVE	CR
ISI			0,593	0,770	0,965
QA	QA5	0,824	0,611	0,782	0,851
	QA4	0,810			
	QA3	0,670			
	QA2	0,653			
	QA1	0,685			
RU	RU11	0,575	0,587	0,766	0,917
	RU10	0,523			
	RU9	0,601			

Construct	Indicator	Factor Loadings	VE	AVE	CR
NA	RU8	0,744	0,532	0,729	0,838
	RU7	0,699			
	RU6	0,817			
	RU5	0,789			
	RU4	0,819			
	RU3	0,739			
	RU2	0,708			
	RU1	0,735			
	NA8	0,675			
	NA7	0,705			
	NA6	0,592			
	NA5	0,682			
	NA4	0,574			
	NA3	0,641			
	NA1	0,689			
AQ	AQ4	0,701	0,700	0,837	0,883
	AQ3	0,886			
	AQ2	0,856			
	AQ1	0,781			

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.20.
Uji Goodness of Fit Index of Second Order CFA Kecerdasan Spiritual Islam Setelah Modifikasi

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
1	Chi-Square	< 353,1277	580,573	Bad Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,000	Bad Fit
3	RMR	$\leq 0,05$	0,025	Good Fit
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,069	Good Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,819	Marginal Fit
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,780	Bad Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,867	Good Fit
8	TLI	$\geq 0,90$	0,903	Good Fit
9	CFI	$\geq 0,90$	0,914	Good Fit

Sumber: data primer yang diolah, 2021

4.3.6. Full Model Structural

Output *full model structural* sebelum revisi dan modifikasi model menunjukkan bahwa terdapat satu (1) item variabel dengan nilai *loading factor* < 0,5 yaitu item dari konstruk keadilan formal mengenai “prosedur

didasarkan pada informasi yang akurat (FJ5)”, sehingga item tersebut harus dihilangkan atau dieliminasi guna mendapatkan item variabel dengan validitas yang lebih baik secara menyeluruh. Selain itu, output *full model structural* sebelum revisi dan modifikasi model juga menunjukkan nilai *convergent validity* untuk keseluruhan variabel dengan nilai *variance extracted* (VE) > 0,5, *average variance extracted* (AVE) > 0,5, dan *construct reliability* (CR) > 0,7, maka keseluruhan konstruk atau variabel penelitian dinyatakan reliabel.

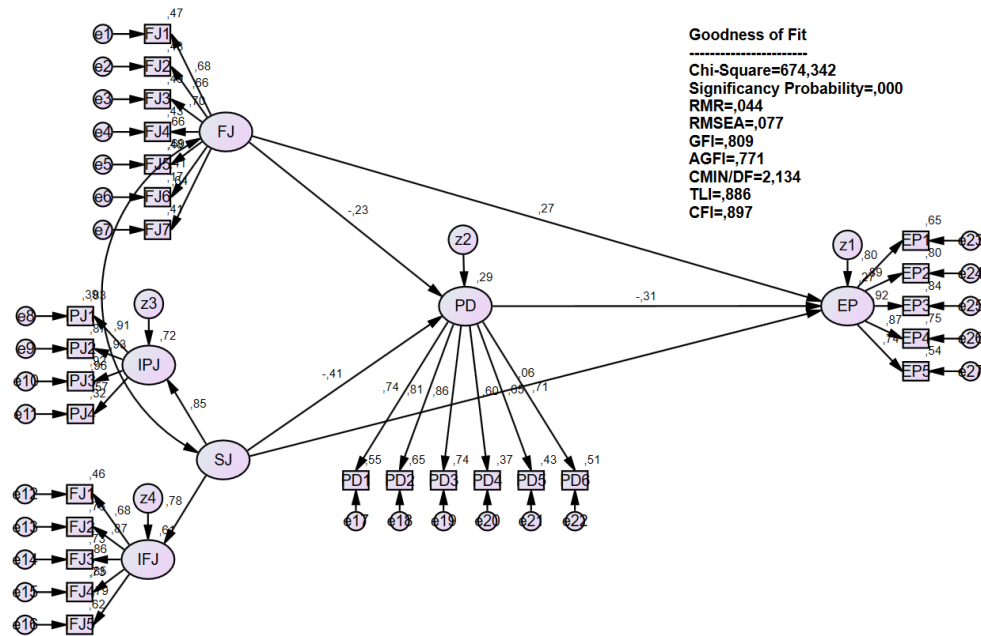
Kemudian dari output *full model structural* sebelum revisi dan modifikasi menampilkan nilai kriteria *goodness of fit*, ditemukan hanya dua (2) indeks yang memenuhi kriteria *good fit* yaitu indeks RMR dan RMSEA serta dua (2) diantaranya juga dalam kategori *marginal fit* yaitu indeks TLI dan CFI. Menurut Hair *et al.*, (2014) setidaknya tiga (3) atau empat (4) indeks harus memenuhi kriteria *good fit* sehingga model dapat dikatakan layak atau memadai. Mengacu pada pendapat tersebut maka *full model structural* dalam konteks ini harus dilakukan revisi dan modifikasi untuk mendapatkan model yang lebih baik. Lebih jelas terkait *full model structural*, *loading factor*, *convergent validity*, dan *goodness of fit index* untuk model sebelum revisi dan modifikasi dapat dilihat pada Gambar 4.8., Tabel 4.21., Tabel 4.22., dan Tabel 4.23.

Full model structural setelah revisi dan modifikasi menghasilkan nilai *loading factor* untuk keseluruhan item > 0,5 sehingga dapat disimpulkan keseluruhan item untuk masing-masing variabel penelitian telah memenuhi asumsi validitas. Kemudian, dari uji *confirmatory factor analysis* (CFA) *Full*

Model SEM juga menghasilkan nilai *convergent validity* untuk keseluruhan konstruk atau variabel penelitian dengan nilai *variance extracted* (VE) > 0,5, nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5, dan nilai *construct reliability* (CR) > 0,7, dengan demikian item konstruk penelitian setelah dilakukannya revisi dan modifikasi model dapat dinyatakan reliabel. Selain itu, *full model structural* juga menghasilkan *goodness of fit index* yang mana ditemukan sebanyak lima (5) indeks memenuhi kriteria *good fit* diantaranya indeks RMR, RMSEA, CMIN/DF, TLI, dan CFI. Dengan demikian *full model structural* dapat dinyatakan telah memenuhi aspek kelayakan dan kesesuaian untuk dianalisis ke tahap berikutnya. Lebih jelas terkait output *full model structural*, *loading factor*, *convergent validity*, dan *goodness of fit index* untuk model setelah revisi dan modifikasi dapat dilihat pada Gambar 4.9., Tabel 4.24., Tabel 4.25., dan Tabel 4.26.

Penting untuk diketahui bahwa dalam konteks *full model structural*, konstruk kecerdasan spiritual Islam tidak dilibatkan di dalam model, hal ini dikarenakan konstruk kecerdasan spiritual Islam berperan sebagai moderasi sehingga akan dilibatkan pada *full model* melalui analisis *multigroup* seperti yang disajikan pada Gambar 4.10. dan Gambar 4.11. Mengenai output pada *loading factor* dan hasil perhitungan *convergent validity* untuk konstruk kecerdasan spiritual Islam yang disajikan pada Tabel 4.21. diperoleh dari output *second order CFA* pada variabel kecerdasan spiritual Islam sebelum dan sesudah revisi dan modifikasi model.

Gambar 4.8.
Full Model Structural Sebelum Modifikasi



Tabel 4.21.
Loading Factor Model Structural Sebelum Modifikasi

Indikator			Validitas								Keterangan
			Loading Faktor								
			PD	FJ	SJ	EP	QA	RU	NA	AQ	
PD6	←	PD	,713								Valid
PD5	←	PD	,654								Valid
PD4	←	PD	,605								Valid
PD3	←	PD	,859								Valid
PD2	←	PD	,809								Valid
PD1	←	PD	,742								Valid
FJ7	←	FJ		,643							Valid
FJ6	←	FJ		,406							Invalid
FJ5	←	FJ		,692							Valid
FJ4	←	FJ		,655							Valid
FJ3	←	FJ		,700							Valid
FJ2	←	FJ		,657							Valid
FJ1	←	FJ		,683							Valid
IPJ4	←	SJ			,566						Valid
IPJ3	←	SJ			,961						Valid
IPJ2	←	SJ			,935						Valid
IPJ1	←	SJ			,910						Valid
IFJ5	←	SJ			,790						Valid
IFJ4	←	SJ			,854						Valid
IFJ3	←	SJ			,856						Valid
IFJ2	←	SJ			,870						Valid
IFJ1	←	SJ			,677						Valid

Indikator			Validitas							Keterangan	
			Loading Faktor								
			PD	FJ	SJ	EP	QA	RU	NA		AQ
EP1	←	EP									Valid
EP2	←	EP									Valid
EP3	←	EP									Valid
EP4	←	EP									Valid
EP5	←	EP									Valid
QA5	←	QA									Valid
QA4	←	QA									Valid
QA3	←	QA									Valid
QA2	←	QA									Valid
QA1	←	QA									Valid
RU11	←	RU									Valid
RU10	←	RU									Valid
RU9	←	RU									Valid
RU8	←	RU									Valid
RU7	←	RU									Valid
RU6	←	RU									Valid
RU5	←	RU									Valid
RU4	←	RU									Valid
RU3	←	RU									Valid
RU2	←	RU									Valid
RU1	←	RU									Valid
NA8	←	NA									Valid
NA7	←	NA									Valid
NA6	←	NA									Valid
NA5	←	NA									Valid
NA4	←	NA									Valid
NA3	←	NA									Valid
NA2	←	NA									Valid
NA1	←	NA									Valid
AQ4	←	AQ									Valid
AQ3	←	AQ									Valid
AQ2	←	AQ									Valid
AQ1	←	AQ									Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.22.
Convergent Validity dan Variance Extracted Model Structural
Sebelum Modifikasi

Variabel	CR	VE	AVE	Keterangan
FJ	0,8456	0,5526	0,7433	Reliabel
SJ	0,9524	0,7294	0,8540	Reliabel
PD	0,8745	0,6140	0,7836	Reliabel
EP	0,9260	0,7479	0,8648	Reliabel
ISI	0,9677	0,5989	0,7739	Reliabel

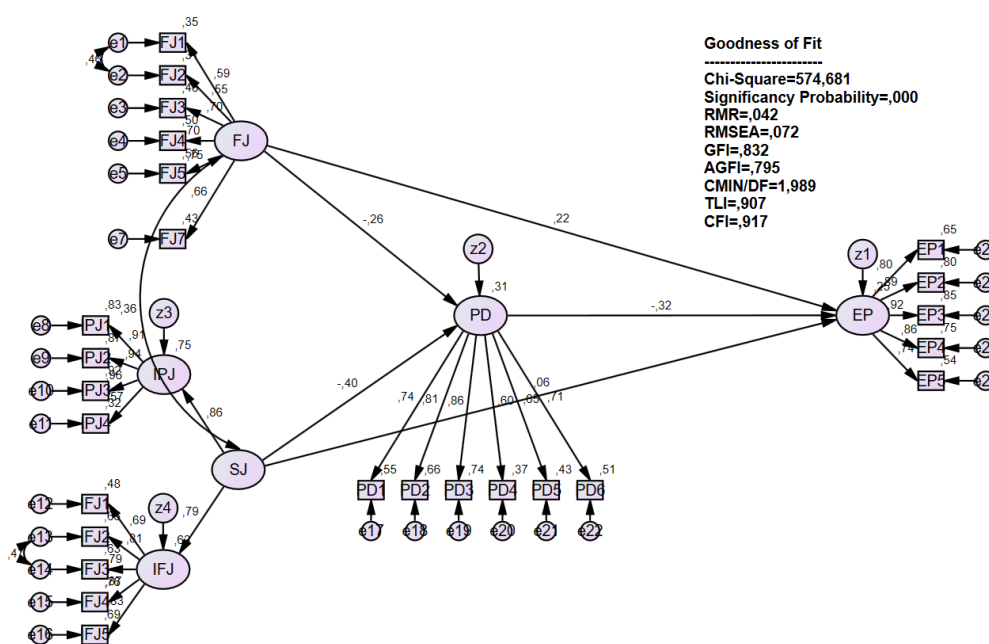
Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.23.
Uji Goodness of Fit Index Model Structural
Sebelum Modifikasi

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
1	Chi-Square	< 390,376	674,342	Bad Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,000	Bad Fit
3	RMR	$\leq 0,05$	0,044	Good Fit
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,077	Good Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,809	Bad Fit
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,771	Bad Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,134	Bad Fit
8	TLI	$\geq 0,90$	0,886	Marginal Fit
9	CFI	$\geq 0,90$	0,897	Marginal Fit

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Gambar 4.9.
Full Model Structural Setelah Modifikasi



Tabel 4.24.
Loading Factor Model Structural Setelah Modifikasi

Indikator			Validitas							Keterangan	
			Loading Faktor								
			PD	FJ	SJ	EP	QA	RU	NA		AQ
PD6	←	PD	,713								Valid
PD5	←	PD	,654								Valid
PD4	←	PD	,605								Valid

Indikator			Validitas							Keterangan	
			Loading Faktor								
			PD	FJ	SJ	EP	QA	RU	NA		AQ
PD3	←	PD	,858								Valid
PD2	←	PD	,809								Valid
PD1	←	PD	,744								Valid
FJ7	←	FJ		,659							Valid
FJ5	←	FJ		,746							Valid
FJ4	←	FJ		,704							Valid
FJ3	←	FJ		,695							Valid
FJ2	←	FJ		,554							Valid
FJ1	←	FJ		,589							Valid
IPJ4	←	SJ			,567						Valid
IPJ3	←	SJ			,960						Valid
IPJ2	←	SJ			,935						Valid
IPJ1	←	SJ			,910						Valid
IFJ5	←	SJ			,831						Valid
IFJ4	←	SJ			,869						Valid
IFJ3	←	SJ			,793						Valid
IFJ2	←	SJ			,809						Valid
IFJ1	←	SJ			,690						Valid
EP1	←	EP				,804					Valid
EP2	←	EP				,892					Valid
EP3	←	EP				,919					Valid
EP4	←	EP				,865					Valid
EP5	←	EP				,736					Valid
QA5	←	QA					,824				Valid
QA4	←	QA					,810				Valid
QA3	←	QA					,670				Valid
QA2	←	QA					,653				Valid
QA1	←	QA					,685				Valid
RU11	←	RU						,575			Valid
RU10	←	RU						,523			Valid
RU9	←	RU						,601			Valid
RU8	←	RU						,744			Valid
RU7	←	RU						,699			Valid
RU6	←	RU						,817			Valid
RU5	←	RU						,789			Valid
RU4	←	RU						,819			Valid
RU3	←	RU						,739			Valid
RU2	←	RU						,708			Valid
RU1	←	RU						,735			Valid
NA8	←	NA							,675		Valid
NA7	←	NA							,705		Valid
NA6	←	NA							,592		Valid
NA5	←	NA							,682		Valid
NA4	←	NA							,574		Valid
NA3	←	NA							,641		Valid
NA1	←	NA							,689		Valid
AQ4	←	AQ								,701	Valid
AQ3	←	AQ								,886	Valid
AQ2	←	AQ								,856	Valid
AQ1	←	AQ								,781	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.25.
Convergent Validity, Variance Extracted Model Structural
Setelah Modifikasi

Variabel	CR	VE	AVE	Keterangan
FJ	0,8219	0,5389	0,7341	Reliabel
SJ	0,9501	0,7210	0,8491	Reliabel
PD	0,8746	0,6141	0,7837	Reliabel
EP	0,9259	0,7476	0,8646	Reliabel
ISI	0,9654	0,5929	0,7700	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.26.
Uji Goodness of Fit Index Model Structural
Setelah Modifikasi

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
1	Chi-Square	< 315,749	574,681	Bad Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,000	Bad Fit
3	RMR	$\leq 0,05$	0,042	Good Fit
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,072	Good Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,832	Marginal Fit
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,795	Bad Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,989	Good Fit
8	TLI	$\geq 0,90$	0,907	Good Fit
9	CFI	$\geq 0,90$	0,917	Good Fit

Sumber: data primer yang diolah, 2021

4.4. Uji Hipotesis dan Analisis Data

4.4.1. Uji Asumsi SEM

4.4.1.1. Uji Kecukupan Sampel

Penelitian ini menerapkan metode *convenience purposive sampling* dengan jumlah perolehan sampel sebanyak 194 sampel dari manajer maupun karyawan yang bekerja pada lembaga Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) dan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah perolehan sampel tersebut dikatakan

telah memenuhi jumlah kecukupan sampel ideal ketika menggunakan pendekatan SEM dengan alat analisis AMOS, yaitu berkisar antara 100 sampai dengan 200 sampel (Hair *et al.*, 2014). Dengan demikian, asumsi besaran sampel dikatakan terpenuhi, maka penelitian dapat dilanjutkan ke tahap asumsi selanjutnya.

4.4.1.2. Uji Normalitas

Uji normalitas data mencerminkan bentuk data yang berdistribusi normal. Ketika data berdistribusi secara tidak normal, maka akan muncul kekhawatiran hasil analisis data akan mengalami bias. Data yang berdistribusi normal dapat dilihat dari tingkat signifikansi yang dihasilkan pada *critical ratio* untuk *skewness* dan *critical ratio* untuk *curtosis* tak lebih dari $\pm 2,58$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.27.

Tabel 4.27. Uji Normalitas

Variable	min	max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
IFJ1	3,000	6,000	-,363	-2,065	,273	,775
IFJ2	3,000	6,000	-,489	-2,782	,111	,316
IFJ3	3,000	6,000	-,383	-2,180	,215	,612
IFJ4	3,000	6,000	-,170	-,969	-,458	-1,301
IFJ5	2,000	6,000	-,482	-2,739	,427	1,213
IPJ1	4,000	6,000	-,196	-1,115	-,793	-2,255
IPJ2	4,000	6,000	,001	,005	-,870	-2,473
IPJ3	4,000	6,000	-,162	-,921	-,680	-1,933
IPJ4	3,000	6,000	-,292	-1,660	-,289	-,820
EP5	3,000	6,000	-,261	-1,481	-,084	-,239
EP4	2,000	6,000	-1,016	-5,777	3,349	9,523
EP3	2,000	6,000	-1,072	-6,095	3,426	9,739
EP2	2,000	6,000	-1,002	-5,695	2,992	8,505
EP1	3,000	6,000	-,301	-1,714	,704	2,001
FJ1	2,000	6,000	-1,136	-6,459	2,612	7,428
FJ2	1,000	6,000	-1,017	-5,783	2,314	6,580
FJ3	2,000	6,000	-,765	-4,349	1,005	2,858
FJ4	2,000	6,000	-,453	-2,576	,150	,427
FJ5	3,000	6,000	-,515	-2,928	,617	1,753
FJ7	3,000	6,000	-,524	-2,980	,510	1,451
PD1	1,000	5,000	,133	,754	-1,239	-3,524
PD2	1,000	5,000	,577	3,281	-,714	-2,029
PD3	1,000	6,000	,455	2,587	-,709	-2,016

Variable	min	max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
PD4	1,000	6,000	1,332	7,574	,996	2,831
PD5	1,000	5,000	1,176	6,688	,297	,845
PD6	1,000	5,000	,225	1,282	-1,293	-3,676
Multivariate					140,004	25,552

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Hasil uji normalitas data secara *univariate* menunjukkan sebagian besar nilai *critical ratio* (c.r) pada *skewness* berada pada angka lebih besar dari $\pm 2,58$. Untuk uji normalitas data secara *univariate* menunjukkan nilai *critical ratio* (c.r) pada *kurtosis* berada pada angka lebih besar dari $\pm 2,58$. Selain mengacu pada nilai *absolute* sebesar $\pm 2,58$ untuk *univariate* dan *multivariate normality*. Sejumlah ahli juga menyampaikan bahwa asumsi *multivariate normality* dapat terpenuhi dengan nilai *critical kurtosis* tidak lebih dari 30 (Lai & Hitchcock, 2014; Walker, 2010). Dengan demikian, asumsi normalitas secara *multivariate* pada penelitian ini telah terpenuhi dengan angka 25,552 atau masih lebih kecil dari ($<$) 30, maka penelitian dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

4.4.1.3. Uji Outlier

4.4.1.3.1. Univariate Outliers

Univariate outliers dapat dideteksi dengan terlebih dahulu mengkonversi data ke dalam standar *z-score* dengan kriteria *mean* sama dengan nol (0) dan standar deviasi sama dengan satu (1) melalui program SPSS. Selanjutnya output *z-score* yang dihasilkan, dianalisis dengan melihat nilai maksimum *z-score* yang berada pada rentang 3 hingga 4 (Hair, et. al. 1995). Kriteria data yang dapat dinyatakan lolos

univariate outlier yaitu data dengan nilai *z-score* $> 3,0$. Berikut hasil uji *univariate outlier* dapat dilihat pada Tabel 4.28.

Tabel 4.28. Uji Univariate Outliers

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(FJ1)	194	-3.67052	1.46160	.0000000	1.0000000
Zscore(FJ2)	194	-4.52538	1.45503	.0000000	1.0000000
Zscore(FJ3)	194	-3.50224	1.55873	.0000000	1.0000000
Zscore(FJ4)	194	-3.12758	1.66886	.0000000	1.0000000
Zscore(FJ5)	194	-2.95227	1.41980	.0000000	1.0000000
Zscore(FJ7)	194	-3.56887	1.16252	.0000000	1.0000000
Zscore(IPJ1)	194	-2.43748	1.10463	.0000000	1.0000000
Zscore(IPJ2)	194	-2.50650	1.19130	.0000000	1.0000000
Zscore(IPJ3)	194	-2.33262	1.16181	.0000000	1.0000000
Zscore(IPJ4)	194	-2.61093	1.40907	.0000000	1.0000000
Zscore(IFJ1)	194	-3.30398	1.34075	.0000000	1.0000000
Zscore(IFJ2)	194	-2.64129	1.35152	.0000000	1.0000000
Zscore(IFJ3)	194	-3.05888	1.38069	.0000000	1.0000000
Zscore(IFJ4)	194	-2.36661	1.51330	.0000000	1.0000000
Zscore(IFJ5)	194	-3.86720	1.37005	.0000000	1.0000000
Zscore(PD1)	194	-1.23846	2.26900	.0000000	1.0000000
Zscore(PD2)	194	-1.02404	2.63795	.0000000	1.0000000
Zscore(PD3)	194	-1.14256	3.12008	.0000000	1.0000000
Zscore(PD4)	194	-.72027	3.75831	.0000000	1.0000000
Zscore(PD5)	194	-.72588	3.15884	.0000000	1.0000000
Zscore(PD6)	194	-1.19409	2.10346	.0000000	1.0000000
Zscore(EP1)	194	-3.37096	1.55844	.0000000	1.0000000
Zscore(EP2)	194	-4.56914	1.41004	.0000000	1.0000000
Zscore(EP3)	194	-4.80128	1.23728	.0000000	1.0000000
Zscore(EP4)	194	-4.76244	1.33600	.0000000	1.0000000
Zscore(EP5)	194	-3.05529	1.42375	.0000000	1.0000000
Zscore(QA1)	194	-2.70591	.77056	.0000000	1.0000000
Zscore(QA2)	194	-4.52871	.72171	.0000000	1.0000000
Zscore(QA3)	194	-3.73676	.60415	.0000000	1.0000000
Zscore(QA4)	194	-3.77487	.55841	.0000000	1.0000000
Zscore(QA5)	194	-4.46562	.81688	.0000000	1.0000000
Zscore(RU1)	194	-3.46309	.68407	.0000000	1.0000000
Zscore(RU2)	194	-2.78532	.75797	.0000000	1.0000000
Zscore(RU3)	194	-3.34406	.68543	.0000000	1.0000000
Zscore(RU4)	194	-4.43928	.92101	.0000000	1.0000000
Zscore(RU5)	194	-2.92113	.75874	.0000000	1.0000000
Zscore(RU6)	194	-2.85506	.80092	.0000000	1.0000000
Zscore(RU7)	194	-2.20957	.97747	.0000000	1.0000000
Zscore(RU8)	194	-1.98797	1.06078	.0000000	1.0000000
Zscore(RU9)	194	-3.52705	1.28031	.0000000	1.0000000
Zscore(RU10)	194	-6.07463	.99059	.0000000	1.0000000
Zscore(RU11)	194	-3.70535	1.17364	.0000000	1.0000000
Zscore(NA1)	194	-2.14447	1.17049	.0000000	1.0000000
Zscore(NA3)	194	-4.80035	1.12375	.0000000	1.0000000
Zscore(NA4)	194	-4.25405	.78843	.0000000	1.0000000
Zscore(NA5)	194	-1.95030	1.33977	.0000000	1.0000000
Zscore(NA6)	194	-2.13399	1.24555	.0000000	1.0000000

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(NA7)	194	-3.66983	1.63003	.0000000	1.0000000
Zscore(NA8)	194	-3.77285	1.24039	.0000000	1.0000000
Zscore(AQ1)	194	-2.89737	.87504	.0000000	1.0000000
Zscore(AQ2)	194	-5.67743	.56882	.0000000	1.0000000
Zscore(AQ3)	194	-5.12111	.66624	.0000000	1.0000000
Zscore(AQ4)	194	-6.91976	.56941	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	194				

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Output *univariate outliers* menunjukkan keseluruhan indikator variabel penelitian memiliki nilai *Mean* sama dengan nol (0) dan nilai Standar Deviasi sama dengan satu (1). Selain itu, nilai *Maximum* pada untuk keseluruhan indikator tidak terdapat angka yang lebih besar dari 3 (Hair *et al.*, 1995, 2014). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator variabel penelitian bebas *outliers* secara *univariate*.

4.4.1.3.2. Multivariate Outliers

Multivariate outlier dapat dilihat dari output *Mahalanobis distance* pada hasil pengujian menggunakan AMOS. Kriteria yang digunakan untuk menilai ada atau tidaknya *multivariate outlier* dalam penelitian yaitu pada nilai $p < 0,001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur. Model penelitian ini memiliki jumlah variabel terukur sebanyak 26. Kemudian dengan fungsi *CHIINV* pada *Microsoft Excel* dilakukan perhitungan dan menghasilkan angka 54,052. Data yang memiliki nilai *mahalanobish d-squared* melebihi 54,052 merupakan *multivariate outlier* dan harus dikeluarkan dari input data awal sebelum dilakukan

re-run pada AMOS. Hasil uji *multivariate outlier* dapat dilihat pada Tabel 4.29.

Tabel 4.29.
Uji *Multivariate Outliers*

Observation number	Mahalanobis d-squared
156	53,575
142	52,435
189	51,919
184	51,540
23	51,375
34	50,890
149	50,731
59	50,574
26	50,405
174	50,302
...	...

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Hasil uji *multivariate outliers* di atas menunjukkan bahwa tidak ada data yang melebihi angka 54,052 pada nilai *mahalanobis distance*, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat outlier secara *multivariate*.

4.4.1.4. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas mengharuskan tidak terdapat korelasi sempurna atau besar diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat dideteksi melalui nilai determinan matriks kovarian. Indikasi adanya multikolinearitas dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi antar variabel independen yang diperoleh $> 0,85$ dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian dapat dikatakan tidak memenuhi asumsi multikolinearitas (Hair *et al.*, 2014). Berikut adalah koefisien korelasi yang dibuat mengacu pada output AMOS dapat dilihat pada Tabel 4.30.

Tabel 4.30.
Uji Multikolinearitas

			Estimate
FJ	<-->	SJ	,361

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan nilai pada output korelasi antara variabel independen sebesar 0,361 yang lebih kecil dari ($<$) 0,85. Mengacu pada hasil korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas, sehingga data dapat diproses ke tahap analisis selanjutnya.

4.4.2. Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan melalui analisis model *structural equation model* (SEM) nilai C.R. dan nilai P adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31. Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	Keterangan
EP	←	FJ	,225	,102	2,578	Signifikan
EP	←	SJ	,063	,124	,680	Tidak Signifikan
PD	←	FJ	-,264	,181	-3,027	Signifikan
PD	←	SJ	-,403	,252	-3,792	Signifikan
EP	←	PD	-,324	,053	-3,464	Signifikan

Sumber: data primer yang diolah, 2021

4.4.2.1. Hipotesis Pertama

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* untuk konstruk keadilan formal (FJ) terhadap kinerja karyawan (EP) sebesar 0,225. Kemudian dari hasil analisis pengaruh langsung keadilan formal terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai C.R sebesar 2,578. Temuan ini menandakan keadilan formal berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari nilai C.R yang memenuhi syarat $> 1,96$. Dengan demikian hipotesis pertama dapat dinyatakan **diterima**.

4.4.2.2. Hipotesis Kedua

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* untuk konstruk keadilan sosial (SJ) terhadap kinerja karyawan (EP) sebesar 0,063. Kemudian dari hasil analisis pengaruh langsung keadilan sosial terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai C.R sebesar 0,680. Temuan ini membuktikan bahwa keadilan sosial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan ini dibuktikan dari nilai C.R yang tidak memenuhi syarat $> 1,96$. Dengan demikian hipotesis kedua dapat dinyatakan **ditolak**.

4.4.2.3. Hipotesis Ketiga

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* untuk konstruk keadilan formal (FJ) terhadap tekanan psikologis (PD) sebesar -0,264. Kemudian dari hasil analisis pengaruh langsung keadilan formal terhadap tekanan psikologis menunjukkan nilai C.R sebesar -3,027. Temuan ini menandakan keadilan formal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tekanan psikologis, dibuktikan dari nilai C.R yang memenuhi syarat $> 1,96$. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat dinyatakan **diterima**.

4.4.2.4. Hipotesis Keempat

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* untuk konstruk keadilan sosial (SJ) terhadap tekanan psikologis (PD) sebesar -0,403. Kemudian dari hasil analisis pengaruh langsung keadilan sosial terhadap tekanan psikologis menunjukkan nilai C.R sebesar -3,792. Temuan ini menandakan keadilan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tekanan psikologis, dibuktikan dari nilai C.R yang memenuhi syarat $> 1,96$. Dengan demikian hipotesis keempat dapat dinyatakan **diterima**.

4.4.2.5. Hipotesis Kelima

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* untuk konstruk tekanan psikologis (PD) terhadap kinerja karyawan (EP) sebesar -0,324. Kemudian dari hasil analisis pengaruh langsung tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai C.R sebesar -3,464. Temuan ini menandakan tekanan psikologis memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari nilai C.R yang memenuhi syarat $> 1,96$. Dengan demikian hipotesis kelima dapat dinyatakan **diterima**.

4.4.2.6. Pengaruh Mediasi

Persamaan Pertama – *Sobel Test* Mediasi Tekanan Psikologis (PD) pada Pengaruh Keadilan Formal (FJ) terhadap Kinerja Karyawan (EP).

Diketahui:

- Keadilan formal terhadap tekanan psikologis (a) unstandardized koefisien = 0,547.

- Tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan (b) unstandardized koefisien = 0,183.
- SE keadilan formal terhadap tekanan psikologis (sa) = 0,181.
- SE tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan (sb) = 0,053.

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,183^2 0,181^2 + 0,547^2 0,053^2 + 0,181^2 0,053^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,0010971 + 0,0008405 + 0,0000920}$$

$$Sab = 0,0450514$$

$$t - \text{hitung} = \frac{a \cdot b}{Sab}$$

$$t - \text{hitung} = \frac{(0,547) \times (0,183)}{0,0450514}$$

$$t - \text{hitung} = 2,2219$$

Persamaan Kedua – *Sobel Test* Mediasi Tekanan Psikologis (PD) pada Pengaruh Keadilan Sosial (SJ) terhadap Kinerja Karyawan (EP).

Diketahui:

- Keadilan sosial terhadap tekanan psikologis (a) unstandardized koefisien = 0,954.
- Tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan (b) unstandardized koefisien = 0,183.
- SE keadilan sosial terhadap tekanan psikologis (sa) = 0,252.
- SE tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan (sb) = 0,053.

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,183^2 0,252^2 + 0,954^2 0,053^2 + 0,252^2 0,053^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0021267 + 0,0025565 + 0,0001784}$$

$$S_{ab} = 0,0697266$$

$$t - \text{hitung} = \frac{a \cdot b}{S_{ab}}$$

$$t - \text{hitung} = \frac{(0,954) \times (0,183)}{0,0697266}$$

$$t - \text{hitung} = 2,5038$$

4.4.2.6.1. Pengaruh Mediasi Tekanan Psikologis pada Pengaruh Keadilan Formal terhadap Kinerja Karyawan

Perhitungan *sobel test* pada persamaan pertama menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,2219 atau lebih besar dari ($>$) t_{tabel} sebesar 1,96. Hasil ini menandakan bahwa tekanan psikologis memediasi pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat dinyatakan hipotesis keenam **diterima**.

4.4.2.6.2. Pengaruh Mediasi Tekanan Psikologis pada Pengaruh Keadilan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Perhitungan *sobel test* pada persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,5038 atau lebih besar dari ($>$) t_{tabel} sebesar 1,96. Hasil ini menandakan bahwa tekanan psikologis juga berperan sebagai mediasi pada pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan hipotesis ketujuh **diterima**.

4.4.2.6.3. Pengaruh Total

Tabel 4.32. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

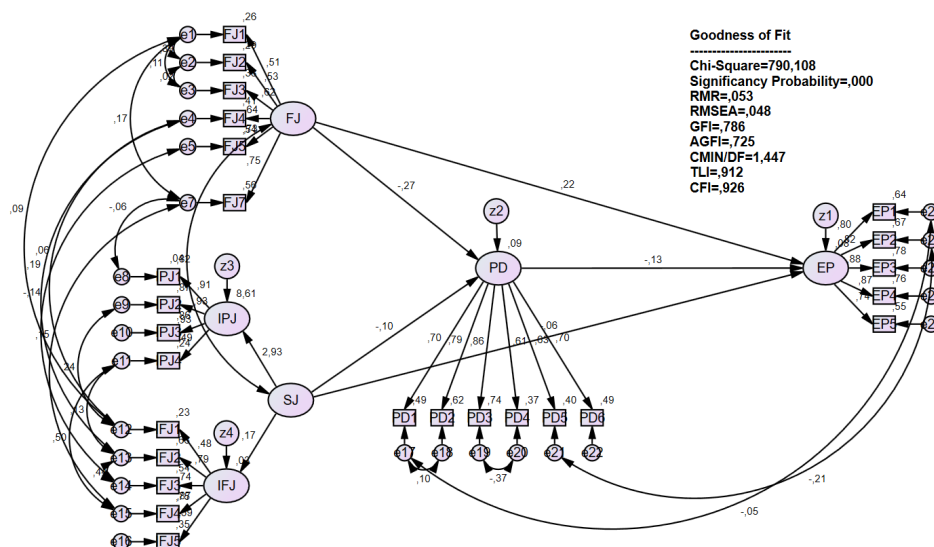
Arah Pengaruh Mediator	Standardized Direct Effect	Standardized Indirect Effect	Standardized Total Effect	Keterangan
FJ → PD → EP	0,225	0,086	0,310	Signifikan
SJ → PD → EP	0,063	0,131	0,194	Signifikan

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada output pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang ditampilkan pada Tabel 4.32., dapat ditemukan besaran pengaruh total untuk masing-masing arah diagram jalur. Untuk besaran pengaruh total jalur keadilan formal terhadap kinerja karyawan melalui tekanan psikologis diperoleh sebesar 0,311 ($0,225 + 0,086$). Kemudian untuk besaran pengaruh total jalur keadilan sosial terhadap kinerja karyawan melalui tekanan psikologis diperoleh sebesar 0,194 ($0,063 + 0,131$). Hasil ini menunjukkan pengaruh total jalur aspek keadilan formal terhadap kinerja karyawan melalui tekanan psikologis lebih besar atau paling kuat jika dibandingkan dengan pengaruh total jalur aspek keadilan sosial terhadap kinerja karyawan melalui tekanan psikologis.

4.4.2.7. Pengaruh Moderasi

4.4.2.7.1. Kecerdasan Spiritual Islam Rendah



Gambar 4.10. Model Tekanan Psikologis Menuju Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kecerdasan Spiritual Islam Rendah Setelah Dimodifikasi

Pengujian model menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model. Hal ini dibuktikan dari hasil uji *goodness of fit* yang menunjukkan bahwa terdapat empat (4) indeks yang memenuhi kriteria *good fit* diantaranya RMSEA, CMIN/DF, TLI dan CFI. Menurut Hair *et al.*, (2014) dibutuhkan setidaknya tiga (3) atau empat (4) indeks yang harus memenuhi kriteria *good fit* barulah model dapat dikatakan layak atau memadai. Dikarenakan dalam model sudah terdapat tiga (4) indeks yang memenuhi kriteria *good fit*, maka dapat dinyatakan bahwa model layak atau memadai. Lebih jelas mengenai hasil uji *goodness of fit* “Model Tekanan Psikologis Menuju Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kecerdasan Spiritual

Islam Rendah” dapat dilihat pada Gambar 4.10., Tabel 4.33., Tabel 4.34., dan Tabel 4.35.

Tabel 4.33.
Uji Goodness of Fit Index of Structural Equation Model
Multigroup dalam Konteks Kecerdasan
Spiritual Islam Rendah

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
1	Chi-Square	< 601,4679	790,108	Bad Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,000	Bad Fit
3	RMR	$\leq 0,05$	0,053	Bad Fit
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,048	Good Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,786	Bad Fit
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,725	Bad Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,447	Good Fit
8	TLI	$\geq 0,90$	0,912	Good Fit
9	CFI	$\geq 0,90$	0,926	Good Fit

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Kemudian, mengacu pada hasil uji menggunakan *structural equation model* (SEM) maka dihasilkan nilai C.R. dan nilai P untuk kecerdasan spiritual Islam rendah yang dapat dilihat pada Tabel 4.34. sebagai berikut:

Tabel 4.34.
Nilai CR (Uji t) Kecerdasan Spiritual Islam Rendah

No	Pengaruh	Estimate	S.E.	C.R.
1	EP ← FJ	,223	,121	1,768
2	EP ← SJ	-,062	,159	-,180
3	PD ← FJ	-,274	,069	-2,167
4	PD ← SJ	-,100	,454	-,182
5	EP ← PD	-,127	,080	-,816

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan analisis *multigroup* dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.34., dapat dilihat pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan

dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah menghasilkan nilai C.R. sebesar 1,768 yang lebih kecil dari ($<$) 1,96. Kondisi ini menandakan bahwa pada tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah keadilan formal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis *multigroup* dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah pada Tabel 4.34., dapat dilihat bahwa pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah menghasilkan nilai C.R. sebesar - 0,180 yang lebih kecil dari ($<$) 1,96. Kondisi ini menandakan bahwa pada tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah keadilan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis *multigroup* dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.34., dapat dilihat bahwa pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah menghasilkan nilai C.R. sebesar -2,167 yang lebih kecil dari ($>$) 1,96. Kondisi ini menandakan bahwa pada tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah keadilan formal berpengaruh signifikan terhadap tekanan psikologis.

Hasil pengujian *multigroup* dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah pada Tabel 4.34., dapat dilihat bahwa pengaruh keadilan sosial terhadap tekanan psikologis dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah menghasilkan nilai C.R. sebesar -0,182 yang lebih kecil

dari ($<$) 1,96. Kondisi ini menandakan bahwa pada tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah keadilan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap tekanan psikologis.

Terakhir, hasil pengujian *multigroup* dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.34., dapat dilihat pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah menghasilkan nilai C.R. sebesar -1,024 yang lebih kecil dari ($<$) 1,96. Kondisi ini menandakan bahwa pada tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah tekanan psikologis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.35.
Perbandingan Koefisien Sebelum dan Sesudah Moderasi
Kecerdasan Spiritual Islam Rendah

No	Pengaruh			Sebelum	Sesudah	Naik/Turun
1	EP	←	FJ	22,5%	22,3%	-0,2%
2	EP	←	SJ	6,3%	6,2%	-0,1%
3	PD	←	FJ	26,4%	27,4%	+1%
4	PD	←	SJ	40,3%	10,0%	-30,3%
5	EP	←	PD	32,4%	12,7%	-19,7%

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil perbandingan koefisien sebelum dan sesudah moderasi kecerdasan spiritual Islam rendah seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.35. Terdapat sejumlah hasil analisis terkait besaran pengaruh untuk masing-masing arah konstruk sebelum dan sesudah moderasi. Pertama, hasil perbandingan tersebut menemukan pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan mengalami

penurunan sebesar 0,2% dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah. Temuan ini menegaskan apabila tingkat keadilan formal rendah, maka kinerja karyawan juga semakin rendah, kondisi ini didukung oleh tingkat kecerdasan spiritual Islam yang rendah.

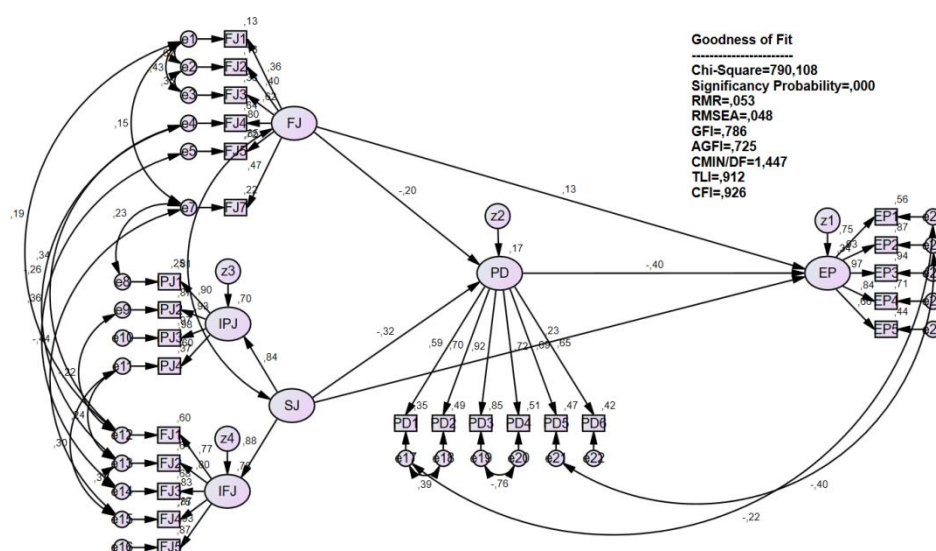
Kedua, perbandingan tersebut juga menunjukkan pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,1% dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah. Temuan ini menegaskan apabila tingkat keadilan sosial tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi, hal ini didukung oleh tingkat kecerdasan spiritual Islam yang rendah.

Ketiga, perbandingan tersebut juga menunjukkan pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis mengalami kenaikan sebesar 1% dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah. Temuan ini menegaskan apabila tingkat keadilan formal rendah, maka tekanan psikologis juga semakin tinggi, hasil ini didukung tingkat kecerdasan spiritual Islam yang rendah.

Keempat, perbandingan tersebut juga menunjukkan pengaruh keadilan sosial terhadap tekanan psikologis mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 30,3% dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah. Temuan ini menegaskan apabila tingkat keadilan sosial tinggi, maka tekanan psikologis juga akan semakin rendah, hal ini didukung oleh tingkat kecerdasan spiritual Islam yang rendah.

Terakhir, hasil perbandingan tersebut juga menunjukkan bahwa pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 19,7% dalam konteks kecerdasan spiritual Islam rendah. Temuan ini menegaskan apabila tingkat tekanan psikologis tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin rendah, hal ini didukung tingkat kecerdasan spiritual Islam yang rendah.

4.4.2.7.2. Kecerdasan Spiritual Islam Tinggi



Gambar 4.11. Model Tekanan Psikologis Menuju Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kecerdasan Spiritual Islam Tinggi Setelah Dimodifikasi

Pengujian model menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model. Hal ini dibuktikan dari hasil uji *goodness of fit* yang menunjukkan terdapat empat (4) indeks yang memenuhi kriteria *good fit* diantaranya RMSEA, CMIN/DF, TLI dan CFI. Menurut Hair *et al.*, (2014) dibutuhkan tiga (3) atau empat (4)

indeks yang harus memenuhi kriteria *good fit* sehingga model dapat dikatakan layak atau memadai. Lebih jelas terkait hasil uji *goodness of fit* “Model Tekanan Psikologis Menuju Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kecerdasan Spiritual Islam Tinggi” dapat dilihat pada Gambar 4.11., Tabel 4.36., Tabel 4.37., dan Tabel 4.38.

Tabel 4.36.
Uji Goodness of Fit Index of Structural Equation Model
Multigroup dalam Konteks Kecerdasan
Spiritual Islam Tinggi

No	Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
1	Chi-Square	< 601,4679	790,108	Bad Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,000	Bad Fit
3	RMR	$\leq 0,05$	0,053	Bad Fit
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,048	Good Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,786	Bad Fit
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,725	Bad Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,447	Good Fit
8	TLI	$\geq 0,90$	0,912	Good Fit
9	CFI	$\geq 0,90$	0,926	Good Fit

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Kemudian, mengacu pada hasil uji menggunakan *structural equation model* (SEM) maka dihasilkan nilai *critical ratio* (C.R.) untuk kecerdasan spiritual Islam tinggi yang dapat dilihat pada Tabel 4.37. sebagai berikut:

Tabel 4.37.
Nilai CR (Uji t) Kecerdasan Spiritual Islam Tinggi

No	Pengaruh	Estimate	S.E.	C.R.
1	EP $\leftarrow$ FJ	,130	,161	1,308
2	EP $\leftarrow$ SJ	,225	,126	2,018
3	PD $\leftarrow$ FJ	-,196	,308	-1,729
4	PD $\leftarrow$ SJ	-,323	,241	-2,542
5	EP $\leftarrow$ PD	-,403	,067	-3,556

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian *multigroup* dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi pada Tabel 4.37., dapat dilihat bahwa pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi menghasilkan nilai C.R. sebesar 1,308 yang lebih kecil dari ($<$) 1,96. Temuan ini menandakan bahwa pada tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi keadilan formal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian *multigroup* dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.37., dapat dilihat bahwa pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi menghasilkan nilai C.R. sebesar 2,018 yang lebih besar dari ($>$) 1,96. Temuan ini menandakan bahwa pada tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi keadilan formal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian *multigroup* dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi pada Tabel 4.37., dapat dilihat bahwa pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi menghasilkan nilai C.R. sebesar -1,729 yang lebih kecil dari ($<$) 1,96. Temuan ini menandakan bahwa pada tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi keadilan formal tidak berpengaruh signifikan terhadap tekanan psikologis.

Hasil pengujian *multigroup* dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.37., dapat dilihat

pengaruh keadilan sosial terhadap tekanan psikologis dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi menghasilkan nilai C.R. sebesar -2,542 yang lebih besar dari ($>$) 1,96. Temuan ini menandakan pada tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi, keadilan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terakhir, hasil pengujian *multigroup* dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.37., dapat dilihat pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi menghasilkan nilai C.R. sebesar -3,556 yang lebih besar dari ($>$) 1,96. Temuan ini menandakan pada tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi, tekanan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.38.
Perbandingan Koefisien Sebelum dan Sesudah Moderasi
Kecerdasan Spiritual Islam Tinggi

No	Pengaruh			Sebelum	Sesudah	Naik/Turun
1	EP	←	FJ	22,5%	13,0%	-9,5%
2	EP	←	SJ	6,3%	22,5%	+16,2%
3	PD	←	FJ	26,4%	19,6%	-6,8%
4	PD	←	SJ	40,3%	32,3%	-8%
5	EP	←	PD	32,4%	40,3%	+7,9%

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil perbandingan koefisien sebelum dan sesudah moderasi kecerdasan spiritual Islam tinggi seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.38. Terdapat beberapa hasil analisis terkait besaran pengaruh untuk masing-masing arah konstruk. Pertama, hasil perbandingan tersebut menemukan pengaruh keadilan formal terhadap

kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 9,5% dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi. Temuan ini menegaskan apabila tingkat keadilan formal tinggi, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi, kondisi ini didukung oleh tingkat kecerdasan spiritual Islam yang tinggi.

Kedua, hasil perbandingan tersebut juga menemukan pengaruh aspek keadilan sosial terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 16,2% dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa apabila tingkat keadilan sosial tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi, hal ini didukung oleh tingkat kecerdasan spiritual Islam yang tinggi.

Ketiga, hasil perbandingan tersebut juga menemukan pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis mengalami penurunan sebesar 6,8% dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi. Temuan ini menegaskan apabila tingkat keadilan formal tinggi, maka tekanan psikologis juga akan semakin rendah, hasil ini didukung tingkat kecerdasan spiritual Islam yang tinggi.

Keempat, perbandingan tersebut juga menemukan pengaruh aspek keadilan sosial terhadap tekanan psikologis penurunan sebesar 8% dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi. Temuan ini menegaskan apabila tingkat keadilan sosial rendah, maka tekanan psikologis juga akan semakin tinggi, hal ini didukung oleh tingkat kecerdasan spiritual Islam yang tinggi.

Terakhir, hasil perbandingan koefisien pada Tabel 4.38. juga menemukan bahwa pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 7,9% dalam konteks kecerdasan spiritual Islam tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa apabila tingkat tekanan psikologis tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin rendah, hal ini didukung tingkat kecerdasan spiritual Islam yang tinggi.

4.4.2.7.3. Peran Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Pengaruh

Keadilan Formal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian moderasi analisis multigroup menunjukkan pada tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah, keadilan formal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dari nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar $1,768 < 1,96$. Begitupun pada tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi, keadilan formal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari perolehan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar $1,308 < 1,96$. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan hasil antara kecerdasan spiritual Islam rendah dengan kecerdasan spiritual Islam tinggi dalam hal pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual Islam tidak memiliki peran moderasi dalam pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan, dalam konteks ini hipotesis kedelapan dinyatakan **ditolak**.

4.4.2.7.4. Peran Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Pengaruh

Keadilan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian moderasi analisis *multigroup* menunjukkan bahwa pada tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah, keadilan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dari nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar $-0,180 < 1,96$. Namun pada tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi, keadilan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari perolehan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar $2,018 > 1,96$. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil antara kecerdasan spiritual Islam rendah dengan kecerdasan spiritual Islam tinggi dalam pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan kecerdasan spiritual Islam memiliki peran moderasi pada pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan, maka dalam konteks ini hipotesis kesembilan dinyatakan **diterima**.

4.4.2.7.5. Peran Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Pengaruh

Keadilan Formal terhadap Tekanan Psikologis

Hasil pengujian moderasi analisis *multigroup* menunjukkan bahwa pada tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah, keadilan formal berpengaruh signifikan terhadap tekanan psikologis, ini dibuktikan dari nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar $-2,167 > 1,96$. Sedangkan pada tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi, keadilan formal tidak berpengaruh signifikan terhadap tekanan psikologis, dibuktikan dari perolehan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar $-1,729 < 1,96$. Temuan ini menunjukkan terdapat perbedaan hasil antara kecerdasan spiritual

Islam rendah dengan kecerdasan spiritual Islam tinggi dalam hal pengaruh aspek keadilan formal terhadap tekanan psikologis. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual Islam memiliki peran moderasi pada pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis, dalam konteks ini hipotesis kesepuluh dinyatakan **diterima**.

4.4.2.7.6. Peran Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Pengaruh Keadilan Sosial terhadap Tekanan Psikologis

Hasil pengujian moderasi analisis multigroup menunjukkan bahwa pada tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah, keadilan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap tekanan psikologis, dibuktikan dari nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar $-0,182 < 1,96$. Namun pada tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi, keadilan sosial berpengaruh signifikan terhadap tekanan psikologis, dibuktikan dari perolehan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar $-2,542 > 1,96$. Temuan ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara kecerdasan spiritual Islam rendah dengan kecerdasan spiritual Islam tinggi dalam hal pengaruh aspek keadilan sosial terhadap tekanan psikologis. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual Islam memiliki peran moderasi pada pengaruh keadilan sosial terhadap tekanan psikologis, dalam konteks ini hipotesis kesebelas dinyatakan **diterima**.

4.4.2.7.7. Peran Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Pengaruh Tekanan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian moderasi analisis multigroup menunjukkan pada tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah, tekanan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar $-1,024 < 1,96$. Namun pada tingkat kecerdasan spiritual Islam tinggi, tekanan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dari perolehan nilai *critical ratio* (C.R.) sebesar $-3,556 > 1,96$. Temuan ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara kecerdasan spiritual Islam rendah dengan kecerdasan spiritual Islam tinggi dalam hal pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual Islam memiliki peran moderasi pada pengaruh aspek tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan, dalam konteks ini hipotesis keduabelas dinyatakan **diterima**.

4.5. Ringkasan Hasil Analisis Data

Berikut dibawah ini ditampilkan berupa hasil ringkasan analisis data untuk keseluruhan hipotesis.

Tabel 4.39. Ringkasan Hasil Analisis Data

Hipotesis	Pernyataan	Hasil	Keterangan
H ₁	Keadilan formal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	C.R. = 2,578	Diterima
H ₂	Keadilan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	C.R. = 0,680	Ditolak
H ₃	Keadilan formal berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis	C.R. = -3,027	Diterima
H ₄	Keadilan sosial berpengaruh negatif	C.R. = -3,792	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	Hasil	Keterangan
	signifikan terhadap tekanan psikologis		
H ₅	Tekanan psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	C.R. = -3,464	Diterima
H ₆	Tekanan psikologis memediasi pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan	T _{hitung} = 2,222	Diterima
H ₇	Tekanan psikologis memediasi pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan	T _{hitung} = 2,504	Diterima
H ₈	Kecerdasan spiritual Islam (ISI) memoderasi pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan	ISI Rendah C.R. = 1,768 ISI Tinggi C.R. = 1,308	Ditolak
H ₉	Kecerdasan spiritual Islam (ISI) memoderasi pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan	ISI Rendah C.R. = 0,180 ISI Tinggi C.R. = 2,018	Diterima
H ₁₀	Kecerdasan spiritual Islam (ISI) memoderasi pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis	ISI Rendah C.R. = 2,167 ISI Tinggi C.R. = 1,729	Diterima
H ₁₁	Kecerdasan spiritual Islam (ISI) memoderasi pengaruh keadilan sosial terhadap tekanan psikologis	ISI Rendah C.R. = 0,182 ISI Tinggi C.R. = 2,542	Diterima
H ₁₂	Kecerdasan spiritual Islam (ISI) memoderasi pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan	ISI Rendah C.R. = 1,024 ISI Tinggi C.R. = 3,556	Diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2021

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Keadilan Formal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data, ditemukan aspek keadilan formal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini

menunjukkan semakin tinggi tingkat keadilan formal yang dirasakan manajer dan karyawan pada lembaga *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT), maka kinerja yang mereka hasilkan juga semakin meningkat. Temuan penelitian ini sejalan dengan laporan para ahli dalam sejumlah studi (Khtatbeh *et al.*, 2020; Swalhi *et al.*, 2017; Zeb *et al.*, 2019). Clercq & Azeem (2020) dalam sebuah studi kepada 190 karyawan di Pakistan, mereka menemukan aspek keadilan formal berpengaruh positif pada kinerja karyawan. De-Lara & Ting-Ding (2017) dalam studi kepada 215 karyawan *outsourcing* hotel Grand Canaria Spanyol, mereka juga menemukan persepsi keadilan formal karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Terakhir, Khan *et al.*, (2020) juga menemukan dimensi keadilan prosedural atau keadilan formal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diantara para anggota fakultas pada salah satu perguruan tinggi di Pakistan.

Selanjutnya, temuan penelitian ini juga kembali menegaskan esensi dari teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang telah disampaikan Homans (1958). Teori pertukaran sosial memandang karyawan berinvestasi dalam hal seperti bakat dan upaya dengan maksud mencari pengembalian yang menguntungkan seperti gaji, promosi dan lain sebagainya (Cropanzano & Mitchell, 2005). Apabila sumber daya organisasi dianggap dialokasikan secara adil, karyawan cenderung akan lebih yakin mengenai pengembalian yang menguntungkan mereka dalam jangka panjang (Cropanzano *et al.*, 2002; Wayne *et al.*, 1997). Untuk itu dapat dikatakan bahwa keadilan organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan hubungan pertukaran sosial, sementara

kualitas hubungan pertukaran sosial yang lebih tinggi dapat berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik (Wang *et al.*, 2010).

Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketidakadilan pada prosedur hasil akan cenderung memeriksa prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Ketika ditemukan prosedur hasil tidak memenuhi prinsip keadilan maka mereka akan mengubah kinerja mereka untuk mengembalikan keadilan (Cohen-Charash & Spector, 2001). Pernyataan ini menegaskan karyawan akan menunjukkan upaya optimal ketika mereka memperoleh keadilan dalam hal prosedural atau proses alokasi hasil. Dalam konteks ini upaya yang mungkin ditunjukkan sebagai bentuk respon balasan atas keadilan maupun ketidakadilan yaitu dengan memberi jumlah input tertentu sesuai dengan hasil yang diterima atau mengurangi atau menambahkan input yang kemudian mengarah kepada pencapaian kinerja kerja (Bataineh, 2019; Casimir *et al.*, 2014).

Mengacu pada kondisi sesungguhnya di lapangan dari hasil survei yang telah dilakukan kepada manajer dan karyawan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) terkait keadilan formal dapat mempengaruhi capaian kinerja karyawan. Manajer dan karyawan BMT melaporkan bahwa mereka cenderung bekerja lebih semangat ketika prosedur yang ada telah menerapkan prinsip-prinsip keadilan yang sesuai dengan kondisi di dalam organisasi, terlebih ketika keadilan prosedur yang dimaksud terkait langsung dengan aspek kesejahteraan seperti prosedur gaji dan promosi (Bokemper *et al.*, 2019; Wang *et al.*, 2019). Pernyataan ini sejalan dengan yang disampaikan Roberson & Stewart (2006),

terpenuhi keadilan formal memotivasi karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka untuk organisasi, dan umumnya ditampilkan dalam bentuk peningkatan hasil kerja (Akman, 2018; Folger, 1993; Zapata-Phelan *et al.*, 2009). Hal ini dikarenakan masing-masing karyawan tidak dapat memungkiri bahwa tujuan mereka bergabung dengan organisasi mereka yakni untuk tujuan kesejahteraan (Cropanzano *et al.*, 2002).

Selain itu, hasil survei juga menunjukkan secara keseluruhan persepsi manajer dan karyawan tentang keadilan formal memperoleh skor yang baik atau tinggi. Hal ini merepresentasikan terpenuhinya keadilan formal dengan baik, yang berarti secara keseluruhan lembaga BMT telah menjunjung tinggi transparansi dalam hal prosedur yang digunakan di dalamnya. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa keadilan prosedural merepresentasikan transparansi, kredibilitas, dan integritas organisasi (Cui & Jiao, 2019; Schafer, 2013). Terpenuhinya keadilan formal dapat menghasilkan *positive affective well-being* (Fox *et al.*, 2001). Beberapa bentuk *positive affective well-being* seperti antusiasme, kebahagiaan, dan kepuasan ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Coo & Salanova, 2018). Kondisi ini menandakan bahwa keadilan formal yang terpenuhi dengan baik mendorong pencapaian kinerja karyawan yang baik pula. Kondisi ini semakin diperkuat melalui hasil survei yang menunjukkan persepsi responden terhadap kinerja memperoleh skor rata-rata sangat baik atau sangat tinggi, yang artinya manajer maupun karyawan BMT di DIY telah memenuhi indikator kinerja yang ditentukan.

Penting untuk diketahui bahwa, tidak sedikit karyawan mengalami penurunan kinerja dikarenakan hasil yang mereka terima tidak sesuai dengan mekanisme yang sedang berjalan. Kondisi ini jelas tidak memenuhi aturan keadilan prosedural yang telah disampaikan Leventhal (1980) bahwa prosedur harus diterapkan secara konsisten, tidak memihak, dan sesuai dengan prinsip etika dan moral. Tidak sedikit juga karyawan menampilkan kondisi emosional negatif seperti kemarahan dan kesedihan atas ketidakadilan yang mereka terima (Fernández *et al.*, 2020), sebagai bentuk respon balasan, karyawan dengan sengaja menurunkan jumlah input atau kualitas hasil kerja dengan maksud yaitu untuk menyeimbangkan keadilan (Guangling, 2011). Kondisi ini semakin diperparah ketika karyawan berpikir bahwa sebesar apapun usaha yang mereka keluarkan tidak akan memberikan hasil yang sesuai selama prosedur belum memenuhi prinsip keadilan, akibatnya semangat kerja karyawan kian mengalami penurunan (Stecher & Rosse, 2007).

Selanjutnya, selain aspek kesejahteraan terdapat aspek lain yang juga menjadi fokus perhatian karyawan yang mengarah kepada motivasi mereka dalam bekerja, aspek yang dimaksud yaitu mengenai sistem atau prosedur kerja yang adil. Khatbeh *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa keadilan formal bukan hanya mengenai prosedur terkait gaji maupun promosi, keadilan formal juga berkaitan dengan keadilan terkait sistem kerja pada umumnya. Menurut Colquitt (2001) sistem atau prosedur kerja yang adil mewakili prosedur yang konsisten, tidak mengandung bias, mengacu pada informasi yang akurat, dapat dikoreksi, serta mengacu pada etika dan moral. Selain itu, keadilan sistem atau

prosedur kerja mencerminkan integritas pemimpin dan organisasi (Cui & Jiao, 2019). Sistem kerja yang adil pada akhirnya membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja untuk pemimpin dan organisasi yang memiliki integritas (Moorman & Grover, 2009). Kondisi ini selanjutnya menghasilkan kepuasan bagi karyawan yang kemudian mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi pimpinan dan organisasi.

Terdapat anggapan karyawan bahwa ketidakadilan pada aspek formal merepresentasikan suatu kemunduran etika dan moral dari seorang pemimpin maupun organisasi. Kondisi ini jelas melanggar aturan keadilan prosedural yang disampaikan (Colquitt, 2001) bahwa prosedur harus memegang teguh prinsip etika dan moral. Akibatnya, ketidakadilan memicu ketidakpercayaan karyawan terhadap pimpinan dan organisasi (Wahda *et al.*, 2020; Wang *et al.*, 2020). Ketidakpercayaan karyawan kepada organisasi tentunya berpengaruh signifikan pada hasil kerja yang mereka tampilkan (Roberts & David, 2020). Dalam kondisi yang lebih ekstrim, ketidakadilan yang dilakukan pimpinan atau organisasi mendorong keinginan karyawan untuk mencari organisasi lain yang lebih baik (Huang *et al.*, 2019; Suifan *et al.*, 2017). Kondisi ini tentu saja akan berdampak pada kerugian bagi organisasi baik secara finansial maupun non finansial sebagai akibat dari keluarnya sumber daya yang potensial.

4.6.2. Pengaruh Keadilan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pada bagian sebelumnya, ditemukan keadilan sosial atau keadilan interaksional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tinggi maupun rendah tingkat keadilan sosial

(*social justice*) yang dirasakan para manajer dan karyawan di *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Temuan ini mendukung sejumlah temuan pada studi terdahulu yang mengungkapkan keadilan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kalay, 2016; Krishnan *et al.*, 2018; Nakagawa *et al.*, 2015; Zapata-Phelan *et al.*, 2009). Namun, pada sisi yang berbeda temuan penelitian ini bertolak belakang dengan sejumlah temuan lainnya bahwa keadilan sosial atau keadilan interaksional memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Khan *et al.*, 2020; Otto & Mamatoglu, 2014; Pakpahan *et al.*, 2020; Swalhi *et al.*, 2017; Zeb *et al.*, 2019).

Temuan penelitian ini juga secara tegas menyampaikan perbedaan hasil dengan asumsi teori pertukaran sosial mengenai pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan. Pertukaran sosial dijelaskan sebagai aktivitas pertukaran yang melibatkan dua atau lebih pihak (Homans, 1958). Pertukaran sosial pada esensinya menitikberatkan pada keseimbangan atau keadilan antara input dan output yang diterima atau dikeluarkan oleh setiap pihak yang terlibat pertukaran (Cropanzano *et al.*, 2002). Individu atau kelompok memutuskan untuk terlibat dalam aktivitas pertukaran umumnya karena keinginan untuk memperoleh manfaat atau hasil yang menguntungkan (Li *et al.*, 2019). Penerimaan hasil yang sepadan dapat memotivasi individu untuk mengeluarkan input (usaha) yang lebih besar (Casimir *et al.*, 2014; Erdogan, 2002), motivasi tersebut muncul karena respon atas penerimaan hasil yang sesuai atau menguntungkan. Sebaliknya penerimaan hasil yang tidak sepadan

dengan input mendorong keinginan untuk melakukan penyeimbangan yakni dengan secara sengaja mengurangi proporsi input dengan jumlah yang sesuai (Kalay, 2016). Kondisi ini menegaskan kembali mengenai karakteristik hubungan pertukaran yang dipicu saling ketergantungan dengan melibatkan prinsip timbal balik dan saling melengkapi (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Mengacu pada temuan pada penelitian ini mengenai aspek keadilan sosial yang tidak membawa pengaruh apapun terhadap pencapaian kinerja karyawan, menjadikan asumsi teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) dalam menjelaskan pengaruh keadilan sosial terhadap pencapaian kinerja karyawan berbeda dengan kondisi sesungguhnya di lapangan dalam konteks manajer dan karyawan yang bekerja pada lembaga *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Asumsi yang tertuang pada perspektif teori pertukaran sosial dalam menjelaskan aspek keadilan di tempat kerja akan lebih tepat apabila digunakan untuk menjelaskan konsep kesimbangan input dan output pada aspek keadilan formal terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini mengacu pada keputusan individu bergabung menjadi bagian dari anggota organisasi untuk pertama kalinya yaitu karena dorongan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan (Cook, 1984; Li *et al.*, 2019).

Selanjutnya, mengenai keadilan sosial atau keadilan interaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kondisi ini dapat terjadi karena selama proses pertukaran terdapat berbagai faktor yang diyakini dapat mempengaruhi kualitas hubungan pertukaran diantaranya kepercayaan dan komitmen (Colquitt *et al.*, 2013; Cropanzano & Mitchell, 2005; Ko & Hur,

2014). Dalam konteks pertukaran sosial yang terjadi di lingkup organisasi, salah satu faktor penting penentu kualitas pertukaran yaitu mengenai aspek keadilan formal atau keadilan prosedural yang diterapkan dalam organisasi (Colquitt *et al.*, 2013). Salah satu aspek dalam keadilan formal yang sering menjadi fokus perhatian para karyawan adalah mengenai aspek kesejahteraan termasuk keadilan dalam hal prosedur penggajian, pemberian bonus, dan promosi karyawan (Khtatbeh *et al.*, 2020; Wan *et al.*, 2012). Pernyataan ini sejalan dengan asumsi yang dimuat dalam perspektif teori pertukaran sosial bahwa karyawan memutuskan untuk melakukan pertukaran untuk tujuan mendapatkan hasil yang menguntungkan (Cropanzano *et al.*, 2005).

Ketika hasil (gaji dan bonus) yang diterima sesuai dengan input yang dikontribusikan, karyawan akan cenderung melakukan upaya-upaya konkrit sebagai bentuk respon positif yang nantinya mengarah kepada peningkatan kualitas dan kuantitas input dengan maksud untuk mendapatkan output yang lebih besar (Casimir *et al.*, 2014). Karyawan pada umumnya menilai keadilan prosedur hasil (gaji dan bonus) yang telah mereka terima dengan melakukan perbandingan antara prosedur hasil yang diterima oleh rekan kerja lainnya (Cropanzano *et al.*, 2007). Pendapat yang disampaikan Casimir *et al.*, (2014) semakin memperkuat temuan mengapa aspek keadilan sosial atau keadilan interaksional menjadi salah satu faktor yang tidak signifikan bagi karyawan dalam konteks pencapaian kinerja.

Beberapa studi terdahulu juga semakin memperkuat temuan, bahwa keadilan sosial tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Kalay,

2016; Krishnan *et al.*, 2018; Nakagawa *et al.*, 2015). Dalam konteks studi ini, terpenuhi atau tidak terpenuhinya aspek keadilan sosial seperti perlakuan sopan dan hormat dari atasan, bukan menjadi hal penting bagi karyawan. Hal ini karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga sehingga memutuskan untuk terus bekerja meskipun mendapat perlakuan tidak sopan dan hormat yang jauh dari standar etika dan moral yang berlaku. Menurut Zafar *et al.*, (2021) karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk terus bekerja karena adanya keyakinan bahwa pekerjaan tersebut bermanfaat bagi dirinya dan keluarga. Selain itu adanya anggapan bahwa upah atau gaji yang mereka terima di organisasi lain belum tentu lebih besar dari yang mereka dapatkan di organisasi saat ini. Hal ini juga ditegaskan dalam sebuah studi, tingkat gaji dan upah yang lebih baik menurunkan keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari organisasinya (Pitts *et al.*, 2011).

Faktor lain yang menyebabkan aspek keadilan sosial tidak berpengaruh pada kinerja yaitu adanya sistem pergantian pemimpin (*change management*) dalam jangka waktu tertentu (Wanza & Nkuraru, 2016). Menurut para ahli pemimpin memiliki peran strategis dalam pencapaian kinerja karyawan dan organisasi (Šehić–Kršlak *et al.*, 2021). Hurduzeu (2015) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang melibatkan sejumlah aspek seperti motivasi, manajemen, inspirasi, remunerasi, dan kemampuan analitis. Apabila semua aspek tersebut terpenuhi, Hurduzeu (2015) dalam tulisannya menegaskan bahwa organisasi mencatat adanya peningkatan kepuasan yang secara positif dapat mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Sistem

pergantian pemimpin tidak jarang terjadi pada instansi *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) yang memiliki ukuran cukup besar dengan beberapa kantor cabang yang tersebar di beberapa wilayah. Kondisi ini memungkinkan adanya karakter pemimpin yang berbeda-beda untuk setiap periode jabatan.

Karyawan yang menyadari adanya sistem pergantian pemimpin cenderung tidak memberi tanggapan serius atas perlakuan tidak adil yang mereka terima dari pimpinan mereka, karena mereka merasa bahwa pimpinan mereka pada saat itu hanya memegang jabatan dalam kurun waktu yang relatif tidak lama, sehingga segala bentuk perlakuan pimpinan tidak menjadi hambatan yang cukup berarti dalam menjalankan aktivitas kerja mereka. Wanza & Nkuraru (2016) menjelaskan bahwa perubahan struktur organisasi memberi dampak positif bagi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan perubahan struktur berpotensi menghasilkan kebijakan dan strategi untuk pertumbuhan organisasi (Lin & Liu, 2012; Methode *et al.*, 2019). Keyakinan karyawan semakin kuat ketika mereka merasa pekerjaan atau organisasi merupakan harapan bagi mereka (Li *et al.*, 2019; Zafar *et al.*, 2021).

Selain sejumlah faktor yang disampaikan tersebut, faktor lainnya yang dirasa dapat menyebabkan keadilan sosial tidak mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang kondusif (Laras *et al.*, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif dapat membawa pengaruh positif untuk kesejahteraan karyawan (Zeng *et al.*, 2020). Karyawan beranggapan bahwa meskipun mereka mendapatkan perilaku tidak adil dalam aspek interpersonal maupun informasional, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan

motivasi kerja karyawan (Parashakti *et al.*, 2020) dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi (Wu *et al.*, 2020; Zhang *et al.*, 2014). Berangkat dari sejumlah faktor yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, memperkuat asumsi dan temuan penelitian bahwa aspek keadilan sosial atau keadilan interaksional tidak selamanya menjadi faktor penentu sikap karyawan dalam pencapaian hasil kerja mereka.

4.6.3. Pengaruh Keadilan Formal terhadap Tekanan Psikologis

Berdasarkan hasil analisis data pada bagian sebelumnya ditemukan keadilan formal berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis. Temuan ini menandakan bahwa semakin tinggi persepsi keadilan formal yang dirasakan karyawan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) maka tingkat tekanan psikologis yang mereka rasakan akan semakin rendah. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan para ahli pada beberapa studi empiris yang relevan, Cloutier *et al.*, (2018) dalam sebuah studi kepada 659 karyawan di Quebec Kanada, mereka menemukan persepsi keadilan formal berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis. Kobayashi & Kondo (2019) dalam studinya menemukan persepsi keadilan formal yang rendah berdampak pada tingkat tekanan psikologis yang lebih tinggi. Ito *et al.*, (2015) dalam sebuah studi yang dilakukan kepada 446 perawat di Jepang, mereka menemukan dimensi keadilan formal berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis. Haghighinezhad *et al.*, (2019) dalam studi kepada 284 perawat di Iran, mereka menemukan aspek keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap tekanan moral. Dan terakhir, Yokouchi & Hashimoto (2019) dalam

sebuah studi yang dilakukan kepada 8701 karyawan dari total 12 perusahaan di Jepang, mereka juga menemukan penyimpangan yang tinggi pada keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap tekanan psikologis pekerja.

Selanjutnya, hasil survei pada penelitian ini juga menunjukkan secara keseluruhan persepsi manajer dan karyawan BMT di DIY tentang keadilan formal memperoleh skor rata-rata yang baik atau tinggi. Hal ini menandakan bahwa secara keseluruhan lembaga BMT telah terbukti menjunjung tinggi transparansi, kredibilitas, dan integritas (Cui & Jiao, 2019). Terpenuhinya keadilan formal akan menghasilkan antusiasme, kebanggaan, kebahagiaan, dan kepuasan yang berarti kondisi ini relevan dengan risiko tekanan psikologis yang lebih rendah (Fox *et al.*, 2001). Kondisi ini semakin diperkuat melalui hasil survei yang juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan manajer dan karyawan BMT memiliki tingkat tekanan psikologis dengan skor rata-rata sangat rendah. Tekanan psikologis yang rendah dilaporkan merepresentasikan kualitas hubungan pertukaran yang baik (Rousseau *et al.*, 2008) dan tingkat konflik yang lebih rendah (Lawrence & Kacmar, 2012).

Berangkat dari temuan penelitian dan sejumlah temuan empiris dalam studi terdahulu tentang pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis. Dapat dikatakan bahwa terpenuhinya keadilan formal memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan (García-izquierdo *et al.*, 2012; Hao *et al.*, 2016; Lambert *et al.*, 2019). Kepuasan kerja selanjutnya akan memberikan perasaan bahagia yang kemudian mengarah pada kesejahteraan mental atau psikologis (Al-Ali *et al.*, 2019). Ketika karyawan merasa mendapatkan kepuasan atas

terpenuhinya keadilan formal, maka akan melahirkan sebuah motivasi kerja yang tinggi dan membawa manfaat positif pada peningkatan hasil karyawan (Khatatbeh *et al.*, 2020), kondisi ini tentunya secara tidak langsung memberi keuntungan pada pencapaian kinerja organisasi.

Berbicara mengenai hubungan pertukaran dalam konteks organisasi, sejumlah ahli mengungkapkan bahwa aspek keadilan formal atau prosedural dapat mempengaruhi kualitas hubungan pertukaran yang melibatkan karyawan dengan organisasi (Selvarajan *et al.*, 2018). Kualitas hubungan pertukaran tentunya dapat menciptakan kepuasan bagi para pihak yang terlibat di dalamnya terutama bagi para karyawan (Chung & Jeon, 2020; Esitti & Kasap, 2019). Kepuasan tersebut secara tidak sadar memberi perasaan bahagia kepada karyawan sebagai bagian dari respon emosional positif mereka yang kemudian mencerminkan risiko emosional negatif yang lebih rendah (Hwang, 2019; Satuf *et al.*, 2016). Mengacu pada asumsi di atas dapat dikatakan bahwa aspek keadilan formal yang terpenuhi akan berdampak pada kondisi emosional negatif yang lebih rendah (Barkworth & Murphy, 2015).

Selanjutnya, fokus perhatian akan mengarah pada pengaruh negatif yang ditimbulkan dari ketidakadilan dalam aspek formal atau prosedural terhadap kondisi tekanan psikologis individu. Ketidakadilan dapat memicu munculnya berbagai bentuk kondisi emosional negatif seperti kemarahan dan kecemasan, frustrasi, rasa bersalah, dan kecemasan (Barkworth & Murphy, 2015; Barkworth & Murphy, 2016; Krehbiel & Cropanzano, 2000), bahkan pada studi lainnya mengungkapkan bahwa ketidakadilan akan mengarah

kepada permusuhan dan kecemburuan (Ahmed *et al.*, 2018; Dijke *et al.*, 2019). Pada sejumlah studi, bentuk emosional negatif yang mengarah kepada tekanan psikologis seringkali membawa kepada keinginan bunuh diri (Lau *et al.*, 2010; Varpu *et al.*, 2017). Kondisi ini juga telah disampaikan Wu *et al.*, (2020) dalam sebuah studi bahwa tingkat kematian karena bunuh diri sebagian besar dipengaruhi oleh tekanan psikologis.

Tekanan psikologis pada umumnya dapat berasal dari berbagai faktor seperti konflik sosial (Lepore, 1992), dukungan sosial (Yu *et al.*, 2020), teknologi (Keles *et al.*, 2020), dan termasuk karena penerimaan ketidakadilan dalam aspek formal atau prosedural hasil di tempat kerja (Haghighinezhad *et al.*, 2019; Yokouchi & Hashimoto, 2019). Mengacu pada sejumlah temuan empiris, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek ketidakadilan formal atau prosedural berpengaruh negatif terhadap tekanan psikologis karyawan, dan apabila tidak dapat dikendalikan akan mengarah kepada ragam perilaku negatif lainnya yang dapat membawa kerugian baik bagi individu maupun organisasi.

Aspek keadilan formal atau prosedural yang seringkali menjadi fokus perhatian karyawan adalah aspek keadilan prosedural terkait gaji dan promosi (Bokemper *et al.*, 2019; Wang *et al.*, 2019). Ketika gaji dan promosi yang diterima karyawan telah melalui proses atau mekanisme yang sesuai dengan aturan-aturan keadilan, maka karyawan akan merasa organisasi memiliki integritas dan dapat dipercaya. Menurut Jiang *et al.*, (2017) persepsi keadilan formal yang tinggi menghasilkan tingkat kepercayaan karyawan yang lebih

tinggi kepada organisasi. Kondisi ini akan berdampak baik bagi organisasi karena kepercayaan akan melahirkan motivasi karyawan yang secara tidak langsung mengarah kepada pencapaian hasil kerja mereka (Jo & Lee, 2012).

Roberson & Stewart (2006) menjelaskan, terpenuhi aspek keadilan formal memotivasi karyawan untuk memberi upaya terbaik mereka untuk organisasi, dan umumnya ditampilkan dalam bentuk peningkatan hasil kerja (Akman, 2018; Folger, 1993; Zapata-Phelan *et al.*, 2009). Hal ini dikarenakan masing-masing karyawan tidak dapat memungkiri bahwa tujuan mereka bergabung untuk pertama kalinya dengan organisasi mereka saat ini yakni untuk tujuan kesejahteraan (Cropanzano *et al.*, 2002). Ketika karyawan tidak mendapatkan hasil sesuai dengan yang mereka harapkan, maka akan memicu kekecewaan karyawan yang ditujukan langsung kepada organisasi mereka (Krehbiel & Cropanzano, 2000; Murphy & Tyler, 2008). Seringkali kekecewaan karyawan ditampilkan melalui berbagai anti sosial seperti agresi, sabotase, pencurian, dan pengurangan hasil yang disengaja (Spector, 1997) serta keinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi (Chang *et al.*, 2018; Lin *et al.*, 2020).

4.6.4. Pengaruh Keadilan Sosial terhadap Tekanan Psikologis

Berdasarkan pada hasil pengujian dan analisis data ditemukan keadilan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis. Temuan ini menandakan semakin tinggi tingkat keadilan sosial yang dirasakan karyawan dari pimpinan mereka, maka akan berdampak pada risiko tekanan psikologis karyawan yang semakin rendah. Temuan penelitian ini semakin memperkuat

asumsi konstruk keadilan sosial (interaksional) sebagai prediktor signifikan atas tekanan psikologis sebagaimana telah disampaikan dalam sejumlah studi terdahulu yang relevan (Ito *et al.*, 2015; Kobayashi & Kondo, 2019). Kondisi ini semakin diperkuat dengan hasil survei yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan persepsi responden tentang keadilan sosial memperoleh skor rata-rata sangat baik atau sangat tinggi.

Kategori sangat tinggi pada persepsi keadilan sosial merepresentasikan perilaku kepemimpinan etis yang secara konsisten berpegang teguh pada etika dan moral (Mayer *et al.*, 2012). Selain itu, persepsi keadilan sosial yang tinggi juga mencerminkan kualitas hubungan pertukaran yang lebih baik (He *et al.*, 2016). Kualitas hubungan pertukaran tentunya dapat menciptakan kepuasan bagi para pihak yang terlibat pertukaran (Chung & Jeon, 2020; Esitti & Kasap, 2019). Kepuasan tersebut akan menghasilkan kebahagiaan yang menandakan risiko emosional negatif yang lebih rendah (Hwang, 2019; Satuf *et al.*, 2016), maka dapat dikatakan bahwa keadilan sosial yang terpenuhi dengan baik berdampak pada kondisi emosional negatif yang lebih rendah (Dijke *et al.*, 2019), termasuk beberapa gejala tekanan psikologis yang mengarah pada kemarahan, depresi, dan kecemasan. Pendapat ini semakin diperkuat melalui hasil survei yang juga melaporkan bahwa tekanan psikologis yang dirasakan responden menunjukkan skor rata-rata yang sangat rendah, hal ini berarti tingkat konflik yang terjadi dalam konteks organisasi berada pada tingkat yang lebih rendah (Lawrence & Kacmar, 2012).

Kobayashi & Kondo (2019) menemukan persepsi keadilan sosial yang rendah berdampak pada tingkat tekanan psikologis yang lebih tinggi. Temuan yang sama juga disampaikan Ito *et al.*, (2015) dalam studi yang dilakukan kepada 446 perawat di Jepang, menemukan dimensi keadilan sosial atau keadilan interaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tekanan psikologis. Ahmed *et al.*, (2018) juga menemukan persepsi keadilan sosial (keadilan interaksional) berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis karyawan. Haghighinezhad *et al.*, (2019) dalam sebuah studi yang dilakukan kepada 284 perawat di Iran, mereka menemukan keadilan sosial atau keadilan interaksional berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan moral. Dan terakhir, studi yang dilakukan Yokouchi & Hashimoto (2019) kepada para pekerja dari 12 perusahaan di Jepang, mereka menemukan penyimpangan yang tinggi pada aspek keadilan sosial (keadilan interaksional) berisiko menimbulkan tekanan psikologis yang lebih tinggi kepada para pekerja atau dengan kata lain penyimpangan yang tinggi pada aspek keadilan sosial berpengaruh positif terhadap tekanan psikologis.

Aspek keadilan sosial yang bersumber dari pimpinan diyakini dapat membawa pengaruh terhadap perubahan sikap maupun perilaku karyawan (Greenberg, 1990). Sebagaimana telah dikemukakan dalam sejumlah studi bahwa keadilan sosial dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan kepada pimpinan (Hayati *et al.*, 2020), keinginan pindah kerja (Hussain & Khan, 2018), komitmen kepada pimpinan maupun organisasi (Thompson *et al.*, 2021), dan kepuasan kerja (Muralidharan *et al.*, 2019). Persepsi mengenai

keadilan sosial yang tinggi mendorong individu menampilkan sikap atau perilaku yang dapat mengarah kepada hal yang bermanfaat (konstruktif) bagi individu itu sendiri, pemimpin maupun organisasi seperti motivasi intrinsik (Zapata-Phelan *et al.*, 2009), komitmen organisasi (Li *et al.*, 2016), loyalitas kepada *supervisor* (Wang *et al.*, 2017), dan lain sebagainya. Sebaliknya, persepsi keadilan sosial yang rendah akan mendorong munculnya perilaku merugikan (destruktif) seperti tekanan psikologis (Ito *et al.*, 2015), keinginan berpindah (Çelik *et al.*, 2016), kelelahan emosional (Brienza & Bobocel, 2017), perilaku kerja kontraproduktif (Miharja *et al.*, 2020), dan sebagainya. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa ragam perilaku konstruktif maupun destruktif merupakan representasi hasil perlakuan pemimpin kepada bawahannya.

Karyawan merasa bahwa ketidakadilan yang mereka terima secara interpersonal maupun informasional dari seorang pemimpin dalam suatu hubungan menyebabkan mereka mengalami kondisi afektif negatif seperti tekanan psikologis (Inoue *et al.*, 2013). Kondisi ini terjadi karena karyawan merasa tidak memiliki arti dan segala usaha yang telah mereka berikan untuk pimpinan maupun organisasi tidak bernilai apapun (*worthless*). Kondisi ini selanjutnya memicu tekanan psikologis dan menimbulkan ragam bentuk emosional negatif seperti kemarahan, ketakutan, kecemasan, kesedihan, depresi, dan menarik diri dari orang lain (Kessler, 1979; Kessler *et al.*, 2002). Mengacu pada kondisi sesungguhnya di lapangan mengenai dampak aspek keadilan sosial terhadap kondisi tekanan psikologis karyawan. Tidak jauh

berbeda dengan asumsi yang telah dibangun pada bagian sebelumnya mengenai pengaruh aspek keadilan formal terhadap tekanan psikologis, Karyawan akan menilai tingkat keadilan dengan membandingkan hasil yang mereka terima dengan hasil yang diterima rekan kerja mereka (Greenberg, 1990).

Tidak jarang karyawan menemukan pimpinan mereka tidak adil dalam perlakuannya kepada setiap karyawan, perlakuan sopan dan hormat cenderung diperuntukkan kepada karyawan yang dekat secara emosional dengannya. Karyawan juga menyampaikan bahwa mereka seringkali mengalami kondisi emosional negatif ketika mendapat perlakuan yang tidak sesuai dari pimpinan mereka. Hal ini juga telah disampaikan oleh sejumlah ahli, ketidakadilan yang dirasakan karyawan memicu terjadinya respon emosional negatif seperti kemarahan (Ahmed *et al.*, 2018; Dijke *et al.*, 2019). Kondisi emosional negatif yang tidak terkendali akan membawa karyawan kepada penurunan kondisi kesehatan mental dan tekanan psikologis (Garside & Klimes-dougan, 2002). Pernyataan yang sama juga disampaikan Iwamitsu *et al.*, (2005), ketika seseorang tidak mampu mengendalikan kondisi emosional negatif pada dirinya, orang tersebut memiliki kecenderungan yang lebih tinggi mengalami tekanan psikologis yang lebih berat.

Ketidakadilan sosial pada sejumlah literatur disebut sebagai penyebab menurunnya kualitas hubungan antar individu. Terpenuhinya keadilan sosial atau interaksional mencerminkan kualitas sebuah hubungan pertukaran (He *et al.*, 2016; Wayne *et al.*, 2002). Penerimaan ketidakadilan pada suatu hubungan

pertukaran dapat memicu ketidakpuasan. Sebagaimana telah disampaikan para ahli bahwa ketidakadilan sosial atau interaksional berdampak besar terhadap kepuasan karyawan kepada pimpinan (Chung & Jeon, 2020; Esitti & Kasap, 2019). Hal ini karena keadilan interaksional merupakan hubungan interaksi yang melibatkan pimpinan dan bawahan, maka segala bentuk respon akan ditujukan secara langsung kepada pimpinan (Colquitt, 2001; Cropanzano & Mitchell, 2005).

Ketidakpuasan terhadap suatu hubungan dapat menciptakan mengarah kepada kondisi emosional negatif yang lebih tinggi (Hwang, 2019; Satuf *et al.*, 2016). Sebuah studi menjelaskan bahwa keadaan emosional negatif identik dengan gejala tekanan psikologis (Garside & Klimes-dougan, 2002). Kondisi emosional negatif seperti kemarahan dan kecemasan yang tidak dapat dikendalikan mengarah kepada penurunan input atau output kerja karyawan (Clercq *et al.*, 2017; Wu *et al.*, 2020). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ketidakadilan dalam aspek sosial dapat memicu reaksi emosional negatif individu yang kemudian berdampak signifikan terhadap hasil kerja yang mereka tampilkan (Clercq *et al.*, 2017).

4.6.5. Pengaruh Tekanan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian dan analisis data ditemukan tekanan psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menandakan semakin tinggi tekanan psikologis yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja yang akan ditampilkan karyawan. Temuan ini konsisten dengan sejumlah temuan pada studi empiris terdahulu, Lim & Tai

(2014) melalui sebuah studi yang mereka lakukan kepada karyawan yang bekerja pada organisasi Nirlaba di Singapura. Dari studi tersebut, mereka menemukan adanya pengaruh negatif signifikan tekanan psikologis pada kinerja karyawan. Selanjutnya, Hilton & Whiteford (2010) dalam sebuah studi menemukan bahwa tingkat tekanan psikologis sedang dan tinggi memiliki korelasi signifikan dengan penurunan keberhasilan atau kinerja di tempat kerja. Hasil yang sama juga ditemukan pada sejumlah studi lainnya (Duraku & Hoxha, 2018; Harvey *et al.*, 2011; Ismail *et al.*, 2015; Khuong & Yen, 2016).

Pengaruh negatif tekanan psikologis terhadap kinerja juga didukung melalui hasil survei pada penelitian ini yang menunjukkan rata-rata tingkat tekanan psikologis yang dialami manajer dan karyawan BMT selaku unit analisis penelitian berada pada skor yang sangat rendah. Kategori sangat rendah pada aspek tekanan psikologis merepresentasikan tingkat konflik yang lebih rendah (Lawrence & Kacmar, 2012) dan kualitas hubungan pertukaran yang baik dalam konteks organisasi (Rousseau *et al.*, 2008). Sejumlah ahli telah melaporkan bahwa kondisi tekanan psikologis yang lebih rendah dapat berpeluang menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi (Duraku & Hoxha, 2018; Khuong & Yen, 2016). Hal ini juga semakin diperkuat dari hasil survei yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja memperoleh skor yang sangat baik atau sangat tinggi.

Menurut sejumlah studi kondisi tekanan psikologis dapat terjadi karena adanya ketidakadilan dalam sebuah hubungan yang melibatkan karyawan, pimpinan, dan organisasi (Cloutier *et al.*, 2018; Greenberg, 2010; Rousseau *et*

al., 2009). Ketidakadilan dalam konteks organisasi hanya akan menimbulkan kekecewaan bagi karyawan (Krehbiel & Cropanzano, 2000; Murphy & Tyler, 2008). Bahkan pada beberapa kasus, ketidakadilan memicu reaksi emosional negatif dari karyawan yang ditampilkan dalam bentuk kemarahan (Smollan, 2012) dan kecemasan (Liu *et al.*, 2012). Ketidakadilan juga dipercaya dapat menyebabkan depresi (Lang *et al.*, 2011) dan perasaan putus asa (Çavuş & Sarpkaya, 2017). Pada suatu kondisi, tekanan psikologis seperti depresi berhubungan signifikan dengan keinginan individu untuk bunuh diri (Fedina *et al.*, 2017). Selain itu, dalam konteks organisasi ketidakadilan dapat menjadi pemicu ketidakpercayaan karyawan kepada pimpinan atau organisasi (Herr *et al.*, 2019; Jiang *et al.*, 2017), hal ini terjadi dikarenakan pemimpin atau organisasi tidak mampu mempertahankan integritas dan kredibilitas dalam hubungannya dengan karyawan (Cui & Jiao, 2019). Sebagaimana yang telah disampaikan oleh para ahli bahwa keadilan mencerminkan integritas seorang pemimpin atau organisasi (Colquitt *et al.*, 2006; Cui & Jiao, 2019). Mengacu pada pernyataan dari sejumlah studi, dapat ditarik kesimpulan bahwa gejala tekanan psikologis dapat dipicu karena adanya ketidakadilan di tempat kerja.

Sejumlah studi mengungkapkan bahwa tekanan psikologis memiliki keterkaitan dengan tingkat kecerdasan spiritual individu (Pant & Srivastava, 2019). Kecerdasan spiritual yang rendah cenderung berpotensi menghasilkan tekanan psikologis yang lebih tinggi (Ilyas & Arshad, 2017b). Hal ini terjadi karena seseorang dengan kecerdasan spiritual rendah memiliki kontrol emosi yang rendah (Kaur *et al.*, 2013), akibatnya mereka memiliki kecenderungan

mengalami sejumlah gejala tekanan psikologis yang merugikan. Sejumlah studi mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual yang rendah berpotensi memicu stres, kecemasan, dan depresi (Bayrami *et al.*, 2014; Roy *et al.*, 2021). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual menjadi salah satu antecedent dari kondisi tekanan psikologis karyawan.

Mengenai asumsi pengaruh tekanan psikologis pada kinerja karyawan, Robert & Hockey (1997) mengungkapkan bahwa tekanan psikologis dapat mengurangi motivasi dan upaya individu. Tekanan psikologis yang tidak dapat diatasi membuat individu tidak dapat menjalankan peran kerja secara optimal, sehingga berdampak negatif terhadap pencapaian kerja. Menurut Hardy *et al.*, (2003) gejala tekanan psikologis seperti depresi dapat membawa seseorang kepada penurunan gairah dan energi yang berakibat pada penurunan aktivitas. Selain itu, Hardy *et al.*, (2003) juga mengungkapkan bahwa depresi menjadi salah satu penyebab terjadinya tingkat ketidakhadiran kerja yang lebih tinggi. Tekanan psikologis seperti yang diketahui dapat mengurangi fokus dan semangat individu terhadap pekerjaannya dan secara tidak sadar kondisi ini membawa individu kepada penurunan kualitas dan kuantitas input (kerja) yang dikontribusikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa tekanan psikologis dapat mengarah kepada penurunan kinerja individu (Duraku & Hoxha, 2018; Spivey *et al.*, 2020).

Sejumlah studi telah melakukan kajian mengenai hubungan positif antara tekanan psikologis dan kecelakaan kerja. Studi tersebut menghasilkan temuan tekanan psikologis yang tinggi berhubungan dengan meningkatnya

kecelakaan kerja (Hilton *et al.*, 2008). Gejala tekanan psikologis seperti depresi ditemukan berhubungan positif dengan beberapa insiden kritis di tempat kerja seperti kecelakaan dan kegagalan di tempat kerja (Wang *et al.*, 2003). Dalam sebuah studi tenaga medis di Jepang mengidentifikasi bahwa tekanan psikologis meningkatkan tingkat kesalahan medis (Suzuki *et al.*, 2004). Selain itu, tekanan psikologis juga dikatakan sebagai faktor penyebab meningkatnya ketidakhadiran kerja karyawan (Hilton *et al.*, 2008). Beberapa temuan empiris ini menjadi bukti kuat bahwa tekanan psikologis berdampak pada menurunnya fokus dan konsentrasi karyawan dalam menjalankan setiap aktivitas. Alhasil, kondisi tekanan psikologis dapat berdampak langsung pada pencapaian hasil kerja atau kesuksesan karyawan (Hilton & Whiteford, 2010).

Selain pengaruhnya terhadap kondisi kesehatan mental dan kenaikan jumlah kecelakaan kerja yang kemudian mengarah kepada pencapaian kinerja karyawan, sejumlah studi mengungkapkan bahwa tekanan psikologis dapat membawa seseorang kepada berbagai bentuk penyimpangan perilaku (Dodaj *et al.*, 2019; Farrell *et al.*, 1995; Herrero *et al.*, 2006). Tidak sedikit orang dewasa memilih mengkonsumsi minuman keras untuk mengatasi tekanan psikologis yang mereka rasakan (Keum & Cano, 2021). Bahkan tidak sedikit diantara karyawan lebih memilih terlibat dalam penggunaan obat-obatan terlarang seperti narkoba karena depresi yang mereka alami (Chang *et al.*, 2021; Tardelli *et al.*, 2021).

Pada suatu kondisi yang lebih ekstrim seseorang memilih untuk bunuh diri karena tekanan psikologis yang tidak terkendali (Fedina *et al.*, 2017).

Kondisi ini menegaskan bahwa tekanan psikologis merupakan wujud rendah pengendalian diri individu (Li *et al.*, 2019) sehingga menyebabkan seseorang dengan mudah terlibat pada bentuk penyimpangan perilaku. Hal ini tentunya dapat menyebabkan penurunan pada produktivitas kerja individu (Lerner *et al.*, 2014). Karena dampak negatif yang dapat ditimbulkan, menurut sejumlah studi tekanan psikologis tidak hanya memberikan dampak kerugian bagi individu namun juga bagi orang lain dan organisasi (Harisur *et al.*, 2018; Saleem & Gopinath, 2015).

4.6.6. Peran Mediasi Tekanan Psikologis pada Pengaruh Keadilan Formal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh mediasi dengan *sobel test* pada bagian sebelumnya ditemukan tekanan psikologis berperan sebagai mediasi pada pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya dikarenakan aspek keadilan formal yang dapat memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Khan *et al.*, 2020; Swalhi *et al.*, 2017; Zeb *et al.*, 2019). Karyawan yang merasa bahwa mereka telah diperlakukan secara adil dalam aspek formal di tempat kerja, kondisi emosional positif seperti kebahagiaan dan kegembiraan cenderung mereka rasakan atas keadilan yang mereka terima (Espasandin-Bustelo *et al.*, 2020), akibatnya sebagai bentuk respon atas penerimaan keadilan, karyawan terdorong untuk menampilkan upaya lebih banyak untuk organisasi yang kemudian berpengaruh positif terhadap kinerja yang mereka hasilkan (Casimir *et al.*, 2014).

Selain itu, temuan ini semakin diperkuat melalui hasil survei lapangan yang menunjukkan bahwa persepsi responden pada konstruk keadilan formal memperoleh skor baik atau tinggi. Skor tinggi pada persepsi keadilan formal merepresentasikan secara keseluruhan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta telah menjunjung tinggi transparansi, kredibilitas, dan integritas (Schafer, 2013). Keadilan formal yang terpenuhi dengan baik dapat memicu *positive affective well-being* seperti antusiasme, kebanggaan, dan kebahagiaan serta kepuasan yang relevan dengan tekanan psikologis yang lebih rendah (Fox *et al.*, 2001). Pernyataan ini sejalan dengan hasil survei yang menunjukkan persepsi karyawan mengenai tekanan psikologis memperoleh skor yang sangat rendah. Tekanan psikologis yang lebih rendah ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Duraku & Hoxha, 2018; Ismail *et al.*, 2015; Khuong & Yen, 2016).

Kajian mendalam mengenai peran tekanan psikologis sebagai mediasi atau penghubung pada pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan, hal ini karena sebagian besar individu dalam menunjukkan suatu bentuk respon perilaku dilatarbelakangi oleh kondisi emosional yang mereka rasakan. Kondisi emosional negatif seperti stres kerja seringkali mendorong individu untuk menunjukkan perilaku merugikan baik bagi mereka sendiri maupun organisasi (Clercq *et al.*, 2019). Sebaliknya, kondisi emosional positif dapat meningkatkan motivasi individu dalam pekerjaannya, alhasil output yang ditampilkan semakin lebih baik (Rita *et al.*, 2017). Sejumlah studi menemukan bahwa emosional positif seperti kebahagiaan dapat membawa

individu kepada perilaku inovatif (Bani-Melhem *et al.*, 2020) dan peningkatan hasil kerja (Bataineh, 2019). Temuan-temuan ini membuktikan bahwa kondisi emosional seperti tekanan psikologis berperan penting dalam membentuk perilaku individu.

Peran mediasi tekanan psikologis dalam pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan juga diperkuat melalui asumsi teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) sebagaimana disampaikan Homans (1958). Perspektif teori pertukaran sosial menganggap bahwa karyawan berinvestasi dalam hal seperti bakat dan upaya untuk pengembalian yang menguntungkan seperti gaji, promosi dan sebagainya (Cropanzano *et al.*, 2002; Cropanzano & Mitchell, 2005). Apabila sumber daya organisasi dianggap telah dialokasikan melalui prosedur yang sesuai atau adil, maka karyawan memiliki keyakinan kuat mengenai pengembalian hasil yang menguntungkan yang berpeluang mereka terima dalam jangka panjang.

Tidak jarang dalam aktivitas pertukaran yang melibatkan karyawan dengan pimpinan maupun organisasi menimbulkan konflik, sebagaimana dijelaskan Lawler & Thye (2014) bahwa pertukaran sosial dapat mengarah kepada kondisi emosional negatif seperti kemarahan dan kesedihan. Kondisi emosional negatif seperti kemarahan dapat dipicu karena adanya ketidakadilan (Beijersbergen *et al.*, 2015) dalam hubungan pertukaran. Akibatnya, ragam penyimpangan perilaku seperti agresi sangat mungkin ditampilkan individu sebagai bentuk respon atas ketidakadilan yang mereka terima (Dietz *et al.*, 2003). Kondisi sebaliknya akan terjadi ketika aspek keadilan benar-benar

terpenuhi dalam hubungan pertukaran. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terpenuhinya aspek keadilan organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas hubungan pertukaran sosial (Colquitt *et al.*, 2013; Ko & Hur, 2014), sementara kualitas hubungan pertukaran sosial yang lebih tinggi dapat berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik (Wang *et al.*, 2010).

Mengacu pada kondisi sesungguhnya di lapangan mengenai tekanan psikologis berperan sebagai mediasi dalam pengaruh keadilan formal terhadap pencapaian kinerja karyawan. Karyawan beranggapan bahwa keadilan formal atau keadilan prosedural merupakan salah satu aspek penting yang menjadi fokus perhatian mereka dalam konteks organisasi, terutama pada aspek terkait dengan prosedur gaji dan promosi (Bokemper *et al.*, 2019; Wang *et al.*, 2019). Aspek keadilan formal pada esensinya harus dirancang berdasarkan atas ragam pertimbangan informasi yang akurat dengan melibatkan karyawan (Colquitt, 2001). Selanjutnya, aspek keadilan formal atau keadilan prosedural yang telah selesai dirancang harus diterapkan secara konsisten, mengacu pada etika dan moral serta tidak memihak (Schuh *et al.*, 2017). Karyawan berharap bahwa dalam proses perumusan prosedur mereka harus dilibatkan, hal ini bertujuan supaya prosedur formal tepat sasaran dan tidak mengandung bias (Colquitt, 2001).

Selanjutnya, sejumlah karyawan beranggapan terpenuhinya keadilan formal atau keadilan prosedural mencerminkan komitmen dan tanggung jawab organisasi kepada anggotanya (Lambert *et al.*, 2019). Terpenuhinya aspek

keadilan formal seperti prosedur gaji dan promosi tentunya dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan (Yadav & Gupta, 2017) yang kemudian memotivasi mereka untuk membuat usaha lebih banyak sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (Khtatbeh *et al.*, 2020; Schuh *et al.*, 2017). Pernyataan ini sejalan dengan esensi yang tertuang dalam perspektif teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa karyawan memutuskan bergabung untuk pertama kali menjadi bagian dari anggota organisasi atas motivasi untuk mendapatkan manfaat atau hasil yang menguntungkan (Li *et al.*, 2019). Ketika karyawan mendapat manfaat atau hasil yang menguntungkan secara finansial, maka mereka secara langsung termotivasi untuk memberi reaksi atau balasan yang setimpal berupa peningkatan kinerja (Haque *et al.*, 2019).

Terpenuhinya aspek keadilan formal menjadi salah satu bukti bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kepentingan karyawan. Sebagaimana telah disampaikan oleh para ahli dalam sejumlah studi bahwa keadilan prosedural merupakan langkah pimpinan untuk selalu menjaga hak-hak para karyawannya (Mo & Shi, 2017; Moorman *et al.*, 1998). Organisasi yang fokus pada kesejahteraan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi karyawan yang mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan serta komitmen mereka kepada organisasi (Lings & Greenley, 2005). Selain itu, organisasi yang berorientasi pada karyawan juga dapat memicu semangat kerja yang lebih tinggi yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian kinerja karyawan (Raub *et al.*, 2021; Zhang, 2010).

Sejumlah studi empiris menemukan keadilan formal atau keadilan prosedural dapat menjadi salah satu faktor penyebab tekanan psikologis yang dialami karyawan (Cloutier *et al.*, 2018; Haghighinezhad *et al.*, 2019; Kobayashi & Kondo, 2019). Terpenuhiya keadilan formal berdampak pada risiko tekanan psikologis karyawan yang lebih rendah (Kobayashi & Kondo, 2019). Tekanan psikologis yang lebih rendah akan membawa karyawan kepada pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Hilton & Whiteford, 2010). Pernyataan ini sejalan dengan sejumlah temuan studi empiris bahwa tekanan psikologis dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Duraku & Hoxha, 2018; Harvey *et al.*, 2011; Ismail *et al.*, 2015; Khuong & Yen, 2016). Berangkat dari sejumlah pernyataan teoritis dan temuan empiris, dapat ditegaskan bahwa terdapat peran mediasi tekanan psikologis dalam pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan.

4.6.7. Peran Mediasi Tekanan Psikologis pada Pengaruh Keadilan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis pengaruh mediasi dengan *sobel test* ditemukan tekanan psikologis memediasi pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan, semakin tinggi persepsi karyawan mengenai keadilan sosial yang mereka rasakan dari pimpinan, risiko karyawan mengalami tekanan psikologis akan semakin rendah (Kobayashi & Kondo, 2019; Park *et al.*, 2019). Terpenuhiya aspek keadilan sosial memberikan sebuah kebanggaan tersendiri bagi karyawan (Tyler *et al.*, 1996; Vianello *et al.*, 2010) yang selanjutnya mengarah kepada kepuasan dan kebahagiaan bagi

karyawan karena perilaku pemimpin yang baik dan sopan kepada mereka (Maham *et al.*, 2020). Secara tidak sadar kepuasan dan perasaan bahagia tersebut membawa karyawan kepada motivasi kerja yang lebih tinggi (Ali & Anwar, 2021; Breugh *et al.*, 2017; Štreimikienė & Grundey, 2009), sehingga berdampak positif pada pencapaian hasil kinerja karyawan dan organisasi (Štreimikienė & Grundey, 2009).

Selanjutnya, hasil survei lapangan juga menunjukkan bahwa persepsi keadilan sosial yang dirasakan responden secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata yang sangat tinggi. Skor tinggi pada persepsi keadilan sosial mencerminkan kualitas hubungan pertukaran yang baik (He *et al.*, 2016). Kualitas hubungan pertukaran tentunya dapat menciptakan kepuasan bagi para pihak yang terlibat di dalamnya (Chung & Jeon, 2020; Esitti & Kasap, 2019). Kepuasan tersebut secara tidak langsung akan menghasilkan kebahagiaan yang identik dengan gejala tekanan psikologis yang lebih rendah (Hwang, 2019) dan konflik pertukaran yang minim (Lawrence & Kacmar, 2012). Kondisi ini oleh para ahli telah dilaporkan dalam sejumlah studi bahwa keadilan sosial berpengaruh negatif pada tekanan psikologis (Lönqvist *et al.*, 2021). Kondisi tekanan psikologis yang lebih rendah akan berpeluang menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi (Duraku & Hoxha, 2018; Khuong & Yen, 2016).

Mengacu pada perspektif teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang memandang organisasi sebagai arena untuk transaksi sosial jangka panjang yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi (Cropanzano *et al.*, 2002; Wayne *et al.*, 1997). Kemudian, keadilan dianggap

sebagai suatu input dalam hubungan pertukaran dan dapat berasal dari organisasi maupun atasan secara langsung (Masterson *et al.*, 2000; Settoon *et al.*, 1996). Keadilan yang dimaksud dalam konteks ini spesifik pada keadilan sosial atau keadilan interaksional yaitu terkait dengan perlakuan pemimpin kepada bawahannya dengan sopan dan santun serta menyampaikan informasi dengan benar (Colquitt, 2001; Cropanzano *et al.*, 2001).

Pemimpin yang memperlakukan bawahan mereka sesuai aturan atau prinsip dalam aspek keadilan interpersonal dan keadilan informasional, dapat memicu reaksi emosional positif para bawahan karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan (Behrani, 2017; Pérez-Rodríguez *et al.*, 2019). Namun apabila dalam suatu hubungan pemimpin tidak memenuhi prinsip-prinsip keadilan dalam aspek interpersonal maupun informasional, maka dapat memicu reaksi emosional negatif seperti kemarahan, permusuhan, kesedihan, ketakutan, dan kecemburuan (Ahmed *et al.*, 2018; Dijke *et al.*, 2019). Kondisi emosional negatif ini apabila tidak mampu dikendalikan dapat membawa individu kepada masalah kesehatan mental (Inwood & Ferrari, 2018; Young *et al.*, 2019) yang nantinya mempengaruhi penurunan kinerja (Ismail *et al.*, 2015; Khuong & Yen, 2016).

Sebuah studi menjelaskan bahwa keadaan emosional negatif identik dengan tekanan psikologis (Garside & Klimes-dougan, 2002). Menurut Ridner (2004) tekanan psikologis dapat dijelaskan sebagai bentuk ketidaknyamanan unik, keadaan emosi yang dialami individu sebagai bentuk respon dari stres tertentu atau permintaan yang mengakibatkan kerugian, baik sementara atau

permanen bagi orang tersebut. Selain itu, tekanan psikologis juga dapat disebut sebagai sebuah bentuk perubahan dari kondisi emosi dasar yang stabil menjadi kecemasan, depresiasi diri, agresivitas depresi, dan demotivasi, serta perasaan mudah tersinggung (Massé, 2000). Dampak negatif pada tekanan psikologis dapat mengarah kepada menurunnya output kerja yang selanjutnya akan mengarah kepada penurunan kinerja individu (Duraku & Hoxha, 2018; Khuong & Yen, 2016). Kondisi ini menandakan, semakin tinggi tekanan psikologis yang dialami seseorang, risiko terjadinya penurunan kinerja juga akan semakin tinggi.

Mengacu pada kondisi nyata di lapangan mengenai pengaruh keadilan sosial terhadap tekanan psikologis karyawan. Karyawan menganggap bahwa stres yang mereka rasakan di tempat kerja tidak hanya berasal dari aspek pekerjaan itu sendiri sebagaimana yang disampaikan sejumlah ahli (Duxbury *et al.*, 2020; Higgins *et al.*, 2010). Namun stres juga dapat terjadi karena adanya perlakuan tidak adil yang mereka terima secara interaksional dari seorang pimpinan (Greenberg, 2004; Top & Tekingunduz, 2018). Aspek keadilan sosial atau interaksional yang paling sering disorot yaitu mengenai perlakuan pimpinan yang tidak sopan dan tidak menghormati serta tidak menyampaikan informasi dengan benar kepada karyawan (Blodgett *et al.*, 2015; Skarlicki & Folger, 1997). Hal ini menjadi salah satu fokus utama para karyawan yang kemudian dapat berdampak besar terhadap kinerja yang mereka hasilkan (Khan *et al.*, 2020; Zeb *et al.*, 2019). Perlakuan tidak sopan

dari pimpinan dapat memicu kemarahan karyawan sebagai salah satu bentuk luapan atas kondisi emosional negatif (Colquitt *et al.*, 2012; Ford *et al.*, 2018).

Karyawan yang secara terus menerus mendapatkan perlakuan tidak adil dari pimpinannya tidak mampu membendung rasa marah (Ford *et al.*, 2018), tidak jarang kemarahan yang ditampilkan karyawan mengarah kepada perilaku negatif (Kim *et al.*, 2021) yang menyebabkan kerugian bagi organisasi (Eliyana & Rizki, 2020; Harisur *et al.*, 2018). Karyawan yang tidak dapat mengendalikan emosi atas perilaku pimpinan yang tidak adil dapat berujung pada penurunan kondisi kesehatan mental atau tekanan psikis (Spell & Arnold, 2007b). Kondisi ini semakin diperparah ketika karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang rendah. Sebagaimana dijelaskan ahli bahwa kecerdasan spiritual yang rendah meningkatkan risiko penurunan kesehatan mental dan tekanan psikologis (Pant & Srivastava, 2019). Karyawan beranggapan bahwa ketika mereka mendapatkan perlakuan tidak adil dari pimpinan dalam aspek sosial, mereka cenderung kecewa dan merasa tidak dihargai (Ambrose *et al.*, 2002). Munculnya kekecewaan dapat menurunkan semangat atau motivasi karyawan dalam bekerja, alhasil kinerja yang mereka tampilkan menjadi tidak optimal (Murali *et al.*, 2017).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa stres atau tekanan psikologis karyawan dapat berpengaruh besar terhadap pencapaian kerja yang mereka tampilkan (Lim & Tai, 2014). Menurut Robert & Hockey (1997) tekanan psikologis dapat mengurangi motivasi dan upaya individu. Keadaan ini memungkinkan individu tidak dapat menjalankan peran kerjanya secara

optimal, sehingga berdampak negatif terhadap pencapaian kerja. Semakin tinggi tingkat tekanan psikologis, maka semakin tinggi pula risiko karyawan mengalami penurunan hasil kerja (Dendle *et al.*, 2018; Krys *et al.*, 2020).

4.6.8. Peran Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Pengaruh Keadilan Formal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji moderasi dengan analisis multigroup pada bagian analisis sebelumnya ditemukan kecerdasan spiritual Islam (*Islamic spiritual intelligence*) tidak memiliki peran moderasi pada pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa tinggi ataupun rendah tingkat kecerdasan spiritual Islam individu tidak memiliki dampak apapun dalam pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga secara tegas menyampaikan adanya perbedaan dengan asumsi teoritis mengenai kecerdasan spiritual Islam yang berperan sebagai moderasi dalam pengaruh keadilan formal pada kinerja karyawan. Dalam konteks pertukaran sosial, kecerdasan spiritual diyakini menjadi salah satu penentu kualitas hubungan pertukaran. Sebagaimana yang disampaikan Rahman & Shah (2015) bahwa kecerdasan spiritual merepresentasikan individu yang senantiasa menjaga hubungan baik kepada Allah dan dengan manusia lainnya. Namun dengan adanya temuan pada penelitian ini, asumsi teoritis mengenai peran kecerdasan spiritual terhadap kualitas hubungan pertukaran menjadi tidak terbukti.

Mengacu pada esensi kecerdasan spiritual Islam, terdapat keyakinan kuat kecerdasan spiritual dapat berperan sebagai moderasi dalam pengaruh

keadilan formal terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks teori pertukaran sosial yang menekankan kepada keseimbangan antara input dan output dimana karyawan akan menerima hasil sesuai dengan besaran input yang mereka keluarkan (Colquitt, 2012; Cropanzano *et al.*, 2002). Kecerdasan spiritual dapat menjaga keseimbangan dan kualitas hubungan pertukaran, ini karena kecerdasan spiritual terutama dalam pandangan Islam identik dengan karakter individu yang bertanggung jawab (Baharuddin & Ismail, 2015a). Tanggung jawab atau komitmen merupakan elemen penting dalam sebuah aktivitas pertukaran (Zhao *et al.*, 2017), setiap pihak tentu memiliki kewajiban timbal balik yang harus mereka penuhi terkait kesesuaian input dan output (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Lebih spesifik mengenai pengaruh keadilan formal terhadap kinerja karyawan, keadilan formal atau keadilan prosedural pada esensinya terkait dengan kesesuaian prosedur atau mekanis yang digunakan dalam hal alokasi hasil seperti gaji dan promosi (Colquitt, 2001; Cropanzano *et al.*, 2007). Terpenuhi aspek keadilan formal memicu respon emosional positif karyawan yang ditujukan kepada pimpinan maupun organisasi sebagai bentuk komitmen timbal balik dalam pertukaran (Fouquereau *et al.*, 2020; Kass, 2008). Perilaku timbal balik yang dapat ditampilkan yaitu menyesuaikan proporsi input mengacu pada output yang telah mereka terima dari organisasi. Selain itu, terpenuhinya aspek keadilan dapat mengarah kepada peningkatan kinerja (He *et al.*, 2016; Thompson *et al.*, 2021), ini terjadi karena motivasi yang kuat atas kepuasan karyawan dengan terpenuhinya keadilan (Sembiring *et al.*, 2019).

Sebaliknya, respon emosional negatif cenderung ditampilkan karyawan ketika aspek keadilan formal tidak sesuai dengan yang diharapkan (Ahmed *et al.*, 2018). Untuk menyeimbangkan ketidakadilan, karyawan biasanya secara sengaja mengurangi proporsi input sesuai dengan besaran output yang telah mereka terima (Guangling, 2011; Scott & Colquitt, 2007). Kondisi afektif negatif yang terbentuk karena ketidakadilan dapat memicu kemarahan, permusuhan, kesedihan, ketakutan, dan iri hati (Colquitt, 2012) serta depresi maupun kecemasan (Ahmed *et al.*, 2018) yang kemudian mengarah kepada penurunan kinerja karyawan (Clercq *et al.*, 2018; Rasool *et al.*, 2019).

Selanjutnya dalam konteks teori pertukaran sosial, terdapat keyakinan bahwa kecerdasan spiritual Islam memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas hubungan pertukaran. Hal ini dapat dibuktikan dari esensi kecerdasan spiritual Islam itu sendiri yang mengacu kepada konsep *amar ma'ruf nahi munkar* atau kemampuan untuk mempertahankan hubungan baik dengan Allah dan manusia lainnya serta alam sekitar (Baharuddin & Ismail, 2015b; Hanefar *et al.*, 2016; Rahman & Shah, 2015). Selain itu, kecerdasan spiritual juga merepresentasikan karakteristik individu yang taat kepada Allah, bijak dalam menggunakan waktu, kuat menghadapi cobaan, dan memiliki tanggung jawab yang kuat (Baharuddin & Ismail, 2015a). Ketika dalam sebuah hubungan pertukaran yang terjadi dalam konteks organisasi, karyawan menerima hasil berdasarkan proses maupun mekanisme yang adil (Cropanzano *et al.*, 2007), karyawan dengan kecerdasan spiritual memiliki motivasi yang kuat untuk memberikan timbal balik yang sesuai atas keadilan proses yang mereka terima

sebagai bentuk komitmen dan kepuasan terhadap hubungan pertukaran (Awais *et al.*, 2015). Dalam konteks keadilan formal, segala bentuk respon perilaku diarahkan langsung kepada organisasi (Colquitt, 2001; Colquitt & Zipay, 2015). Sehingga, ketika keadilan formal terpenuhi, respon emosional positif akan ditampilkan yang kemudian membawa manfaat positif bagi organisasi.

Kecerdasan spiritual Islam diyakini dapat mendorong individu untuk selalu bersikap adil dan bertanggung jawab kepada tuhan dan sesama manusia (Anwar *et al.*, 2020; Hanefar *et al.*, 2016; Rahman & Shah, 2015). Keadilan dalam aspek formal atau prosedural yang diterima dari organisasi, mendorong karyawan memberikan keadilan yang sama kepada organisasi mereka sebagai bentuk komitmen dan tanggung jawab dalam konteks hubungan pertukaran. Imbal balik yang mungkin dapat diberikan atas terpenuhinya aspek keadilan formal yaitu dengan memberikan input yang lebih banyak (Casimir *et al.*, 2014). Kondisi ini tentunya mencerminkan adanya peningkatan kinerja atas penambahan jumlah input yang dipengaruhi aspek keadilan formal melalui kepuasan dan komitmen karyawan (Haryono *et al.*, 2019; Suliman & Kathairi, 2013; Wang *et al.*, 2010).

Nejad *et al.*, (2019) dalam studinya menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual dapat meningkatkan rasa tanggung jawab sosial individu. Seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam tinggi akan berkomitmen dan bertanggung jawab kepada Allah untuk senantiasa menunjukkan perilaku konstruktif sebagai bentuk imbal balik atas setiap kebaikan yang telah ia terima dari Allah dan orang lain (Hanefar *et al.*, 2016). Hal tersebut dilakukan agar kualitas

hubungan pertukaran dengan mitra interaksi semakin lebih baik dan tidak menimbulkan kerugian.

Serangkaian asumsi yang disampaikan pada bagian sebelumnya terkait peran kecerdasan spiritual Islam jelas berbeda dengan kondisi sesungguhnya dari hasil survei di lapangan, karyawan beranggapan bahwa mereka memiliki kewajiban untuk memberikan yang terbaik bagi pimpinan maupun organisasi mereka atas keadilan proses yang mereka terima terutama mengenai proses gaji dan promosi. Kondisi ini terjadi karena adanya kontrak psikologis yang melibatkan anggota kepada organisasi, jadi peran kecerdasan spiritual Islam tidak menentukan sikap maupun perilaku karyawan untuk memberikan upaya optimal bagi pimpinan dan organisasi mereka. Mensah (2019) menjelaskan kontrak psikologis akan menghasilkan kewajiban bagi para karyawan untuk membalas atasan mereka dalam bentuk peningkatan komitmen dan perilaku kewarganegaraan organisasional ketika mereka mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan. Selanjutnya, dalam konteks hubungan pertukaran, kewajiban yang berasal dari kontrak psikologis dapat mengarah kepada kepuasan dan peningkatan kinerja karyawan (Rahman *et al.*, 2017). Pelanggaran terhadap kontrak psikologis merepresentasikan kegagalan pimpinan atau organisasi dalam menjaga komitmen dan kewajiban mereka kepada karyawan, akibatnya pelanggaran psikologis berdampak pada motivasi kerja yang lebih rendah yang kemudian menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Kaya & Karatepe, 2020).

Faktor lainnya yang menyebabkan kecerdasan spiritual Islam tidak berperan penting dalam pengaruh keadilan formal terhadap kinerja yaitu adanya anggapan bahwa karyawan menggantungkan hidup pada organisasi sehingga mereka memutuskan untuk terus bekerja agar organisasi tetap eksis dan unggul dalam persaingan. Keberhasilan organisasi tentunya akan sejalan dengan tingkat kesejahteraan karyawannya. Pernyataan ini relevan dengan asumsi dalam teori pertukaran sosial, menurut Cropanzano & Mitchell (2005) organisasi adalah arena pertukaran jangka panjang, seseorang memutuskan bergabung menjadi anggota di dalamnya atas dorongan untuk mendapatkan manfaat atau hasil yang menguntungkan (Li *et al.*, 2019). Sehingga untuk mendapatkan hasil yang menguntungkan karyawan termotivasi untuk berusaha memberikan *feedback* optimal berupa peningkatan kinerja yang diarahkan untuk pimpinan maupun organisasi (Haque *et al.*, 2019). Dengan demikian, mengacu pada sejumlah asumsi teoritis dan temuan empiris maka dapat menjadi bukti kuat bahwa konsep kecerdasan spiritual Islam tidak berperan sebagai moderasi pada pengaruh keadilan formal terhadap pencapaian kinerja karyawan.

4.6.9. Peran Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Pengaruh Keadilan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji moderasi dengan analisis multigroup ditemukan kecerdasan spiritual Islam (*Islamic spiritual intelligence*) menjadi moderasi pada pengaruh aspek keadilan sosial terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan bahwa ketika karyawan merasa telah mendapatkan keadilan

dalam aspek sosial dari pimpinan mereka di tempat kerja, maka mereka akan berupaya untuk memberikan balasan setimpal atas keadilan yang telah mereka terima yang ditujukan langsung kepada pimpinan (Bataineh, 2019). Kondisi ini jelas memiliki relevansi yang kuat dengan prinsip timbal balik dalam kerangka kerja teori pertukaran sosial.

Selain itu, hasil survei lapangan juga menunjukkan persepsi responden mengenai kecerdasan spiritual Islam secara keseluruhan telah memperoleh skor rata-rata yang sangat baik atau sangat tinggi. Kondisi ini menandakan secara rata-rata manajer dan karyawan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat kecerdasan spiritual Islam yang tinggi dan bijaksana dalam menggunakan waktu (Baharuddin & Ismail, 2015a, 2013). Karyawan yang bijak dalam menggunakan waktu lebih banyak menghabiskan waktu mereka untuk sesuatu yang bermanfaat bagi diri mereka dan orang lain, dan mereka cenderung lebih produktif dibanding karyawan dengan tingkat kecerdasan spiritual Islam rendah (Rahmawaty *et al.*, 2021; Samaden *et al.*, 2021) dan ini dapat menuntun mereka kepada pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Colquitt (2001) menyampaikan bahwa keadilan sosial bersumber dari pimpinan, sehingga segala bentuk respon akan ditujukan langsung kepada pimpinan. Salah satu bentuk reaksi atau balasan yang mungkin ditampilkan karyawan atas keadilan sosial yang mereka terima yaitu dengan memberi usaha (input) lebih banyak sehingga output yang dihasilkan lebih besar dari sebelumnya (Bataineh, 2019; Casimir *et al.*, 2014), kondisi ini secara tidak langsung memberi penjelasan mengenai pengaruh aspek keadilan sosial atau

keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan (Panicker, 2020; Vesey & Ford, 2019). Reaksi balasan atas penerimaan keadilan semakin kuat ketika karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang lebih tinggi, seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam mencerminkan karakter individu yang taat dan memiliki tanggung jawab yang kuat kepada Allah dan manusia lainnya (Baharuddin & Ismail, 2015a, 2013).

Selanjutnya, temuan penelitian ini semakin memperkuat asumsi terkait peran konsep kecerdasan spiritual Islam sebagai penguat prinsip timbal balik dalam teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) pada pengaruh aspek keadilan sosial terhadap pencapaian kinerja karyawan. Dalam sebuah aktivitas pertukaran sosial, seseorang yang merasa bahwa mitra interaksinya telah memperlakukan mereka dengan baik secara interpersonal dan informasional akan menampilkan kondisi emosional positif seperti kepuasan dan kebahagiaan (Behrani, 2017; Bos & Lind, 2001; Pérez-Rodríguez *et al.*, 2019). Kondisi emosional positif muncul sebagai bentuk respon terhadap perilaku pimpinan yang telah memenuhi prinsip keadilan (Fouquereau *et al.*, 2020; Kass, 2008). Hal ini tentunya akan dapat memicu keinginan atau motivasi karyawan untuk memberikan imbalan yang setimpal kepada mitra interaksinya (pimpinan) atas keadilan interaksi yang mereka terima (Sembiring *et al.*, 2019). Balasan yang dapat diberikan yakni berupa peningkatan usaha (input) yang akan mengarah kepada peningkatan kinerja kerja (Panicker, 2020; Vesey & Ford, 2019). Berdasarkan pada sejumlah asumsi teoritis maka dapat dibenarkan bahwa aspek keadilan sosial dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Mengenai peran kecerdasan spiritual Islam sebagai moderasi dalam pengaruh keadilan sosial terhadap pencapaian kinerja karyawan. Dalam Islam diajarkan kepada setiap Muslim yang beriman untuk senantiasa memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada orang-orang yang telah berkalu baik kepadanya (Rahman, 2016). Selanjutnya, dalam konteks hubungan pertukaran, timbal balik hasil yang akan diberikan kepada setiap mitra interaksi harus mempertimbangkan besaran input yang dikontribusikan dan melalui proses yang adil (Cropanzano & Mitchell, 2005). Hubungan pertukaran sosial pada esensinya menekankan pada keseimbangan (Colquitt, 2012; Cropanzano *et al.*, 2002), terpenuhinya keseimbangan akan mengarah kepada kepuasan dan kebahagiaan yang akan mengarah kepada peningkatan kualitas hubungan pertukaran antara bawahan, pimpinan, dan organisasi. Kecerdasan spiritual diyakini dapat menjadi alternatif efektif dalam menjaga keseimbangan dan kualitas hubungan pertukaran, ini karena kecerdasan spiritual terutama dalam pandangan Islam identik dengan karakter individu yang bertanggung jawab (Baharuddin & Ismail, 2015a). Tanggung jawab atau komitmen merupakan elemen penting dalam sebuah aktivitas pertukaran (Zhao *et al.*, 2017), setiap pihak tentu memiliki kewajiban timbal balik yang harus mereka penuhi terkait kesesuaian input dan output (Cropanzano & Mitchell, 2005). Terkait tanggung jawab atau kewajiban timbal balik yang adil telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 126.

وَأِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ ۖ وَلَئِنْ صَبَرْتُمْ لَهُوَ خَيْرٌ لِلصَّابِرِينَ ﴿١٢٦﴾

Artinya: “Dan jika kamu memberikan balasan, Maka balaslah dengan Balasan yang sama dengan siksaan yang ditimpakan kepadamu. Akan tetapi jika kamu bersabar, Sesungguhnya Itulah yang lebih baik bagi orang-orang yang sabar.” (QS. An-Nahl: 126).

Ayat tersebut memberi petunjuk kepada setiap Muslim yang beriman untuk memberi balasan yang setimpal atas setiap kebaikan maupun keburukan yang telah mereka terima dari orang lain. Selain itu, ayat tersebut juga secara tegas mendorong setiap Muslim untuk memenuhi tanggung jawab Muslim lainnya, tanggung jawab memungkinkan seseorang untuk menjaga amanah atau kesepakatan dari hubungan pertukaran sehingga menimbulkan kebaikan untuk masing-masing pihak yang terlibat. Sebagaimana yang telah dijelaskan Baharuddin & Ismail (2015c) bahwa seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat baik kepada Allah maupun manusia lainnya.

Selanjutnya, mengacu pada kondisi nyata di lapangan mengenai peran kecerdasan spiritual Islam dalam pengaruh aspek aspek keadilan sosial atau keadilan interaksional terhadap pencapaian kinerja. Pada hakikatnya karyawan yang mendapatkan perlakuan yang adil dari pimpinan secara interpersonal maupun informasional (Bokemper *et al.*, 2019; Wang *et al.*, 2019), mereka secara sukarela terdorong untuk memberikan balasan yang setimpal untuk pimpinan atau organisasi mereka (Cropanzano *et al.*, 2007). Dalam konteks ini, balasan yang mungkin mereka berikan berupa hasil kerja positif yang membawa keuntungan untuk pimpinan dan organisasi (Bataineh, 2019; Coe & Salanova, 2018). Selanjutnya, karyawan menyampaikan bahwa dorongan untuk memberikan balasan yang setimpal kepada pimpinan dan organisasi atas

penerimaan keadilan, semakin diperkuat ketika karyawan memiliki ketaatan kepada ajaran Islam mengenai keharusan untuk memberi balasan kebaikan kepada orang lain atas kebaikan yang telah mereka berikan (Rahman, 2016), sehingga hubungan baik antara sesama muslim dapat tetap terjaga (Rahman & Shah, 2015).

Karyawan yang memiliki pemahaman dan mampu mengaplikasikan ajaran Islam secara *kaffah*, memiliki kesadaran yang tinggi perihal tanggung jawab yang harus mereka penuhi kepada Allah SWT sebagai sang maha pencipta dan kepada manusia lainnya (Anwar *et al.*, 2020; Hanefar *et al.*, 2016). Pemahaman karyawan mengenai ajaran Islam dirasakan semakin kuat melalui partisipasi pada rangkaian kegiatan keagamaan seperti pengajian maupun tausiah agama, selain itu dengan wajib menjalankan ibadah sholat lima waktu, berpuasa, dan berzakat serta membaca dan memahami Al-Qur'an (Baharuddin & Ismail, 2015a; Hamjah & Akhir, 2013). Pemahaman terhadap ajaran Islam membawa kita untuk berpikir bahwa terdapat suatu kewajiban yang mutlak dipenuhi ketika mendapatkan suatu keberkahan atau rizki yang datang dari Allah (Azmy *et al.*, 2021; Rahman & Shah, 2015). Hal ini tentunya menjadi pendorong bagi setiap Muslim untuk meningkatkan rasa syukur dan ketaatan kepada Allah dan tidak menyakiti serta merugikan orang lain.

Rasa syukur akan semakin kuat ketika karyawan memiliki anggapan bahwa pimpinan maupun organisasi telah memperlakukan mereka dengan baik dan memenuhi aspek keadilan lainnya dengan memberikan jaminan

kesejahteraan hidup yang layak bagi mereka dan keluarga. Kebaikan yang diberikan pimpinan dan organisasi dalam bentuk keadilan sosial memotivasi karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka untuk pimpinan dan organisasi (Roberson & Stewart, 2006; Zapata-Phelan *et al.*, 2009) dan pada umumnya mereka tampilkan dalam bentuk peningkatan *output* dan kinerja (Akman, 2018; Folger, 1993; Zapata-Phelan *et al.*, 2009).

4.6.10. Peran Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Pengaruh Keadilan Formal terhadap Tekanan Psikologis

Berdasarkan hasil uji moderasi dengan analisis *multigroup* pada bagian analisis sebelumnya ditemukan kecerdasan spiritual Islam (*Islamic spiritual intelligence*) menjadi moderasi pada pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis. Temuan ini menandakan semakin tinggi tingkat keadilan formal yang diterima atau dirasakan karyawan maka risiko mereka mengalami tekanan psikologis akan semakin rendah. Temuan ini sejalan dengan sejumlah temuan studi terdahulu yang mengungkapkan bahwa aspek keadilan formal berpengaruh negatif pada tekanan psikologis (Inoue *et al.*, 2010b; Kobayashi & Kondo, 2019; Top & Tekingunduz, 2018). Pengaruh aspek keadilan formal terhadap tekanan psikologis semakin diperkuat apabila karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang mumpuni.

Selanjutnya, hasil survei pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan persepsi responden tentang kecerdasan spiritual Islam memperoleh skor rata-rata yang sangat baik atau sangat tinggi. Skor sangat tinggi pada kecerdasan spiritual Islam merepresentasikan individu yang taat

kepada Allah SWT (Baharuddin & Ismail, 2013). Taat kepada Allah akan menghindarkan karyawan dari perbuatan-perbuatan yang dapat merugikan diri mereka sendiri dan orang lain (Mahyarni, 2019), termasuk kondisi tekanan psikologis (Cocker *et al.*, 2013).

Menurut Rahmawati *et al.*, (2019) kecerdasan spiritual mencerminkan karakter individu yang ikhlas, jujur, dan bertanggung jawab serta memiliki motivasi kerja hanya untuk ibadah kepada Tuhan. Ketika mendapatkan suatu kebaikan dari pihak lain termasuk pimpinan atau organisasi, seseorang dengan kecerdasan spiritual terdorong untuk memberi kebaikan atas kebaikan yang telah diterima (Rahman, 2016). Selain itu, kecerdasan spiritual juga dikatakan identik dengan kepribadian individu yang taat kepada Allah dan bijak dalam memanfaatkan waktu serta kuat dalam menghadapi cobaan (Baharuddin & Ismail, 2015a). Kepribadian ini memungkinkan individu kuat secara mental dalam menghadapi berbagai situasi sulit, sehingga tidak mudah terjerumus kepada perilaku yang tidak membawa manfaat bagi dirinya dan orang lain seperti tekanan psikologis.

Sejumlah ahli menyampaikan bahwa kecerdasan spiritual Islam dapat meningkatkan kesehatan mental (Pant & Srivastava, 2019), pernyataan ini dibuktikan dari temuan studi yang menyampaikan kecerdasan spiritual dapat meningkatkan kebahagiaan (Abdollahpour & Khosravi, 2017; Faribors *et al.*, 2010; Fazilat-Pour & Amirian, 2015). Studi lainnya juga mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual dapat berfungsi sebagai sumber psikologis untuk mengatasi stres (Koenig, 2010). Dalam Islam telah diajarkan kepada setiap

Muslim untuk senantiasa sabar, ikhlas, dan bersyukur dalam menghadapi setiap cobaan. Keimanan membuat seseorang yakin bahwa hanya Allah yang dapat memberi pertolongan dalam berbagai situasi sulit. Keimanan kepada Allah dapat menjauhkan seseorang dari segala perilaku yang dilarang oleh hukum dan agama termasuk dalam konteks ini tekanan psikologis (Anwar *et al.*, 2020; Hanefar *et al.*, 2016). Mengacu pada sejumlah temuan empiris dan asumsi teoritis dapat ditarik opini bahwa kecerdasan spiritual Islam dapat meminimalisir risiko terjadinya tekanan psikologis.

Tekanan psikologis menurut ahli merepresentasikan ketidaknyamanan unik, keadaan emosional yang dialami seseorang sebagai bentuk respon atas permintaan yang merugikan, bersifat sementara maupun permanen bagi dirinya (Ridner, 2004). Tekanan psikologis dapat menunjukkan banyak gejala seperti depresi, merasa putus asa, resah atau gelisah, merasa tidak dihargai, dan bahkan menunjukkan adanya keinginan untuk bunuh diri (Kessler *et al.*, 2002). Tekanan psikologis akan menjadikan seseorang kehilangan fokus dalam bekerja, hal ini dikarenakan seseorang larut dan cenderung memikirkan masalah yang menimpanya. Tekanan psikologis pada mulanya muncul karena ketidakpuasan yang diterima seseorang dalam hubungannya dengan orang lain. Sebagaimana yang dijelaskan para ahli bahwa stres yang tinggi dipicu tingkat kepuasan yang lebih rendah (Coplan *et al.*, 2018; Troesch & Bauer, 2017). Dalam konteks studi ini tekanan psikologis dapat terjadi karena adanya ketidakadilan dalam aspek formal atau prosedural (Hayashi *et al.*, 2011; Inoue *et al.*, 2010b). Mengacu pada esensi dan gejala serta dampak yang dapat

ditimbulkan maka tekanan psikologis dapat dikelompokkan ke dalam salah satu perilaku yang dilarang dalam Islam. Hal ini dikarenakan dalam Islam sangat dilarang melakukan perbuatan yang dapat merugikan diri sendiri dan orang lain (Rahman & Shah, 2015).

Mengenai peran kecerdasan spiritual Islam sebagai moderasi atas pengaruh keadilan formal terhadap tekanan psikologis, dalam sudut pandang teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) dijelaskan bahwa penerimaan yang tidak adil dapat memicu terjadinya kondisi emosional negatif dari mitra interaksi (Pérez-Rodríguez *et al.*, 2019). Kondisi emosional negatif seperti depresi, kesedihan, keputusasaan, dan kemarahan yang tak terkendali dapat membawa seseorang kepada kondisi tekanan psikologis (Fernández *et al.*, 2020; Kessler *et al.*, 2002). Pada kondisi ini peran kecerdasan spiritual sangat diperlukan, kecerdasan spiritual yang mumpuni memberikan kemampuan bagi individu untuk mengatasi setiap permasalahan (Koenig, 2010).

Mengacu pada perintah Allah mengenai keharusan untuk berperilaku adil dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 126 yang artinya *“Dan jika kamu memberikan balasan, Maka balaslah dengan Balasan yang sama dengan siksaan yang ditimpakan kepadamu. Akan tetapi jika kamu bersabar, Sesungguhnya Itulah yang lebih baik bagi orang-orang yang sabar.”* (QS. An-Nahl: 126). Ayat ini secara tidak langsung memberi petunjuk untuk sebuah balasan setimpal (timbang balik) yang harus dilakukan ketika mendapatkan kebaikan atau keburukan dari orang lain dengan cara yang setimpal. Perilaku balasan dalam konteks keadilan organisasi bertujuan untuk menyeimbangkan

keadilan (Bataineh, 2019). Sebagaimana dijelaskan dalam sejumlah literatur keadilan organisasi, kualitas hubungan pertukaran menjadi lebih baik ketika terdapat keseimbangan atau keadilan di dalamnya (Adams, 1965; Colquitt *et al.*, 2013). Sebaliknya, kualitas hubungan yang lebih rendah dapat terjadi karena ketidakadilan, untuk itu ketidakadilan dapat diseimbangkan dengan cara memberikan input yang lebih sedikit ketika mendapat hasil yang tidak sesuai (Guangling, 2011; Scott & Colquitt, 2007).

4.6.11. Peran Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Pengaruh Keadilan Sosial terhadap Tekanan Psikologis

Berdasarkan hasil uji moderasi dengan analisis multigroup pada bagian analisis sebelumnya ditemukan kecerdasan spiritual Islam (*Islamic spiritual intelligence*) menjadi moderasi pada pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menandakan semakin tinggi keadilan sosial yang diterima atau dirasakan karyawan dalam konteks organisasi, maka risiko terjadinya tekanan psikologis karyawan juga akan semakin rendah (Ahmed *et al.*, 2018). Temuan ini sejalan dengan temuan pada sejumlah studi empiris yang relevan bahwa keadilan sosial atau keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap risiko tekanan psikologis (Haghighinezhad *et al.*, 2019; Inoue *et al.*, 2013; Yokouchi & Hashimoto, 2019). Pengaruh antar konstruk akan semakin kuat ketika karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang mumpuni. Kecerdasan spiritual Islam pada esensinya akan menghasilkan individu dengan karakter yang taat kepada Allah, bijak dalam menggunakan waktu, kuat menghadapi cobaan, dan bertanggung jawab (Baharuddin &

Ismail, 2015b; Hanefar *et al.*, 2016; Rahman & Shah, 2015). Pernyataan tersebut menjelaskan seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam memiliki kematangan emosi sehingga risiko terjadinya tekanan psikologis menjadi lebih rendah (Arnout, 2020; Qadri *et al.*, 2017; Rani *et al.*, 2013).

Selanjutnya, hasil survei pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan persepsi responden tentang kecerdasan spiritual Islam memperoleh skor rata-rata yang sangat baik atau sangat tinggi. Skor tinggi pada kecerdasan spiritual Islam merepresentasikan individu yang kuat dalam menghadapi segala cobaan kehidupan (Baharuddin & Ismail, 2015a). Selain itu, karyawan dengan skor kecerdasan spiritual Islam tinggi cenderung lebih ikhlas dan sabar atas setiap masalah yang menimpa mereka (Rahman & Shah, 2015) karena mereka beranggapan bahwa segala masalah yang mereka alami merupakan skenario terbaik dari Allah dan hanya Allah lah yang mampu memberi mereka pertolongan (McMichael, 2002). Keyakinan ini memberikan mereka tambahan kekuatan sehingga tidak mudah tenggelam dalam suatu masalah, apalagi sampai mengalami gejala tekanan psikologis seperti depresi, kesedihan, dan kesepian (McMichael, 2002).

Kecerdasan spiritual Islam dikatakan identik dengan sifat suri tauladan Rasulullah (Rahman & Shah, 2015). Ketika seseorang mampu mengamalkan sifat suri tauladan yang baik dari Rasulullah, orang tersebut akan memiliki kecerdasan emosi dan spiritual yang seimbang (Anwar *et al.*, 2020; Rahman & Shah, 2015; Sogolittapph *et al.*, 2018). Kondisi ini akan mengarah pada kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dan menjaga perilakunya

ketika berada dalam situasi sulit (Anwar *et al.*, 2020). Situasi sulit yang dimaksud dalam konteks ini yaitu ketidakadilan sosial yang berasal dari hubungan pertukaran yang melibatkan pimpinan dan bawahan dalam konteks organisasi baik secara interpersonal maupun informasional. Keadilan sosial atau keadilan interpersonal dalam pengaruhnya terhadap tekanan psikologis telah mendapat perhatian dari para peneliti keadilan organisasi dan psikologi selama beberapa tahun terakhir (Inoue *et al.*, 2010b; Kobayashi & Kondo, 2019; Rousseau *et al.*, 2009). Menurut Colquitt (2001) keadilan interaksional mencakup keadilan secara interpersonal dan informasional. Keadilan secara interpersonal terkait dengan perlakuan pemimpin kepada bawahannya secara bermartabat, sopan, dan hormat (Colquitt, 2001; Cropanzano *et al.*, 2001). Sedangkan keadilan secara informational terkait dengan pemimpin berbagai informasi yang relevan kepada bawahannya perihal mekanisme alokasi hasil (Colquitt, 2001; Cropanzano *et al.*, 2001).

Kecerdasan spiritual Islam mendorong seseorang untuk melakukan tindakan korektif sebagai bentuk respon balasan atau protes atas penerimaan ketidakadilan. Greenberg (1990) menjelaskan bahwa ketidakadilan mendorong individu untuk menunjukkan perilaku tertentu sebagai bentuk respon balasan yang ditujukan langsung kepada pimpinan, hal ini mengingat keadilan sosial melibatkan interaksi langsung dengan pimpinan (Cropanzano *et al.*, 2002; Cropanzano & Mitchell, 2005). Perilaku yang mungkin dilakukan untuk menyeimbangkan keadilan yaitu dengan memberikan usaha (input) lebih sedikit atau sesuai dengan hasil yang diterima (Bataineh, 2019; Casimir *et al.*,

2014). Mengenai tindakan korektif atas penerimaan ketidakadilan ditegaskan Allah dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 126 yang esensinya memuat tentang anjuran untuk memberikan balasan yang setimpal atas ketidakadilan yang diberikan orang lain. Kemudian dalam ayat tersebut juga dijelaskan, akan lebih baik bila seseorang lebih memilih untuk bersabar ketika mendapat keburukan atau perlakuan yang tidak adil dari orang lain. Hal ini karena setiap perbuatan baik atau buruk akan mendapatkan balasan langsung dari Allah sebagaimana telah dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Zalzalah ayat 7-8 yang artinya *"Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan) nya."* (8) *"Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan) nya pula."* (Al-Zalzalah: 7-8).

Ahmed *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa ketidakadilan sosial dapat mengarah kepada kondisi emosional negatif seperti kemarahan, kesedihan, dan depresi. Ketika seseorang tidak mampu mengendalikan kondisi emosional negatif pada dirinya, maka orang tersebut memiliki kecenderungan yang tinggi untuk mengalami tekanan psikologis (Iwamitsu *et al.*, 2005). Menurut para ahli tekanan psikologis yang lebih tinggi mencerminkan rendahnya kecerdasan spiritual individu (Ilyas & Arshad, 2017a). Asumsi mengenai peran kecerdasan spiritual dalam mengendalikan tekanan psikologis individu telah ditegaskan melalui sejumlah temuan empiris (Grine *et al.*, 2015; Manoppo *et al.*, 2018; Othman *et al.*, 2017; Qadri *et al.*, 2017; Rani *et al.*, 2013). Tingkat kecerdasan spiritual yang rendah meningkatkan risiko terbentuknya ragam

bentuk perilaku merugikan dikarenakan ketidakmampuan individu dalam mengelola emosi (Malhotra & Kathuria, 2017; Wahyono *et al.*, 2019). Tidak sedikit orang dengan tingkat kecerdasan spiritual rendah rentan terlibat dalam perilaku kontraproduktif yang kemudian berujung pada penurunan hasil kerja (Malhotra & Kathuria, 2017; Noroozi & Masumabad, 2015). Pernyataan ini menegaskan kembali mengenai pentingnya kecerdasan spiritual dalam mengelola berbagai perilaku merugikan, terlebih kecerdasan spiritual yang spesifik dalam perspektif Islam (Hanefar *et al.*, 2016; Rahman & Shah, 2015).

Dalam perspektif teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), kecerdasan spiritual Islam berperan penting dalam merealisasikan prinsip timbal balik sebagai elemen utama pertukaran dan meningkatkan kualitas hubungan pertukaran. Hal ini mengingat esensi kecerdasan spiritual Islam yang merepresentasikan *amar ma'ruf nahi munkar* atau menjaga hubungan baik dengan Allah dan manusia lainnya (Anwar *et al.*, 2020; Baharuddin & Ismail, 2015b). Dalam Islam diajarkan kepada setiap untuk menghindari segala bentuk perbuatan yang dapat merugikan diri sendiri dan orang lain, hal ini bertujuan untuk menjaga hubungan baik dengan Allah dan manusia lainnya (Hanefar *et al.*, 2016). Tekanan psikologis merupakan salah satu perilaku yang tidak dianjurkan dalam Islam mengingat dampak negatif yang ditimbulkan. Tekanan psikologis dapat membawa seseorang kepada perilaku negatif seperti pencurian (Chen & Spector, 1992), prostitusi dan penggunaan narkoba (Young *et al.*, 2000), keinginan bunuh diri (Campos *et al.*, 2017) dan lain sebagainya. Ragam perilaku negatif tersebut dapat menurunkan kualitas hubungan dengan

manusia lainnya, sebagaimana yang disampaikan Lambert *et al.*, (2012) bahwa tekanan psikologis yang tinggi dapat berdampak pada penurunan kualitas hubungan sosial.

4.6.12. Peran Moderasi Kecerdasan Spiritual Islam pada Pengaruh Tekanan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji moderasi dengan analisis multigroup pada bagian analisis sebelumnya ditemukan kecerdasan spiritual Islam (*Islamic spiritual intelligence*) menjadi moderasi pada pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menandakan semakin tinggi tingkat tekanan psikologis yang dialami karyawan maka kinerja yang mereka tampilkan akan semakin rendah. Kondisi ini sejalan dengan temuan sejumlah studi empiris terdahulu yang mengungkap bahwa tekanan psikologis berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Duraku & Hoxha, 2018; Harvey *et al.*, 2011; Hilton & Whiteford, 2010; Ismail *et al.*, 2015; Khuong & Yen, 2016). Namun kondisi ini dapat berbeda apabila karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang mumpuni. Kecerdasan spiritual Islam memungkinkan individu memiliki kecerdasan emosi dan spiritual yang seimbang (Rahman & Shah, 2015; Sogolitappeh *et al.*, 2018). Kondisi ini akan mengarah pada kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dan menjaga perilakunya ketika berada dalam situasi sulit (Anwar *et al.*, 2020). Selain itu, kecerdasan spiritual Islam juga mendorong seseorang untuk senantiasa menggunakan waktu dengan bijak (Baharuddin & Ismail, 2015a) dan menjauhi perbuatan yang dapat merugikan diri sendiri dan orang lain (Rahman & Shah, 2015), secara tidak langsung

kecerdasan spiritual Islam menuntun karyawan kepada pencapaian kinerja yang lebih baik (Rahmawati *et al.*, 2019).

Selanjutnya, hasil survei pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan persepsi responden tentang kecerdasan spiritual Islam memperoleh skor rata-rata sangat baik atau sangat tinggi. Skor sangat tinggi pada kecerdasan spiritual Islam merepresentasikan individu yang bijaksana dalam menggunakan waktu (Baharuddin & Ismail, 2015a). Karyawan yang bijak dalam menggunakan waktu lebih banyak menghabiskan waktu mereka untuk sesuatu yang bersifat positif bagi mereka dan orang lain dan mereka cenderung lebih produktif dibanding karyawan dengan tingkat keimanan atau kecerdasan spiritual Islam rendah (Rahmawaty *et al.*, 2021; Samaden *et al.*, 2021). Seseorang dengan skor kecerdasan spiritual Islam rendah cenderung menggunakan waktu mereka untuk sesuatu hal yang tidak mendatangkan kebaikan baik bagi diri mereka sendiri dan orang lain.

Mengenai pengaruh kecerdasan spiritual terhadap tekanan psikologis, sejumlah literatur telah memberikan bukti kuat melalui studi empiris bahwa kecerdasan spiritual dapat mengurangi tekanan psikologis individu (Inoue *et al.*, 2013; Ito *et al.*, 2015; Kobayashi & Kondo, 2019). Hal ini dikarenakan dalam Islam telah diajarkan untuk senantiasa menjalankan segala perintah dan menjauhi segala larangan Allah *subhanahu wa ta'ala* (Hanefar *et al.*, 2016). Dalam konteks ini, tekanan psikologis sebagai salah satu bentuk perilaku yang dilarang dalam Islam karena dampak negatif yang dapat ditimbulkan. Tekanan psikologis yang tidak terkendali dapat membawa seseorang kepada perilaku

negatif seperti pencurian (Chen & Spector, 1992), prostitusi dan penggunaan narkoba (Young *et al.*, 2000), keinginan bunuh diri (Campos *et al.*, 2017) dan lain sebagainya. Seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam yang kuat akan menghindari segala bentuk tindakan yang dapat membawa kerugian bagi dirinya dan orang lain dan tindakan yang dapat mengundang murka Allah (Rahman & Shah, 2015) termasuk tekanan psikologis. Dengan kata lain kecerdasan spiritual Islam yang tinggi dapat meminimalisir risiko tekanan psikologis individu. Sebaliknya, kecerdasan spiritual Islam yang rendah memungkinkan seseorang mudah terjerumus kepada perbuatan-perbuatan yang dilarang oleh Allah termasuk tekanan psikologis, maka kecerdasan spiritual Islam yang rendah meningkatkan risiko seseorang kepada tekanan psikologis yang lebih tinggi.

Seseorang dengan kecerdasan spiritual yang kuat cenderung memilih fokus terhadap pekerjaannya, hal ini dikarenakan tujuannya bekerja yakni semata-mata untuk ibadah dan mendapat ridho dari Allah (Rahmawati *et al.*, 2019). Berdasarkan atas usaha dan keyakinan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah, maka akan dapat membawa seseorang kepada perolehan hasil atau output yang lebih baik (Adawiyah & Pramuka, 2017; Pawar, 2009). Hal ini dikarenakan seseorang dengan keyakinan (iman) yang kuat tersebut akan menunjukkan semangat dan sikap kerja optimal yang pada akhirnya diikuti dengan peningkatan hasil (Marques *et al.*, 2007; Sani & Ekowati, 2020). Sejumlah studi empiris menemukan bahwa keyakinan kuat tentang bekerja merupakan bagian dari ibadah dapat berdampak pada peningkatan

kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kerja inovatif, dan kinerja adaptif (Javed *et al.*, 2016; Nasution & Rafiki, 2020). Asumsi ini secara tegas menjelaskan kecerdasan spiritual Islam dapat berperan besar terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Mengacu pada kondisi nyata di lapangan mengenai peran kecerdasan spiritual Islam sebagai moderasi dalam pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan. Karyawan menyampaikan tekanan psikologis merupakan perbuatan sia-sia yang hanya dapat merugikan diri mereka pribadi dan orang lain. Sejumlah ahli menyampaikan tekanan psikologis seperti stres dapat membawa seseorang kepada perilaku kontraproduktif termasuk perilaku tidak disiplin (Tucker *et al.*, 2009), sabotase dan pencurian (Mahdi *et al.*, 2018), serta penyimpangan produksi dan penarikan diri (Saleem & Gopinath, 2015). Sebagaimana diketahui bahwa tekanan psikologis umumnya muncul karena konflik yang dialami seseorang yang kemudian memicu emosional negatif (Wester *et al.*, 2007). Konflik dapat terjadi karena penerimaan ketidakadilan di tempat kerja (Deutsch, 2011). Selain itu konflik juga dapat disebabkan karena faktor pekerjaan dan keluarga maupun sumber daya psikologis (Bilodeau *et al.*, 2019). Kondisi ini tentu saja tidak hanya menyebabkan kerugian pada tingkat individu namun juga kerugian untuk organisasi (Saleem & Gopinath, 2015). Dengan demikian, mengacu pada dampak negatif yang ditimbulkan, tekanan psikologis dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk perilaku menyimpang atau kontraproduktif.

Dalam konteks penelitian ini, tekanan psikologis merupakan bagian dari perbuatan yang dilarang dalam Islam karena pengaruh negatif yang dapat ditimbulkan. Seseorang yang beriman dan taat kepada Allah tentu saja akan mematuhi ajaran Islam yaitu dengan menjalankan perintah dan menjauhi larang Allah termasuk segala bentuk perilaku yang dapat mengarah kepada tekanan psikologis. Sebagaimana yang dijelaskan Rahman & Shah (2015), untuk menjaga hubungan baik kepada Allah dan manusia lainnya, setiap umat Muslim harus mematuhi segala perintah dan larangan dari Allah. Seseorang yang menjaga hubungan baik dengan Allah dan makhluk Allah mencerminkan seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam yang mumpuni (Anwar *et al.*, 2020; Hanefar *et al.*, 2016). Selanjutnya, kecerdasan spiritual Islam juga dikatakan merepresentasikan individu yang taat kepada Allah, memanfaatkan waktu dengan bijak, kuat dalam menghadapi cobaan, dan bertanggung jawab (Baharuddin & Ismail, 2015a). Mengacu pada sejumlah kepribadian positif yang ada pada konsep kecerdasan spiritual Islam menumbuhkan keyakinan bahwa dampak negatif tekanan psikologis dapat dikelola dan diminimalisir sehingga kinerja karyawan dapat terus tercapai.

Kepribadian Muslim yang bijak dalam menggunakan waktu tentunya identik dengan orang yang produktif dan menunjukkan hasil kerja yang baik (Abduljabbr *et al.*, 2013; Islam *et al.*, 2021; Karakose, 2015). Dalam Islam telah ditegaskan oleh Allah mengenai perintah untuk bijaksana dalam waktu, perintah tersebut dituangkan dalam Al-Qur'an Surah Al-Ashr ayat 1-3 yang artinya "*Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,*

kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran” (Q.S. Al-Ashr: 1-3). Ayat ini menjadi bukti bahwa Allah melarang keras setiap Muslim dalam menyia-nyiakan waktu mereka tidak lain hanya untuk beribadah kepadanya (Islam *et al.*, 2021). Dalam konteks ini, tekanan psikologis merupakan bentuk perilaku yang tidak membawa manfaat dan hanya menimbulkan kerugian bagi banyak pihak (Saleem & Gopinath, 2015). Seseorang dengan kecerdasan spiritual Islam tentunya akan menghindari segala perilaku yang dapat membuang waktu mereka seperti gejala tekanan psikologis. Pernyataan ini juga disampaikan Fradelos *et al.*, (2019), seseorang dengan kecerdasan spiritual tinggi memiliki risiko tekanan psikologis yang lebih rendah.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, BATASAN, DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

5.1.1. Kesimpulan Rumusan Masalah

5.1.1.1. Studi ini menegaskan bahwa kecerdasan spiritual Islam memiliki hubungan erat dengan nilai-nilai Agama khususnya dalam Islam. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa item atau instrumen penyusun kecerdasan spiritual Islam telah memperoleh nilai validitas dan reliabilitas yang relatif tinggi. Selain itu, mayoritas item kecerdasan spiritual Islam ditemukan memperoleh nilai skor dengan kategori tinggi dan sangat tinggi. Item yang digunakan untuk menjelaskan kecerdasan spiritual Islam mengacu pada empat domain hati (*al-qalb*, *al-ruh*, *al-nafs*, dan *al-aql*) yang disampaikan pada Bab keajaiban hati dalam kitab *Ihya' Ulumuddin* (Al-Ghazali, 2011) yang bersumber pada ajaran Islam yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah.

5.1.1.2. Studi ini menegaskan bahwa kecerdasan spiritual Islam memiliki peran signifikan pada prinsip timbal balik dalam kerangka kerja teori pertukaran sosial. Pernyataan ini dibuktikan dari hasil pengujian statistik yang menunjukkan kecerdasan spiritual Islam menjadi moderasi pada pengaruh keadilan sosial dan tekanan psikologis pada kinerja karyawan, serta keadilan formal dan keadilan sosial terhadap tekanan psikologis. Prinsip timbal balik pada dasarnya merupakan elemen inti dalam kerangka kerja teori pertukaran sosial (Blau, 1964; Emerson, 1976) dan menjadi

aspek penentu kualitas hubungan pertukaran (Schwarz *et al.*, 2005; Zou *et al.*, 2015). Esensi yang tertuang pada konsep kecerdasan spiritual Islam yang disebut relevan dengan kemampuan internal individu untuk menjaga hubungan baik kepada Allah, manusia, dan alam sekitar (Akhtar *et al.*, 2018) serta memiliki tanggung jawab yang kuat (Baharuddin & Ismail, 2015a) menjadi pemicu prinsip timbal balik dalam teori pertukaran sosial dapat terpenuhi dengan baik.

5.1.1.3. Hasil kajian empiris menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual Islam memiliki peranan penting dalam menjelaskan berbagai fenomena bisnis dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) termasuk mengenai pengaruh keadilan organisasi dan tekanan psikologi pada kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual Islam dapat meminimalisir gejala tekanan psikologis karena konflik pertukaran yang disebabkan oleh ketidakadilan baik dalam aspek formal maupun sosial. Selain itu, kecerdasan spiritual Islam juga dapat membawa seseorang kepada peningkatan kinerja. Hal ini karena kecerdasan spiritual Islam identik dengan individu yang taat kepada Allah, bijak dalam menggunakan waktu, dan memiliki tanggung jawab yang kuat (Baharuddin & Ismail, 2016).

5.1.2. Kesimpulan Hipotesis

5.1.2.1. Keadilan formal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan semakin tinggi tingkat keadilan formal yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan mereka karyawan.

5.1.2.2. Keadilan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan tinggi maupun rendah tingkat keadilan sosial yang dirasakan karyawan tidak akan membawa pengaruh apapun pada kinerja yang akan mereka tampilkan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk karena terpenuhinya keadilan formal dalam aspek kesejahteraan seperti gaji dan promosi, lingkungan kerja kondusif, dan adanya sistem pergantian kepemimpinan.

5.1.2.3. Keadilan formal berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis. Kondisi ini menandakan semakin tinggi tingkat keadilan formal yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat risiko tekanan psikologis yang akan mereka alami.

5.1.2.4. Keadilan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap tekanan psikologis. Kondisi ini menandakan semakin tinggi tingkat keadilan formal yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat risiko tekanan psikologis yang akan mereka alami.

5.1.2.5. Tekanan psikologis berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat tekanan psikologis yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerja yang akan mereka hasilkan.

5.1.2.6. Tekanan psikologis berperan sebagai mediasi pada pengaruh aspek keadilan formal terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan keadilan formal dalam pengaruhnya pada kinerja karyawan harus melalui proses tekanan psikologis. Semakin tinggi tingkat keadilan formal, maka

risiko tekanan psikologis yang dialami karyawan akan semakin rendah. Tekanan psikologis yang rendah akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

5.1.2.7. Tekanan psikologis berperan sebagai mediasi pada pengaruh aspek keadilan sosial terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan keadilan sosial dalam pengaruhnya pada kinerja karyawan harus melalui proses tekanan psikologis. Semakin tinggi tingkat keadilan sosial, semakin rendah pula risiko tekanan psikologis yang dialami karyawan. Tekanan psikologis yang rendah akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

5.1.2.8. Kecerdasan spiritual Islam tidak berperan sebagai moderasi pada pengaruh aspek keadilan formal terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan tinggi atau rendah tingkat kecerdasan spiritual Islam yang dimiliki karyawan, tidak akan mempengaruhi dampak keadilan formal terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk karena adanya kontrak psikologis dan anggapan karyawan bahwa mereka bergantung kepada pekerjaan mereka saat itu.

5.1.2.9. Kecerdasan spiritual Islam berperan sebagai moderasi dalam pengaruh aspek keadilan sosial terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan pengaruh aspek keadilan sosial terhadap kinerja karyawan semakin kuat apabila karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang tinggi. Sebaliknya, akan semakin lemah ketika karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang lebih rendah.

5.1.2.10. Kecerdasan spiritual Islam berperan sebagai moderasi dalam pengaruh aspek keadilan formal terhadap tekanan psikologis. Kondisi ini menandakan pengaruh aspek keadilan formal terhadap tekanan psikologis semakin kuat apabila karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang tinggi. Sebaliknya, akan semakin lemah ketika karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang lebih rendah.

5.1.2.11. Kecerdasan spiritual Islam berperan sebagai moderasi dalam pengaruh aspek keadilan sosial terhadap tekanan psikologis. Kondisi ini menandakan pengaruh aspek keadilan sosial terhadap tekanan psikologis semakin kuat apabila karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang tinggi, dan semakin lemah ketika karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang lebih rendah.

5.1.2.12. Kecerdasan spiritual Islam berperan sebagai moderasi dalam pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan bahwa pengaruh aspek tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan semakin kuat apabila karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang tinggi. Sebaliknya, akan semakin lemah ketika karyawan memiliki kecerdasan spiritual Islam yang lebih rendah.

5.2. Implikasi Teori

5.2.1. Social Exchange Theory

Temuan studi ini mengkonfirmasi bahwa kecerdasan spiritual Islam dapat menjadi aspek penguat prinsip timbal balik dalam kerangka kerja teori pertukaran sosial (SET) Blau (1964). Menurut Blau (1964) terdapat aturan

dalam kerangka kerja teori pertukaran sosial yang harus dipenuhi yaitu seseorang dalam melakukan sesuatu tidak didasari atas perasaan takut karena orang lain, perasaan takut karena Tuhan atau perasaan takut karena hati nurani. Namun dalam konteks Islam, perasaan takut kepada Tuhan (Allah) menjadi sebuah kewajiban dan sangat penting dalam hubungan pertukaran. Karena takut kepada Tuhan dapat menjaga agar pihak yang terlibat pertukaran senantiasa menaati dan menjalankan kaidah-kaidah pertukaran, sehingga kualitas hubungan pertukaran tetap terjaga.

5.2.2. Kecerdasan Spiritual Islam

Temuan studi ini mengkonfirmasi bahwa kecerdasan spiritual Islam menjadi moderasi pada pengaruh keadilan terhadap tekanan psikologis dan kinerja karyawan serta menjadi moderasi pada pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjadi sebuah kebaruan karena belum terdapat studi yang melibatkan aspek kecerdasan spiritual Islam dalam menjelaskan pengaruh keadilan terhadap tekanan psikologis dan kinerja karyawan serta pengaruh tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan.

5.2.3. Kinerja Karyawan

Temuan studi ini mengkonfirmasi bahwa dalam konteks kerangka kerja teori pertukaran sosial (SET), kinerja karyawan merupakan wujud usaha atau input yang dikontribusikan karyawan dalam hubungannya dengan pimpinan atau organisasi atau dapat dikatakan sebagai hasil sosioemosional yang ditujukan kepada pimpinan maupun organisasi atas sumber daya simbolis yang diterima karyawan. Kualitas kinerja yang akan ditampilkan

karyawan bergantung pada kesesuaian output (sumber daya) yang mereka terima dari pimpinan atau organisasi.

5.2.4. Tekanan Psikologis

Studi ini mengkonfirmasi bahwa tekanan psikologis berperan sebagai aspek emosional dalam konteks kerangka kerja teori pertukaran sosial (SET). Sebagaimana telah dijelaskan Rupp & Cropanzano, (2002) bahwa tekanan psikologis menjadi suatu kondisi yang berpotensi dapat terjadi dalam sebuah hubungan pertukaran, hal ini dikarenakan hubungan pertukaran syarat akan terjadinya konflik kepentingan yang berdampak pada tidak berjalannya prinsip timbal balik. Prinsip timbal balik merupakan salah satu elemen penting dalam kerangka kerja teori pertukaran sosial (SET) Blau (1964).

5.2.5. Keadilan Formal

Studi ini mengkonfirmasi keadilan formal sebagai aspek penting dalam kerangka kerja teori pertukaran sosial (SET). Dalam konteks teori pertukaran sosial, keadilan formal dikategorikan sebagai sumber daya yang bersifat simbolis yang bersumber dari pimpinan maupun organisasi. Berbagai bentuk perilaku akan ditampilkan karyawan sebagai bentuk respon atas keadilan formal yang mereka terima, misalnya dengan memberikan input yang lebih besar dari sebelumnya yang akan mengarah kepada peningkatan kinerja.

5.2.6. Keadilan Sosial

Temuan studi ini mengkonfirmasi bahwa keadilan sosial berperan sebagai aspek penentu kualitas hubungan pertukaran antara pimpinan dan karyawan dalam konteks teori pertukaran sosial. Tidak jauh berbeda dengan

keadilan formal, keadilan sosial juga termasuk dalam kategori sumber daya simbolis yang bersumber dari pimpinan secara langsung dan kemudian memberikan manfaat sosioemosional sebagaimana dijelaskan dalam tulisan Cropanzano et al., (2002). Manfaat sosioemosional yang dimaksud tersebut dapat berupa kontribusi input karyawan atas sumber daya simbolis yang telah mereka terima yang kemudian membawa kepada peningkatan kinerja.

5.3. Implikasi Manajerial

5.3.1. Perusahaan

Temuan studi ini secara praktis menyajikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang alternatif strategi guna meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan risiko tekanan psikologis dan penguatan kecerdasan spiritual Islam karyawan. Kecerdasan spiritual Islam menjadikan karyawan memiliki kondisi emosional yang stabil, sehingga kecenderungan mereka mengalami tekanan psikologis menjadi lebih rendah. Kecerdasan spiritual Islam juga mendorong karyawan untuk senantiasa terlibat pada kegiatan-kegiatan yang dapat membawa manfaat bagi dirinya dan orang lain, sehingga karyawan berpeluang menghasilkan output kerja yang lebih besar.

5.3.2. Karyawan

Temuan studi ini secara praktis memberikan kontribusi bagi para karyawan mengenai strategi peningkatan kinerja melalui pengelolaan risiko tekanan psikologis yang dapat bersumber dari konflik yang terjadi dalam interaksi karyawan dengan pimpinan maupun interaksi karyawan dengan organisasi. Melalui temuan studi ini, ditegaskan bahwa kecerdasan spiritual

Islam berperan penting dalam pengelolaan risiko tekanan psikologis dan pencapaian kinerja karyawan. Sebagaimana telah disampaikan pada sejumlah literatur bahwa kecerdasan spiritual Islam dapat menjadikan individu kuat dalam menghadapi cobaan maupun segala permasalahan hidup, bijaksana dalam memanfaatkan waktu, dan memiliki tanggung jawab yang kuat.

5.3.3. Manajer

Temuan studi ini secara praktis memberikan kontribusi bagi para pemimpin organisasi dalam membuat kebijakan mengenai alternatif strategis untuk mengelola dan meminimalisir tekanan psikologis menuju peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan kecerdasan spiritual Islam. Selain itu, konsep kecerdasan spiritual diharapkan dapat menjadi solusi untuk melakukan introspeksi diri bagi para pemimpin organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka kepada karyawan dan organisasi.

5.3.4. Peneliti

Temuan studi ini secara praktis memberikan kontribusi positif bagi para peneliti di masa depan guna mengembangkan model kecerdasan spiritual Islam dalam mengelola dan meminimalisir gejala tekanan psikologis menuju peningkatan kinerja karyawan secara komprehensif dan mendalam.

5.4. Limitasi (Batasan Riset)

Terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan konsep kecerdasan spiritual Islam secara lebih komprehensif dan mendalam, berikut sejumlah keterbatasan yang dimaksud:

5.4.1. Perumusan item atau instrumen untuk masing-masing domain pada konstruk kecerdasan spiritual Islam belum atau tidak seimbang, keterbatasan ini selanjutnya mengarah kepada adanya satu (1) item atau instrumen konstruk kecerdasan spiritual Islam yang harus dihilangkan atau dieliminasi dari model penelitian.

5.4.2. Terdapat ketidakkonsistenan dalam perumusan item pernyataan dan pilihan jawaban untuk masing-masing item pada konstruk keadilan sosial, kinerja karyawan, dan kecerdasan spiritual Islam, selanjutnya keterbatasan ini dikhawatirkan dapat mempengaruhi tingkat validitas dan reliabilitas konstruk-konstruk tersebut.

5.4.3. Subjek dan objek penelitian masih terbatas pada ruang lingkup yang relatif sempit yaitu karyawan dan manajer *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

5.4.4. Konsep kecerdasan spiritual Islam dalam konteks pencapaian kinerja karyawan hanya dijelaskan melalui satu sudut pandang teori yaitu teori pertukaran sosial.

5.4.5. Konsep kecerdasan spiritual Islam hanya berperan sebagai moderasi dalam konteks pengaruh aspek keadilan organisasi dan tekanan psikologis terhadap pencapaian kinerja karyawan.

5.4.6. Koefisien determinasi pada pengaruh antar konstruk secara keseluruhan berada dalam kategori lemah, kondisi ini menandakan kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependennya sangat terbatas.

5.5. Rekomendasi (Saran Riset)

5.5.1. Studi masa depan diharapkan dapat mempertahankan konsistensi dalam perumusan pernyataan dengan pilihan jawaban untuk masing-masing item atau alat ukur pada konstruk keadilan sosial, kinerja karyawan, dan kecerdasan spiritual Islam, hal ini bertujuan untuk meminimalisir tingkat validitas dan reliabilitas konstruk yang lebih rendah.

5.5.2. Studi masa depan mengenai kecerdasan spiritual Islam diharapkan dapat merumuskan jumlah item untuk masing-masing domain pada konstruk kecerdasan spiritual Islam dengan jumlah yang seimbang, hal ini bertujuan untuk meminimalisir tingkat validitas dan reliabilitas konstruk yang lebih rendah.

5.5.3. Studi di masa depan diharapkan dapat menggunakan subjek dan objek penelitian tidak hanya terbatas pada ruang lingkup sempit dengan meneliti subjek penelitian pada satu wilayah dan lembaga tertentu. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan cakupan sampel yang lebih luas dan terpenuhinya jumlah minimum sampel yang dibutuhkan.

5.5.4. Studi di masa depan diharapkan dapat menggunakan perspektif *grand theory* yang berbeda dalam menjelaskan peran kecerdasan spiritual Islam dalam konteks pengaruh keadilan organisasi dan tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengeksplorasi relevansi konsep kecerdasan spiritual Islam dengan teori-teori yang lazim dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

5.5.5. Studi di masa depan diharapkan dapat menempatkan peran kecerdasan spiritual Islam tidak hanya sebagai moderasi dalam konteks pengaruh aspek keadilan dan tekanan psikologis terhadap pencapaian kinerja karyawan.

5.5.6. Studi di masa depan diharapkan dapat merumuskan item atau instrumen konstruk secara seimbang dan konsisten, langkah ini dilakukan untuk dapat menghasilkan koefisien determinasi yang kuat pada pengaruh antar konstruk dalam model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdollahpour, S., & Khosravi, A. (2017). Relationship between Spiritual Intelligence with Happiness and Fear of Childbirth in Iranian Pregnant Women. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 23(1), 45–50. <https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR>
- Abduljabbr, A. N., Mahdi, O. R., & Almsafir, M. K. (2013). Relationship between Time Management and Job Performance Empirical Study in Malaysia Privat. *Journal of Advanced Social Research*, 2(10), 427–438.
- Abu-Ras, W., & Suárez, Z. E. (2018). Muslim Americans Safety and Well-Being in the Wake of Trump: A Public Health and Social. *American Journal of Orthopsychiatry*, 88(5), 1–14.
- Abutabenjeh, S., & Jaradat, R. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology: A guide for public administration researchers and practitioners. *Teaching Public Administration*, 36(3), 237–258. <https://doi.org/10.1177/0144739418775787>
- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2(C), 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). *Equity Theory Revisited: Comments And Annotated Bibliography*. Academic Press.
- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877–898.
- Afanasyeva, & Gurieva. (2020). Cross-Cultural Analysis of Men's and Women's Coping Behavior. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 113, 381–385.
- Agarwal, H., & Vaghela, P. S. (2018). Work Values of Gen Z: Bridging the Gap to the Next Generation. In *National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century*, 1–26.
- Agarwal, U. A., & Bhargava, S. (2014). The role of social exchange on work outcomes: a study of Indian managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1484–1504. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.870316>
- Agnew, R. (1992). Foundation for a General Strain Theory of Crime and Delinquency. *Criminology*, 30(1), 47–88. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1992.tb01093.x>

- 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>
- Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Akhtar, S. (2016). Holistic Human Resource Development: Balancing the Equation through the Inclusion of Spiritual Quotient. *Journal of Human Values*, 22(3), 165–179. <https://doi.org/10.1177/0971685816650573>
- Ahmed, S. F., Eatough, E. M., & Ford, M. T. (2018). Relationships between Illegitimate Tasks and Change in Work-Family Outcomes via Interactional Justice and Negative Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 14–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.002>
- Ahoei, K., Faramarzi, M., & Hassanzadeh, R. (2017). The Relationship Between Spiritual Intelligence and Psychological Well-Being in Women with Breast Cancer. *Shiraz E-Medical Journal*, 18(10), 4–9. <https://doi.org/10.5812/semj.15103.Research>
- Akhtar, S., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Ahmed, A. (2018). Gaining Recognition of Islamic Spiritual Intelligence for Organisational Sustainability. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(1), 70–77.
- Akman, Y. (2018). Investigating the Relationship between Organizational Justice, Work Motivation and Teacher Performance. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47(1), 164–187. <https://doi.org/10.14812/cuefd.371642>
- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S. A., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 13(4), 103–116.
- Al-Ghazali, I. (2011). *Ihya' Ulumuddin: Keajaiban Hati* (M. Alkatiri (ed.)). Khatulistiwa Press.
- Al-Hanawi, M. K., Mwale, M. L., Alshareef, N., Qattan, A. M., Angawi, K., Almubark, R., & Alsharqi, O. (2020). Psychological Distress Amongst Health Workers and the General Public During the COVID-19 Pandemic in Saudi Arabia. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 733–742.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(2), 21–30.
- Allameh, S. M., Amirosadat, S. N., & Najafabadi, A. H. J. (2012). The Effect of dimensions of Spiritual intelligence on organizational justice in some industrial firms of Isfahan city. *Journal of American Science*, 8(8), 502–506.

- Alloy, L. B., Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Hartlage, S. (1988). The Hopelessness Theory of Depression: Attributional Aspects. *British Journal of Clinical Psychology*, 27(1), 5–21. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8260.1988.tb00749.x>
- Amaliah, I., Aspiranti, T., & Purnamasari, P. (2015). The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 984–991. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.131>
- Ambrose, M. L., Seabright, M., & Schminke, M. (2002). Sabotage in The Workplace: The Role of Organizational Justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947–965. <https://doi.org/10.5840/iabsproc2000113>
- Andina, S. (2018). Uang Nasabah yang Hilang di BMT Istiqomah Tanjungsari Capai Rp 3 Miliar, Nasabah Ancam Lapor Polisi. *Jabar.Tribunnews.Com*, 1.
- Andrade, C. (2021). The Inconvenient Truth About Convenience and Purposive Samples. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86–88. <https://doi.org/10.1177/0253717620977000>
- Ang, W. H. D., Shorey, S., Lopez, V., Chew, H. S. J., & Lau, Y. (2021). Generation Z undergraduate students resilience during the COVID-19 pandemic: a qualitative study. *Current Psychology*, 1–15.
- Anwar, A. B., & Ali, M. (2015). The Effects of Work Stress and Compensation on the Employees Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal*, 3(9), 33–36.
- Anwar, M. Aftab, Gani, Aa. M. O., & Rahman, M. S. (2020). Effects of spiritual intelligence from Islamic perspective on emotional intelligence. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(1), 216–232. <https://doi.org/10.1108/JIABR-10-2016-0123>
- Anwar, M. Z., Muafi, Widodo, & Suprihanto, J. (2020). The Effect of Islamic Spiritual Intelligence on Human Resource Performance: Individual and Organizational Perspective. In *International Conference on Business and Technology*, 2, 1583–1594.
- Arbabisarjou, A., Hesabi, N., Homaei, R., Omeidi, K., Ghaljaei, F., & Arish, N. (2016). The Relationship between Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence among Students at Isfahan University of Medical Sciences with a Concentration on Improvement of Social Relations. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5(9), 596–603.
- Ariyabuddhiphongs, V., & Kahn, S. I. (2017). Transformational Leadership and Turnover Intention : The Mediating Effects of Trust and Job Performance on

- Café Employees in Thailand. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(2), 215–233. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1202730>
- Arnout, B. A. (2020). A structural equation model relating unemployment stress, spiritual intelligence, and mental health components: Mediators of coping mechanism. *Journal of Public Affairs*, 20(2), 1–14. <https://doi.org/10.1002/pa.2025>
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2003), 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Artamonova, E. G., Efimova, O. I., & Khydyrova, A. V. (2016). Psychologist in the Educational System: His Role in the Prevention of Addiction and Deviance. *International Journal of Environmental & Science Education*, 11(4), 9891–9901.
- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267–285.
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Mondejar, R., & Chu, C. W. L. (2015). Accounting for the Influence of Overall Justice on Job Performance: Integrating Self-Determination and Social Exchange Theories. *Journal Of Management Studies*, 52(2), 231–252. <https://doi.org/10.1111/joms.12067>
- Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., & Werang, B. R. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352–358. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20335>
- Ashraf, M., Vveinhardt, J., Ahmed, R. R., Streimikiene, D., Mangi, R. A., & Raheem, R. (2018). Exploring intervening influence of interactional justice between procedural justice and job performance: Evidence from South Asian countries. *Amfiteatru Economic Journal*, 20(47), 169–184.
- Asibong, U., Okafor, C. J., Asibong, I., Ayi, E., Omoronyia, O., & Owoidoho, U. (2020). Psychological Distress and Social Media Usage: A Survey among Undergraduates of a University in Calabar, Nigeria. *Nigerian Postgraduate Medical Journal*, 27(2), 115–121. <https://doi.org/10.4103/npmj.npmj>
- Assad, R. M. C., & Paulsel, M. L. (2004). Antisocial classroom communication: Instructor influence and interactional justice as predictors of student aggression. *Communication Quarterly*, 52(2), 98–114. <https://doi.org/10.1080/01463370409370184>
- Astra, I. M. (2018). Character building in physics learning for Indonesia children. *Journal of Physics: Conference Series*, 1040, 1–10.

- Awais, M., Malik, M. S., & Qaisar, A. (2015). A Review: The Job Satisfaction Act as Mediator between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment. *International Review of Management and Marketing*, 5(4), 203–210.
- Aykan, E., & Sönmez, E. (2014). Mediating Role of Perceived Organizational Justice between Internal Marketing Practices and Employee Task and Contextual Performance: A Shopping Center Implication. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(7), 1–15.
- Ayyubi, S. (2020). Uang Nasabah Rp5 Miliar Diduga Dibawa Kabur Oknum Karyawan BMT di Banyumas. *Jateng.Inews.Id*, 1.
- Azmy, S. N. M. S., Hassan, I., RohanaMansor, N., Yusoff, S. Z., & Zakaria, R. (2021). Implicature Analysis of Value Elements in Omar and Hana Music Animated Cartoon. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 3557–3566.
- Baharuddin, E. Bin, & Ismail, Z. B. (2015a). Spiritual Intelligence Forming Ulul Albab's Personality. *Global Journal of Business and Social Science Review*, 4(1), 390–400.
- Baharuddin, E. Bin, & Ismail, Z. B. (2015b). 7 Domains of Spiritual Intelligence from Islamic Perspective. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211(September), 568–577. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.075>
- Baharuddin, E., & Ismail, Z. (2013). Spiritual Intelligent Relationship of Elderly People with the Religious Practice in the Welfare Home. *ISLAMIYYAT*, 35(1), 19–28.
- Baharuddin, E., & Ismail, Z. (2014). Definisi dan Konsep Kecerdasan Ruhaniah Menurut Perspektif Sarjana Islam. *Jurnal Penyelidikan Islam JAKIM*, November, 44–58.
- Baharuddin, E., & Ismail, Z. (2015c). Kecerdasan Ruhaniah Membentuk Manusia Unggul. *ISLAMIYYAT*, 37(2), 97–105.
- Baharuddin, E., & Ismail, Z. (2016). Matlamat Kecerdasan Rohaniah Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Hadhari*, 8(1), 169–185.
- Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J., & Schaufeli, W. B. (2000). Effort - reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 884–891.
- Bani-Melhem, S., Al-Hawari, M. A., & Quratulain, S. (2020). Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors: the roles of employee happiness and service climate. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69, 1–18. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0092>

- Banyhamdan, K. M. T., Aljawarneh, N. M., Alomari, M. A., Almasarweh, M. S., Harafsheh, I. M., & Alwagfi, A. A. (2020). Impact of Human Capital in Quality and Strategic Excellences. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(7), 11702–11710.
- Barkworth, J. M., & Murphy, K. (2015). Procedural justice policing and citizen compliance behaviour: The importance of emotion behaviour. *Psychology, Crime & Law*, 21(3), 254–273. <https://doi.org/10.1080/1068316X.2014.951649>
- Barkworth, J., & Murphy, K. (2016). System contact and procedural justice policing: Improving quality of life outcomes for victims of crime. *International Review of Victimology*, 22(2), 1–18. <https://doi.org/10.1177/0269758015627044>
- Barling, J., & Phillips, M. (1993). Interactional, Formal, and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory. *The Journal of Psychology*, 127(6), 649–656. <https://doi.org/10.1080/00223980.1993.9914904>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bayrami, M., Movahedi, Y., & Movahedi, M. (2014). The Role of Spiritual Intelligence in Perceived Stress, Anxiety and Depression of Lorestan Medical University Students (Iran). *Journal of Babol University of Medical Sciences*, 16(1), 56–62.
- Behrani, P. (2017). Organisational Justice and Employee Happiness. *International Journal of Research & Review*, 4(7), 123–129.
- Beijersbergen, K. A., Dirkzwager, A. J. E., Eichelsheim, V. I., Laan, P. H. Van Der, & Nieuwbeerta, P. (2015). Procedural Justice, Anger, And Prisoners' Misconduct: A Longitudinal Study. *Criminal Justice and Behavi*, 42(2), 196–218. <https://doi.org/10.1177/0093854814550710>
- Bensaid, B., Machouche, S. B. T., & Grine, F. (2014). A Qur'anic framework for spiritual intelligence. *Religions*, 5(1), 179–198. <https://doi.org/10.3390/rel5010179>
- Bhui, K., Silva, M. J., Harding, S., & Stansfeld, S. (2017). Bullying, Social Support, and Psychological Distress: Findings From RELACHS Cohorts of East London's White British and Bangladeshi Adolescents. *Journal of Adolescent Health*, 61(3), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2017.03.009>
- Bilodeau, J., Marchand, A., & Demers, A. (2019). Work, family, work – family conflict and psychological distress: A revisited look at the gendered vulnerability pathways. *Stress and Health*, 36(1), 75–87.

<https://doi.org/10.1002/smi.2916>

- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Blau, Peter M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.
- Blau, Peter Michael. (1964). Social Exchange Theory. Retrieved September. <https://doi.org/10.1016/j.ajog.2005.07.085>
- Blodgett, J. G., Hill, D. J., & Tax, S. S. (2015). The effects of distributive, procedural, and interactional justice on postcomplaint behavior. *Journal of Retailing*, 73(2), 185–210.
- Boals, A., Trost, Z., Warren, A. M., & Mcshan, E. E. (2020). Injustice is Served: Injustice Mediates the Effects of Interpersonal Physical Trauma on Posttraumatic Stress Symptoms and Depression Following Traumatic Injury. *Journal of Traumatic Stress*, 33(3), 201–207. <https://doi.org/10.1002/jts.22495>
- Bokemper, S. E., Descioli, P., & Kline, R. (2019). Unfair Rules for Unequal Pay: Wage Discrimination and Procedural Justice. *Journal of Experimental Political Science*, 6(3), 1–12. <https://doi.org/10.1017/XPS.2019.11>
- Bolghan-Abadi, M., Ghofrani, F., & Abde-Khodaei, M. S. (2014). Study of the Spiritual Intelligence Role in Predicting University Students Quality of Life. *Journal of Religion and Health*, 53(1), 79–85. <https://doi.org/10.1007/s10943-012-9602-0>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Bos, K. van den, & Lind, E. A. (2001). The psychology of own versus others' treatment: Self-oriented and other-oriented effects on perceptions of procedural justice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1324–1333. <https://doi.org/10.1177/01461672012710008>
- Bowen, P., Govender, R., Edwards, P., & Cattell, K. (2017). Work-related contact, work – family conflict, psychological distress and sleep problems experienced by construction professionals: an integrated explanatory model. *Construction Management and Economics*, 36(3), 1–22. <https://doi.org/10.1080/01446193.2017.1341638>
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., Shiffman, S., Lerner, N., & Salovey, P. (2006). Relating Emotional Abilities to Social Functioning: A Comparison of Self-Report and Performance Measures of Emotional Intelligence. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 91(4), 780–795.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.4.780>
- Breaugh, J., Ritz, A., Alfes, K., & Breaugh, J. (2017). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1–21.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>
- Brienza, J. P., & Bobocel, D. R. (2017). Employee Age Alters the Effects of Justice on Emotional Exhaustion and Organizational Deviance. *Frontiers in Psychology*, 8, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00479>
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2007). Journal of Management , Spirituality & Religion Hands to Work, Heart to God: Religiosity and Organizational Behavior. *Journal Of Management, Spirituality & Religion*, 4(3), 287–309.
<https://doi.org/10.1080/14766080709518666>
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2010). Restless and confused: Emotional responses to workplace bullying in men and women. *Career Development International*, 15(7), 687–707. <https://doi.org/10.1108/13620431011094087>
- Brown, R. L., Richman, J. A., & Rospenda, K. M. (2016). Economic Stressors and Psychological Distress: Exploring Age Cohort Variation in the Wake of the Great Recession. *Stress and Health*, 33(3), 267–277.
<https://doi.org/10.1002/smi.2705>
- Brunelle, N., Leclerc, D., Cousineau, M., Dufour, M., Gendron, A., Martin, I., & Gendron, A. (2012). Internet Gambling, Substance Use, and Delinquent Behavior: An Adolescent Deviant Behavior Involvement Pattern. *Psychology of Addictive Behaviors*, 26(2), 1–7. <https://doi.org/10.1037/a0027079>
- Burton, J. P., & Hoobler, J. M. (2011). Personality and Social Psychology Aggressive reactions to abusive supervision: The role of interactional justice and narcissism. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52, 389–398.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00886.x>
- Buunk, B. P., & Hoorens, V. (1992). Social support and stress: The role of social comparison and social exchange processes. *British Journal of Clinical Psychology*, 31(4), 445–457.
- Byrd, M. Y. (2017). Does HRD have a moral duty to respond to matters of social injustice? *Human Resource Development International*, 21(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2017.1344419>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Campos, R. C., Gomes, M., Holden, R. R., Piteira, M., & Rainha, A. (2017). Does psychache mediate the relationship between general distress and suicide ideation? *Death Studies*, 41(4), 241–245. <https://doi.org/10.1080/07481187.2016.1251510>
- Casimir, G., Ng, Y. N. K., & Ooi, K. Y. W. and G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 366–385.
- Çavuş, B., & Sarpkaya, R. (2017). The Relationship between the Instructors Organizational Justice Perceptions and Their Hopelessness Levels. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(2), 323–339.
- Çelik, D. A., Yeloğlu, H. O., & Yıldırım, O. B. (2016). The Moderating Role of Self Efficacy on the Perceptions of Justice and Turnover Intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 392–402. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.049>
- Chan, C. M. H., Wong, J. E., Yeap, L. L. L., Wee, L. H., Jamil, N. A., & Nantha, Y. S. (2019). Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 19(4), 1–8.
- Chandola, T., Marmot, M., & Siegrist, J. (2007). Failed reciprocity in close social relationships and health: Findings from the Whitehall II study. *Journal of Psychosomatic Research*, 63, 403–411. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2007.07.012>
- Chang, L. (1994). A Psychometric Evaluation of 4-Point and Likert-Type Scales in Relation to Reliability and Validity. *Applied Psychological Measurement*, 18(3), 205–215.
- Chang, W., Stuart, H., & Chen, S. (2021). Alcohol Use, Drug Use, and Psychological Distress in University Students: Findings from a Canadian Campus Survey. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19, 1–16.
- Chang, Y.-P., Lee, D.-C., & Wang, H.-H. (2018). Violence-prevention climate in the turnover intention of nurses experiencing workplace violence and work frustration. *Journal of Nursing Management*, 26(8), 961–971. <https://doi.org/10.1111/jonm.12621>
- Charlier, S. D., Giumetti, G. W., Reeves, C. J., & Greco, L. M. (2017). Workplace

- Cyberdeviance. In *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work* (pp. 131–156). <https://doi.org/10.1002/9781119256151.ch7>
- Charoensap, A., Virakul, B., Senasu, K., & Ayman, R. (2019). Effect of Ethical Leadership and Interactional Justice on Employee Work Attitude. *Journal of Leadership Studies*, 12(4), 7–26. <https://doi.org/10.1002/jls.21574>
- Chebat, J., & Slusarczyk, W. (2005). How emotions mediate the effects of perceived justice on loyalty in service recovery situations: an empirical study. *Journal of Business Research*, 58, 664–673. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.09.005>
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 177–184.
- Chen, X., & Wei, S. (2020). The impact of social media use for communication and social exchange relationship on employee performance. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1289–1314. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2019-0167>
- Chioino, J. D. K. (1989). Experience of nervousness and anxiety disorders in Puerto Rican women: Psychiatric and ethnopsychological perspectives. *Health Care for Women International*, 10(2–3), 245–272. <https://doi.org/10.1080/07399338909515852>
- Chung, M., & Jeon, A. (2020). Social exchange approach, job satisfaction, and turnover intention in the airline industry. *Service Business*, 14(2), 1–21. <https://doi.org/10.1007/s11628-020-00416-7>
- Churchill, S. A., Munyanyi, M. E., Prakash, K., & Smyth, R. (2020). Locus of control and the gender gap in mental health. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 178, 740–758.
- Clercq, D. De, & Azeem, M. U. (2020). Unpacking The Relationship between Procedural Justice and Job Performance. *Management Decision*, 58(12), 1–17. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2019-1211>
- Clercq, D. De, Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2017). Perceived threats of terrorism and job performance: The roles of job-related anxiety and religiousness. *Journal of Business Research*, 78(July 2016), 23–32. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.04.013>
- Clercq, D. De, Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Self-efficacy to spur job performance Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, 56(4), 891–907. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0187>
- Clercq, D. De, Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Time-related work stress and

- counterproductive work behavior: Invigorating roles of deviant personality traits. *Personnel Review*, 48(7), 1756–1781. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2018-0241>
- Cloutier, J., Vilhuber, L., Harrison, D., & Béland-ouellette, V. (2018). Understanding the Effect of Procedural Justice on Psychological Distress. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 283–300.
- Cloutier, J., Vilhuber, L., Harrison, D., & Béland-Ouellette, V. (2018). Understanding the effect of procedural justice on psychological distress. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 283–300. <https://doi.org/10.1037/str0000065>
- Cocker, F., Martin, A., Scott, J., Venn, A., & Sanderson, K. (2013). Psychological Distress, Related Work Attendance, and Productivity Loss in Small-to-Medium Enterprise Owner/Managers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10, 5062–5082. <https://doi.org/10.3390/ijerph10105062>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A. (2012). Organizational Justice. In *The Oxford handbook of organizational psychology* (In S. W. J, Vol. 1, pp. 526–547). Oxford University Press.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., Zapata, C. P., Piccolo, R. F., & Rich, B. L. (2012). Explaining the Justice – Performance Relationship: Trust as Exchange Deepener or Trust as Uncertainty Reducer? *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 1–15. <https://doi.org/10.1037/a0025208>
- Colquitt, J. A., Rodell, J. B., Zapata, C. P., Scott, B. A., William, C., Long, D. M., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the Millennium, a Decade Later: A Meta-Analytic Test of Social Exchange and Affect-Based Perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., & Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 110–127. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.09.001>
- Colquitt, J. A., & Zipay, K. P. (2015). Justice, Fairness, and Employee Reactions. *Annual Reviews of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 75–99. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111457>

- Coo, C., & Salanova, M. (2018). Mindfulness Can Make You Happy-and-Productive: A Mindfulness Controlled Trial and Its Effects on Happiness, Work Engagement and Performance. *Journal of Happiness Studies*, 19(6), 1691–1711. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>
- Cook, C. E. (1984). Participation in public interest groups: Membership motivations. *American Politics Quarterly*, 12(4), 409–430.
- Cook, K. S., & Hegtvedt, K. A. (1983). Distributive Justice, Equity, and Equality. *Annual Reviews Sociology*, 9, 217–241.
- Cooley, W. W. (1978). Explanatory Observational Studies. *Educational Researcher*, 7(9), 9–15.
- Coplan, B., McCall, T. C., Smith, N., Gellert, V. L., & Essary, A. C. (2018). Burnout, job satisfaction, and stress levels of PAs. *Journal of the American Academy of PAs*, 31(9), 42–46. <https://doi.org/10.1097/01.JAA.0000544305.38577.84>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. https://easternct.blackboard.com/bbcswebdav/pid-176129-dt-content-rid-1475342_1/courses/ECSU11854.201710/Cropanzano et al 2007.pdf
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164–209. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1791>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural From Interactional Justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324–351.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three Roads To Organizational Justice. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 20, pp. 1–113). Elsevier Science Ltd.
- Cropanzano, R., Slaughter, J. E., & Bachiochi, P. D. (2005). Organizational justice and black applicants' reactions to affirmative action. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1168–1184. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1168>
- Cui, Y., & Jiao, H. (2019). Organizational justice and management trustworthiness during organizational Change: Interactions of Benevolence, Integrity, and managerial approaches. *Information Processing and*

- Management*, 56(4), 1526–1542. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2018.10.008>
- Dasti, R., & Sitwat, A. (2014). Development of a Multidimensional Measure of Islamic Spirituality (MMS). *Journal of Muslim Mental Health*, 8(2), 47–67. <https://doi.org/10.3998/jmmh.10381607.0008.204>
- De-Lara, P. Z. M., & Ting-Ding, J.-M. (2017). Task and Contextual Performance as Reactions of Hotel Staff to Labor Outsourcing: The Role of Procedural Justice. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 33, 51–61. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2017.09.007>
- Demerouti, E., Veldhuis, W., Coombes, C., & Hunter, R. (2019). Burnout among pilots: psychosocial factors related to happiness and performance at simulator training. *Ergonomics*, 62(2), 233–245. <https://doi.org/10.1080/00140139.2018.1464667>
- Dendle, C., Baulch, J., Pellicano, R., Hay, M., Ayoub, S., Clarke, D. M., Morand, E. F., Kumar, A., Leech, M., Horne, K., Dendle, C., Baulch, J., Pellicano, R., Hay, M., Lichtwark, I., Ayoub, S., Clarke, D. M., Morand, E. F., Kumar, A., ... Horne, K. (2018). Medical student psychological distress and academic performance. *Medical Teacher*, 0(0), 1–7. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1427222>
- Dery, T. (2002). Keadilan dalam Islam. *MIMBAR: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 18(3), 337–352.
- Deutsch, M. (2011). Justice and conflict. In *Conflict, interdependence, and justice* (pp. 95–118). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9994-8>
- Dev, R. D. O., Kamalden, T. F. T., Geok, S. K., Abdullah, M. C., Ayub, A. F. M., & Ismail, I. A. (2018). Emotional Intelligence , Spiritual Intelligence , Self-Efficacy and Health Behaviors : Implications for Quality Health Emotional Intelligence , Spiritual Intelligence , Self- Efficacy and Health Behaviors : Implications for Quality Health. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 8(7), 794–809. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i7/4420>
- Devonish, D., & Greenidge, D. (2014). The Effect of Organizational Justice on Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, and Task Performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 75–86.
- Dewi, S. S., Sutrisno, & Madjid, A. (2020). The Interconnectedness of Religiosity and Teachers Efficacy in The Character Education in Indonesian Islamic Integrated School. *European Journal of Social Sciences Studies*, 5(3), 131–146. <https://doi.org/10.46827/ejsss.v5i3.877>
- Dharmawati, Miru, A., Muchtar, S., & Famauri, A. T. (2020). The Nature of Penal

Mediation as an Alternative to Settle Copyright Crime on Achieving Justice. *Psychology and Education*, 57(9), 546–550.

- Diehl, M.-R., Richter, A., & Sarnecki, A. (2018). Variations in Employee Performance in Response to Organizational Justice: The Sensitizing Effect of Socioeconomic Conditions. *Journal of Management*, 44(6), 2375–2404. <https://doi.org/10.1177/0149206316671581>
- Dietz, J., Robinson, S. L., Folger, R., Baron, R. A., & Schulz, M. (2003). The Impact of Community Violence and An Organizations Procedural Justice Climate on Workplace Aggression. *Academy of Management Journal*, 46(3), 317–326.
- Dijke, M. Van, Leunissen, J. M., Wildschut, T., & Sedikides, C. (2019). Nostalgia promotes intrinsic motivation and effort in the presence of low interactional justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 150, 46–61. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.12.003>
- Dimock, B. M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*, 1–7.
- Dodaj, A., Sesar, K., & Jerinić, S. (2019). A Prospective Study of High-School Adolescent Sexting Behavior and Psychological Distress A Prospective Study of High-School Adolescent Sexting Behavior and Psychological Distress. *The Journal of Psychology*, 0(0), 1–18. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1666788>
- Donner, C. M., Marcum, C. D., Jennings, W. G., Higgins, G. E., & Banfield, J. (2014). Low self-control and cybercrime: Exploring the utility of the general theory of crime beyond digital piracy. *Computers in Human Behavior*, 34, 165–172. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.01.040>
- Dornyei, Z. (2007). *Research Methods in Applied Linguistics: Quantitative, Qualitative, and Mixed Methodologies*. OXFORD UNIVERSITY PRESS.
- Duraku, Z. H., & Hoxha, L. (2018). Self-esteem, study skills, self-concept, social support, psychological distress, and coping mechanism effects on test anxiety and academic performance. *Health Psychology Open*, 1–9. <https://doi.org/10.1177/2055102918799963>
- Duxbury, L., Bardoel, A., & Halinski, M. (2020). Bringing the Badge home: exploring the relationship between role overload, work-family conflict, and stress in police officers. *Policing and Society*, 0(0), 1–20. <https://doi.org/10.1080/10439463.2020.1822837>
- Ebrahimi, M., Jalilabadi, Z., Chenagh, G. G., Amini, F., & Arkian, F. (2015). Effectiveness of training of spiritual intelligence components on depression, anxiety, and stress of adolescents. *Journal of Medicine and Life*, 8(4), 87–92.

- Eid, R., & El-gohary, H. (2015). The role of Islamic religiosity on the relationship between perceived value and tourist satisfaction. *Tourism Management*, 46, 477–488. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.08.003>
- Eliyana, A., & Rizki, A. (2020). Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: The mediation role of work- place deviant behavior and workplace passion. *Management Science Letters*, 10, 2507–2520. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.044>
- Emerson, R. M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335–362. <https://doi.org/10.4135/9781452276236.n454>
- Erdogan, B. (2002). Antecedents and consequences of justice perceptions in performance appraisals. *Human Resource Management Review*, 12, 555–578.
- Esitti, B., & Kasap, M. (2019). The impact of leader – member exchange on lodging employees dynamic capacities: The mediating role of job satisfaction. *Tourism and Hospitality Research*, 0(0), 1–8. <https://doi.org/10.1177/1467358419826397>
- Espasandin-Bustelo, F., Ganaza-Vargas, J., & Diaz-Carrion, R. (2020). Employee happiness and corporate social responsibility: the role of organizational culture. *Employee Relations*, 43(3), 609–629. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2020-0343>
- Fares, D., & Bin Noordin, K. (2016). Islamic Spirituality , Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: A Proposed Conceptual Framework. *Middle East Journal of Business*, 11(1), 28–37. <https://doi.org/10.5742/mejb.2015.92769>
- Faribors, B., Fatemeh, A., & Hamidreza, H. (2010). The relationship between nurses spiritual intelligence and happiness in Iran. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1556–1561. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.325>
- Farrell, M. P., Barnes, G. M., & Banerjee, S. (1995). Family Cohesion as a Buffer Against the Effects of Problem-Drinking Fathers on Psychological Distress, Deviant Behavior, and Heavy Drinking in Adolescents. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(4), 377–385.
- Fauzih, G., & Ismail. (2018). Profile Of Mathematics Achievement Of Eighth-Grade Students Based On Islamic Spiritual Intelligence. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 7(3), 21–29. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/mathedunesa/article/view/25554/23429>
- Fazilat-Pour, M., & Amirian, M.-E. (2015). Simple and Multivariate Relationships Between Spiritual Intelligence with General Health and Happiness. *Journal of Religion and Health*, 55(4), 1275-1288.

<https://doi.org/10.1007/s10943-015-0004-y>

- Fedina, L., Nam, B., Jun, H., Shah, R., Mach, T. Von, Bright, C. L., & DeVlyder, J. (2017). Moderating Effects of Resilience on Depression, Psychological Distress, and Suicidal Ideation Associated With Interpersonal Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 36, 1–24. <https://doi.org/10.1177/0886260517746183>
- Fernández, R. S., Crivelli, L., Magrath, N., Allegri, R. F., & Pedreira, M. E. (2020). Psychological distress associated with COVID-19 quarantine: Latent profile analysis, outcome prediction and mediation analysis. *Journal of Affective Disorders*, 277, 75–84.
- Foa, E. B., & Foa, U. G. (1980). Resource Theory: Interpersonal Behavior as Exchange. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 77–94). Springer Science & Business Media.
- Folger, R. (1993). Justice, Motivation, and Performance Beyond Role Requirements. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 239–248.
- Ford, M. T., Jin, J., Wang, Y., & Eisenberger, R. (2018). Chronic and Episodic Anger and Gratitude Toward the Organization: Relationships With Organizational and Supervisor Supportiveness and Extrarole Behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 175–187.
- Fouquereau, E., Morin, A. J. S., Huyghebaert, T., Chevalier, S., Coillot, H., & Gillet, N. (2020). On the Value of Considering Specific Facets of Interactional Justice Perceptions. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00812>
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291–309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Fradelos, E. C., Kapsiocha, E., Tzavella, F., Kastanidou, S., Tsaras, K., Papagiannis, D., & Papathanasiou, I. V. (2019). Factors Associated with Psychological Distress in University Students and the Relation to Emotional Intelligent and Spirituality: a Cross-sectional Study. *Spirituality and Mental Health*, 31(4), 262–267. <https://doi.org/10.5455/msm.2019.31.262-267>
- French, W. (1964). The Nature and Problems of Organizational Justice. *Academy of Management Proceedings*, 1, 102–110.
- García-izquierdo, A. L., Moscoso, S., & Ramos-villagrasa, P. J. (2012). Reactions to the Fairness of Promotion Methods: Procedural justice and job satisfaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 394–

403.

- Garside, R. B., & Klimes-dougan, B. (2002). Socialization of Discrete Negative Emotions: Gender Differences and Links With Psychological Distress. *Sex Roles*, 47(3/4), 115–128.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (Edisi 4). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gilbert, S. S. (2008). The Influence of Islam on AIDS Prevention AMong Senegalese University Students. *AIDS Education and Prevention*, 20(5), 399–407.
- Gökçearslan, Ş., Uluyol, Ç., & Şahin, S. (2018). Smartphone addiction, cyberloafing, stress and social support among university students: A path analysis. *Children and Youth Services Review*, 91(February), 47–54. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2018.05.036>
- Goksel, A. G., Caz, C., Yazici, O. F., & Ikizler, H. C. (2017). Examination of the Relationship between Organizational Stress and Employee Performance: A Research on Staff Working on Provincial Directorate of Youth and Sports. *Journal of Education and Learning*, 6(1), 322–329. <https://doi.org/10.5539/jel.v6n1p322>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178.
- Greenberg, J. (1982). Approaching Equity and Avoiding Inequity in Groups and Organizations. In *Equity and Justice in Social Behavior* (pp. 389–435). ACADEMIC PRESS, INC. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-299580-4.50017-3>
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J. (1993). The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organisational Justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33(4 SPEC.ISS.), 352–365. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.003>

- Greenberg, J. (2010). Organizational injustice as an occupational health risk. *Academy of Management Annals*, 4(1), 205–243. <https://doi.org/10.1080/19416520.2010.481174>
- Griffit, D. A., Harvey, M. G., & Lusch, R. F. (2006). Social exchange in supply chain relationships: The resulting benefits of procedural and distributive justice. *Journal of Operations Management*, 24, 85–98. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2005.03.003>
- Grine, F., Fares, D., & Meguellati, A. (2015). Islamic spirituality and entrepreneurship: A case study of women entrepreneurs in Malaysia. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 41–56.
- Guangling, W. (2011). The Study on Relationship between Employees Sense of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Private Enterprises. *Energy Procedia*, 5, 2030–2034. <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2011.03.350>
- Haghighinezhad, G., Atashzadeh-Shoorideh, F., Ashktorab, T., Mohtashami, J., & Barkhordari-Sharifabad, M. (2019). Relationship between Perceived Organizational Justice and Moral Distress in Intensive Care Unit Nurses. *Nursing Ethics*, 26(2), 460–470. <https://doi.org/10.1177/0969733017712082>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tathan, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate Data Analysis* (Fourth Edi). Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- Halstead, J. M. (2007). Islamic values: a distinctive framework for moral education? *Journal of Moral Education*, 36(3), 283–296. <https://doi.org/10.1080/03057240701643056>
- Hamaideh, S. H. (2012). Occupational Stress, Social Support, and Quality of Life among Jordanian Mental Health Nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 33(1), 15–23. <https://doi.org/10.3109/01612840.2011.605211>
- Hamid, R. A., Juhdi, N. H., Ismail, D., & Abdullah, N. A. (2016). Abusive supervision and workplace deviance as moderated by spiritual intelligence: An empirical study of Selangor employees. *Geografia-Malaysian Journal of Society & Space*, 12(2), 191–202.
- Hamjah, S. H., & Akhir, N. S. M. (2013). Islamic Approach in Counseling. *Journal of Religion and Health*, 53(1), 279–289. <https://doi.org/10.1007/s10943-013-9703-4>
- Hanefar, S. B., Sa'ari, C. Z., & Siraj, S. (2016). A Synthesis of Spiritual Intelligence Themes from Islamic and Western Philosophical Perspectives.

Journal of Religion and Health, 55(6), 2069–2085.
<https://doi.org/10.1007/s10943-016-0226-7>

- Hao, Y., Hao, J., & Wang, X. (2016). The relationship between organizational justice and job satisfaction: evidence from China. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(2), 115–128.
- Haque, A. Bin, Mahmud, M. A. Al, & Hossain, A. (2019). Influence of Compensation and Organizational Culture on Employee Performance: A Study on IT Firms of Dhaka, Bangladesh. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 101–115. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15048>
- Hardy, G. E., Woods, D., & Wall, T. D. (2003). The Impact of Psychological Distress on Absence From Work. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 306–314. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.306>
- Harisur, M., Howladar, R., Rahman, S., & Uddin, A. (2018). Deviant Workplace Behavior and Job Performance: The Moderating Effect of Transformational Leadership. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 11(1), 147–183. <https://doi.org/10.22059/ijms.2018.226143.672514>
- Hartanti, E. L., & Sugiasih, I. (2019). Hubungan Antara Penggunaan Media Sosial Dengan Perilaku Prososial Pada Siswa Smk Negeri 1 Pakis Aji Jepara Relationship Between Use Of Social Media With Prososial Behavior Student Of Vocational School 1 Pakis Aji Jepara. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)*, 713–720.
- Hartijasti, Y. (2016). Is serious internet deviance a problem in Indonesian workplace? *Asian Journal of Information and Communications*, 8(2), 96–107.
- Harvey, S. B., Glozier, N., Henderson, M., Allaway, S., Litchfield, P., & Hotopf, M. (2011). Depression and work performance: an ecological study using web-based screening. *Occupational Medicine*, 61, 209–211. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr020>
- Haryono, S. (2017). *Metode Sem untuk Penelitian Manajemen dengan Amos Lisrel PLS*. Luxima, Jakarta.
- Haryono, S., Ambarwati, Y. I., & Saad, M. S. M. D. (2019). Do Organizational Climate and Organizational Justice Enhance Job Performance Through Job Satisfaction? A Study of Indonesian Employees. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1), 1–6.
- Hasanshahi, M., Mazaheri, M. A., & Baghbanian, A. (2018). Relationship Between Spiritual Health, Hopelessness, and Self-Efficacy in Medical Sciences Students. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 12(2), 10–14. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.2071.Brief>

- Hasanuddin, R., & Sjahrudin, H. (2017). The Structure of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance. *World Journal of Business and Management*, 3(1), 67–85. <https://doi.org/10.5296/wjbm.v3i1.11321>
- Hastuti, R. (2016). The Efficacy of Leader's Islamic Spiritual Intelligence Toward Employee Emotional Well-Being. *Iqtishadia: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(2), 352–375.
- Hayashi, T., Odagiri, Y., Ohya, Y., Tanaka, K., & Shimomitsu, T. (2011). Organizational justice, willingness to work, and psychological distress: Results from a Private Japanese Company. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(2), 174–181. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31820665cd>
- Hayati, S., Kaukab, M. E., & Suroso, A. (2020). The Influence of Interactional Justice, Leader-Member Exchange Quality, Involvement in Job, and Trust to Leader toward Intention to Quit: Case Study in SMEs. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(8), 3407–3415.
- He, W., Fehr, R., Yam, K. C., Long, L.-R., & Hao, P. (2016). Interactional justice, leader-member exchange, and employee performance: Examining the moderating role of justice differentiation. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 537–557. <https://doi.org/10.1002/job>
- Herr, R. M., Li, J., & Angerer, P. (2019). The Synergistic Effects of Organizational Justice and Trust to Supervisor on Vagal Tone: Preliminary Findings of an Empirical Investigation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph16050790>
- Herrero, J., Estevez, E., & Musitu, G. (2006). The relationships of adolescent school-related deviant behaviour and victimization with psychological distress: Testing a general model of the mediational role of parents and teachers across groups of gender and age. *Journal of Adolescence*, 29, 671–690. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2005.08.015>
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Lyons, S. T. (2010). Coping With Overload and Stress: Men and Women in Dual-Earner Families. *Journal of Marriage and Family*, 72, 847 – 859. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00734.x>
- Hilton, M. F., Scuffham, P. A., Sheridan, J., Psych, M. C., Cleary, C. M., & Whiteford, H. A. (2008). Mental Ill-Health and the Differential Effect of Employee Type on Absenteeism and Presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(11), 1228–1243. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31818c30a8>
- Hilton, M. F., & Whiteford, H. A. (2010). Associations between psychological distress, workplace accidents, workplace failures and workplace successes.

- International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(8), 923–933. <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0555-x>
- Ho, K. (2017). Risk Factors of Adolescent Pathological Gambling: Permissive Gambling Culture and Individual Factors. *Deviant Behavior*, 38(5), 533–548. <https://doi.org/10.1080/01639625.2016.1197031>
- Holt, T. J., & Bossler, A. M. (2009). Examining the Applicability of Lifestyle-Routine Activities Theory for Cybercrime Victimization. *Deviant Behavior*, 30(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/01639620701876577>
- Holt, T. J., & Bossler, A. M. (2014). An Assessment of the Current State of Cybercrime Scholarship. *Deviant Behavior*, 35(1), 20–40. <https://doi.org/10.1080/01639625.2013.822209>
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174–184. <https://doi.org/10.1177/1938965513476367>
- Hope, J. (2016). Get your campus ready for Generation Z. *Student Affairs Today*, 19(7), 5–7. <https://doi.org/10.1002/say>
- Hough, C., Sumlin, C., & Green, K. W. (2020). Impact of ethics, trust, and optimism on performance. *Management Research Review*, 43(9), 1135–1155. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0409>
- Huang, X., Li, Z., & Wan, Q. (2019). From organisational justice to turnover intention among community nurses: A mediating model. *Journal of Clinical Nursing*, 28, 3957–3965. <https://doi.org/10.1111/jocn.15031>
- Humpel, N., & Caputi, P. (2001). Exploring the relationship between work stress, years of experience and emotional competency using a sample of Australian mental health nurses. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 8, 399–403.
- Hurduzeu, R.-E. (2015). The Impact of Leadership on Organizational Performance. *SEA - Practical Application of Science*, 3(1), 289–294.
- Hurwitz, L. B., & Schmitt, K. L. (2020). Can children benefit from early internet exposure? Short and long-term links between internet use, digital skill, and academic performance. *Computers & Education*, 146, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103750>
- Hussain, M., & Khan, M. S. (2018). Organizational justice and turnover intentions: probing the Pakistani print media sector. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 7(2), 180–197.

<https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2018-0030>

- Hutagalung, F., Ishak, Z., & Psychology, E. (2012). Sexual harassment: a predictor to job satisfaction and work stress among women employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 723–730. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.190>
- Hwang, E. (2019). Effects of the organizational culture type, job satisfaction, and job stress on nurses happiness: A cross-sectional study of the long-term care hospitals of South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, 16, 263–273. <https://doi.org/10.1111/jjns.12235>
- Idrees, N., Ullah, Z., & Khan, M. Z. (2017). Impact of ethical conflict on job performance: the mediating role of proactive behavior. *Asian Journal of Business Ethics*, 7(1), 103–116.
- Idris, K. M., Bidin, Z., & Saad, R. A. J. (2012). Islamic Religiosity Measurement and Its Relationship with Business Income Zakat Compliance Behavior. *Jurnal Pengurusan*, 34, 3–10.
- Ilyas, N., & Arshad, T. (2017a). Spiritual Intelligence, Work-Family Conflict and Psychological Distress among University Teachers. *Bahria Journal of Professional Psychology*, 16(1), 01–25.
- Ilyas, N., & Arshad, T. (2017b). Spiritual Intelligence, Work-Family Conflict and Psychological Distress among University Teachers. *Bahria Journal of Professional Psychology*, 16(1), 27–41.
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., Akiyama, M., Kitazume, A., & Kuroda, M. (2010a). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(1), 29–38. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0485-7>
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., Akiyama, M., Kitazume, A., & Kuroda, M. (2010b). Organizational Justice, Psychological Distress, and Work Engagement in Japanese Workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(1), 29–38. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0485-7>
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsuno, K., Tomioka, K., & Nakanishi, M. (2013). Organizational justice and psychological distress among permanent and non-permanent employees in Japan: A prospective cohort study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 20(2), 265–276. <https://doi.org/10.1007/s12529-012-9224-7>
- Inwood, E., & Ferrari, M. (2018). Mechanisms of Change in the Relationship between Self-Compassion, Emotion Regulation, and Mental Health: A Systematic Review. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 10(2),

215–235. <https://doi.org/10.1111/aphw.12127>

- Irawanto, D. W., Noermiyati, & Primasari, D. (2015). The Effect of Occupational Stress on Work Performance of Female Employees: Study in Indonesia. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11(4), 336–345. <https://doi.org/10.1177/2319510X15602970>
- Islam, R., Ali, M. Y., & Osmani, N. M. (2021). Time Management for Better Job Performance: An Analysis from Al-Wasatiyyah Perspective. *Asian Academy of Management Journal*, 26(1), 171–196.
- Ismail, A., Saudin, N., Ismail, Y., Samah, A. J. A., Bakar, R. A., & Aminudin, N. N. (2015). Effect of Workplace Stress on Job Performance. *Journal of Economics and Business*, 13(1), 45–57.
- Ito, Y., Nakamura, S., Kimura, R., Mori, M., Okanoya, J., Somemura, H., Sasaki, N., & Tanaka, K. (2015). Relationship between Organizational Justice and Psychological Distress among Hospital Nurses. *Kitasato Medical Journal*, 45(1), 38–44.
- Iwamitsu, Y., Shimoda, K., Tani, H. A. and T., Okawa, M., & Buck, R. (2005). The Relation Between Negative Emotional Suppression and Emotional Distress in Breast Cancer Diagnosis and Treatment. *Health Communication*, 18(3), 201–215.
- Jafari, A., & Hesampour, F. (2017). Predicting Life Satisfaction Based On Spiritual Intelligence and Psychological Capital in Older People. *Iranian Journal of Ageing*, 12(1), 90–92.
- Javaeed, A., Zafar, M. B., Iqbal, M., & Ghauri, S. K. (2019). Correlation between internet addiction, depression, anxiety and stress among undergraduate medical students in Azad Kashmir. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 35(2), 506–509. <https://doi.org/10.12669/pjms.35.2.169>
- Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M. Y. A., & Arjoon, S. (2016). Current Issues in Tourism Islamic Work Ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect. *Current Issues in Tourism*, 20(6), 1–18. <https://doi.org/10.1080/13683500.2016.1171830>
- Jiang, Z., Gollan, P. J., & Brooks, G. (2017). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 973–1004. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128457>
- Jiranek, P., Kals, E., Sophia, J., Strubel, I. T., & Wehner, T. (2013). The Journal of Social Volunteering as a Means to an Equal End? The Impact of a Social Justice Function on Intention to Volunteer. *The Journal of Social*

- Psychology*, 153(5), 520–541.
<https://doi.org/10.1080/00224545.2013.768594>
- Jo, N. Y., & Lee, K. C. (2012). The Effect of Organizational Trust, Task Complexity and Intrinsic Motivation on Employee Creativity: *Human Centric Technology and Service in Smart Space*, 182, 199–206.
<https://doi.org/10.1007/978-94-007-5085-2>
- Johnston, D. A., Harvey, S. B., Glozier, N., Calvo, R. A., Christensen, H., & Deady, M. (2019). The relationship between depression symptoms, absenteeism and presenteeism. *Journal of Affective Disorders*, 256(June), 536–540. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.06.041>
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395–404. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.395>
- Kalay, F. (2016). The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(1), 1–21.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i1.8854>
- Kaltsum, L. U. (2021). Hubungan Kekeluargaan Perspektif Al-Qur'an (Studi Term Silaturahmi Dengan Metode Tematis). *Al-Bayan: Jurnal Studi Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir ISSN:*, 6(1), 11–24.
- Kan, D., & Yu, X. (2016). Occupational Stress, Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Bank Employees: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph13010134>
- Karakose, T. (2015). The Relationship between Medical Students Time Management Skills and Academic Achievement. *Studies on Ethno-Medicine*, 9(1), 19–24.
- Karam, E. P., Hu, J., Davison, R. B., Juravich, M., Nahrgang, J. D., Humphrey, S. E., & Derue, D. S. (2019). Illuminating the “Face” of Justice: A Meta-Analytic Examination of Leadership and Organizational Justice. *Journal of Management Studies*, 56(1), 134–171. <https://doi.org/10.1111/joms.12402>
- Karimi, J., & Mohammadi, M. (2017). The Relationship Between Spiritual Intelligence and Aggression Among Elite Wrestlers in Hamadan Province of Iran. *Journal of Religion and Health*, 59(1), 614–622.
<https://doi.org/10.1007/s10943-017-0525-7>
- Kass, E. (2008). Interactional justice, negotiator outcome satisfaction, and desire for future negotiations. *International Journal of Conflict Management*, 19(4), 319–338. <https://doi.org/10.1108/10444060810909284>

- Kaur, D., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2013). Effect of spiritual intelligence, emotional intelligence, psychological ownership and burnout on caring behaviour of nurses: a cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 3192–3202. <https://doi.org/10.1111/jocn.12386>
- Kawabe, K., Horiuchi, F., Ochi, M., Oka, Y., & Ueno, S. (2016). Internet addiction: Prevalence and relation with mental states in adolescents. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 70(9), 405–412. <https://doi.org/10.1111/pcn.12402>
- Kaya, B., & Karatepe, O. M. (2020). Attitudinal and behavioral outcomes of work-life balance among hotel employees: The mediating role of psychological contract breach. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 199–209. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.01.003>
- Keles, B., McCrae, N., & Grealish, A. (2020). A systematic review: the influence of social media on depression, anxiety and psychological distress in adolescents. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 79–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1590851>
- Kessler, R. C. (1979). Stress, social status, and psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 20(3), 259–272. <https://doi.org/10.2307/2136450>
- Kessler, R. C., Andrew, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S.-L. T., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32, 959–976. <http://journals2.scholarsportal.info.myaccess.library.utoronto.ca/tmp/16251877752428454629.pdf>
- Keum, B. T. H., & Cano, M. Á. (2021). Online Racism, Psychological Distress, and Alcohol Use Among Racial Minority Women and Men: A Multi-Group Mediation Analysis. *American Journal of Orthopsychiatry*, 91(4), 524–530.
- Keum, B. T., & Miller, M. J. (2019). Social Justice Interdependence Among Students in Counseling Psychology Training Programs: Group Actor- Partner Interdependence Model of Social Justice Social Justice Attitudes, Training Program Norms, Advocacy Intentions, and Peer Relationships. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 1–16.
- Khan, I. U., Saleem, M. M., & Idris, M. (2020). Impact of Organizational Justice Dimensions of Employees Performance in Higher Educational Context. *Research Journal of Social Sciences & Economics Review*, 1(3), 36–44.
- Khan, S., Arshad, M. A., & Khan, K. (2018). Self-Development Through Soul Management: Context Of Islamic Spiritual Intelligence. *Research Journal Of Commerce Education & Management Sciences*, 1(1), 1–13.

- Khodakarami, B., Bibalan, F. G., Soltani, F., Soltanian, A., & Mohagheghi, H. (2017). Impact of a Counseling Program on Depression, Anxiety, Stress, and Spiritual Intelligence in Pregnant Women. *Journal of Midwifery & Reproductive Health*, 5(2), 858–866. <https://doi.org/10.22038/jmrh.2016.7755>
- Khtatbeh, M. M., Mahomed, A. S. B., Rahman, S. bin A., & Mohamed, R. (2020). The Mediating Role of Procedural Justice on The Relationship between Job Analysis and Employee Performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Khuong, M. N., & Quoc, T. H. (2016). The Effects of Organizational Justice and Ethical Leadership on Employee Performance in Binh Duong's. *Journal of Economics, Business and Management*, 4(4), 327–333. <https://doi.org/10.18178/joebm.2016.4.4.412>
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance - A Case Study at Dong Xuyen Industrial. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37. <https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>
- Kim, S., Tam, L., Kim, J., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 308–328. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-11-2016-0074>
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. (1993). Procedural Justice, Attitudes, and Subsidiary Top Management Compliance With Multinationals' Corporate Strategic Decisions. *Academy of Management Journal*, 36(3), 502–526. <https://doi.org/10.2307/256590>
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. (2005). Blue Ocean Strategy. In *Harvard Business Review*.
- Kim, Y. H., Son, S. Y., & Kang, S. (2021). Effects of Anger and Moral Identity on the Relationship between Supervisors Incivility and Deviant Behavior: A Study of Public Service Officers in Republic of Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1–12.
- Ko, J., & Hur, S. (2014). The Impacts of Employee Benefits, Procedural Justice, and Managerial Trustworthiness on Work Attitudes: Integrated Understanding Based on Social Exchange Theory. *Public Administration Review*, 74(2), 176–187. <https://doi.org/10.1111/puar.12160>
- Kobayashi, Y., & Kondo, N. (2019). Organizational Justice, Psychological Distress, and Stress-Related Behaviors by Occupational Class in Female Japanese Employees. *PLOS ONE*, 14(4), 1–13.

- Koenig, H. G. (2010). Spirituality and Mental Health. *International Journal of Applied Psychoanalytic Studies*, 7(2), 116–122. <https://doi.org/10.1002/aps>
- Komorita, S. S. (1963). Attitude Content, Intensity, and the Neutral Point on a Likert Scale. *The Journal of Social Psychology*, 61(2), 327–334. <https://doi.org/10.1080/00224545.1963.9919489>
- Komorita, S. S., & Graham, W. K. (1965). Number Of Scale Points And The Reliability Of Scales. *Educational and Psychological Measurement*, 25(4), 987–995. <https://doi.org/10.1177/001316446502500404>
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698–707.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W. De, & Beek, A. J. Van Der. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Krehbiel, P. J., & Cropanzano, R. (2000). Procedural Justice, Outcome Favorability and Emotion. *Social Justice Research*, 13(4), 339–360.
- Krings, F., & Facchin, S. (2009). Organizational Justice and Men's Likelihood to Sexually Harass: The Moderating Role of Sexism and Personality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 501–510. <https://doi.org/10.1037/a0013391>
- Krishnan, R., Loon, K. W., Ahmad, N. A. F. binti, & Yunus, N. A. S. (2018). Examining the Relationship between Organizational Justice and Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 484–495. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i3/3942>
- Krishnaveni, R., & Monica, R. (2018). Factors influencing employee performance: the role of human resource management practices and work engagement. *International Journal of Business Performance Management*, 19(4), 450–475.
- Krisnanda, P. H., & Surya, I. B. K. (2019). Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Transformational Leadership and Impact on Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(3), 70–82.
- Krys, S., Otte, K.-P., & Knipfer, K. (2020). Academic performance: A longitudinal study on the role of goal-directed rumination and psychological distress. *Anxiety, Stress, & Coping*, 0(0), 1–15. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1763141>
- Kulshrestha, S., & Singhal, T. K. (2017). Impact Of Spiritual Intelligence On Performance And Job Satisfaction: A Study On School Teachers.

International Journal of Human Resource & Industrial Research, 4(2), 1–6.

- Kumar, K. P. S., Srivastava, S., Paswan, S., & Dutta, A. S. (2020). Depression - Symptoms, Causes, Medications and Therapies. *The Pharma Innovation Journal*, 1(3), 41–55.
- Kunze, F., Raes, A. M. L., & Bruch, H. (2015). It Matters How Old You Feel: Antecedents and Performance Consequences of Average Relative Subjective Age in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1511–1526.
- Kyei-poku, I. A. (2014). Linking Interactional Justice to Work-to-Family Conflict: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Organization Management Journal*, 11(2), 37–41. <https://doi.org/10.1080/15416518.2014.929932>
- Lai, C. sern, Lee, M. F., Mohaffyza, M., & Salleh, K. M. (2017). Prevalence of Cyberbullying among Students in Malaysian Higher Learning Institutions. *Advanced Science Letters*, 23(2), 781–784. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.7492>
- Lai, I. K. W., & Hitchcock, M. (2014). A Consideration of Normality in Importance - Performance Analysis. *Current Issues in Tourism*, 18(10), 1–21. <https://doi.org/10.1080/13683500.2014.990423>
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2019). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>
- Lambert, J. E., Engh, R., Hasbun, A., & Holzer, J. (2012). Impact of Posttraumatic Stress Disorder on the Relationship Quality and Psychological Distress of Intimate Partners: A Meta-Analytic Review. *Journal of Family Psychology*, 26(5), 729–737. <https://doi.org/10.1037/a0029341>
- Lang, J., Bliese, P. D., Lang, J. W. B., & Adler, A. B. (2011). Work gets unfair for the depressed: Cross-lagged relations between organizational justice perceptions and depressive symptoms. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 602–618. <https://doi.org/10.1037/a0022463>
- Lapierre, L. M., & Hackett, R. D. (2007). Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 539–554. <https://doi.org/10.1348/096317906X154892>
- Laras, T., Jatmiko, B., Susanti, F. E., & Susiati, S. (2021). The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1065–1077. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1065>

- Lau, R., Morse, C. A., & Macfarlane, S. (2010). Psychological Factors Among Elderly Women With Suicidal Intentions or Attempts to Suicide: A Controlled Comparison. *Journal of Women & Aging*, 22(1), 37–41. <https://doi.org/10.1080/08952840903488831>
- Lawler, E. J., & Thye, S. R. (2014). Bringing Emotions Into Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 25, 217–244.
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2012). Role Conflict Leader-Member Exchange Stress Job Involvement. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(1), 39–53.
- Lee, M. C. C., Idris, M. A., & Tuckey, M. (2019). Supervisory Coaching and Performance Feedback as Mediators of The Relationships between Leadership Styles, Work Engagement, and Turnover Intention. *Human Resource Development International*, 22(3), 257–282. <https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1530170>
- Lemay, E. P., & Dobush, S. (2014). When Do Personality and Emotion Predict Destructive Behavior During Relationship Conflict? The Role of Perceived Commitment Asymmetry. *Journal of Personality*, 83(5), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jopy.12129>
- LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. (2016). Turning Their Pain to Gain: Charismatic Leader Influence on Follower Stress Appraisal and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1036–1059.
- Lepore, S. J. (1992). Social Conflict, Social Support, and Psychological Distress: Evidence of Cross-Domain Buffering Effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(5), 857–867.
- Lerner, D., Adle, D. A., Rogers, W. H., Chang, H., Lapitsky, L., McLaughlin, T., & Reed, J. (2014). Work Performance of Employees With Depression: The Impact of. *American Journal of Health Promotion*, 24(3), 205–213. <https://doi.org/10.4278/ajhp.090313-QUAN-103.Work>
- Leventhal, G. S. (1980). What Should Be Done with Equity Theory? In *Social Exchange*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. *Sustainability*, 11, 1–21. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Li, J., Salcuni, S., & Delvecchio, E. (2019). Meaning in life, self-control and psychological distress among adolescents: A cross-national study. *Psychiatry Research*, 272, 122–129. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.12.033>
- Li, X., Zhang, J., Zhang, S., & Zhou, M. (2016). Industrial Marketing

- Management A multilevel analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: The mediated role of organizational commitment. *Industrial Marketing Management*, 62, 226–233. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2016.09.006>
- Lim, S., & Tai, K. (2014). Family Incivility and Job Performance: A Moderated Mediation Model of Psychological Distress and Core Self-Evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 351–359. <https://doi.org/10.1037/a0034486>
- Lin, W.-R., Chen, H.-T., & Luo, S.-T. (2020). Relationships among emotional blackmail, job frustration, turnover intention for tour leaders. *Anatolia*, 32(2), 262–273. <https://doi.org/10.1080/13032917.2020.1856689>
- Lin, W., & Liu, Y. (2012). Successor characteristics, organisational slack, and change in the degree of firm internationalisation. *International Business Review*, 21(1), 89–101. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2011.01.001>
- Lings, I., & Greenley, G. (2005). Measuring Internal Market Orientation. *Journal of Service Research*, 7(3), 290–305.
- Liu, C., Yang, L.-Q., & Nauta, M. M. (2012). Examining the Mediating Effect of Supervisor Conflict on Procedural Injustice - Job Strain Relations: The Function of Power Distance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 64–74. <https://doi.org/10.1037/a0030889>
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(9), 1–11.
- Liu, Z., Li, X., Jin, T., Xiao, Q., & Wuyun, T. (2021). Effects of Ethnicity and Spiritual Intelligence in the Relationship Between Awe and Life Satisfaction Among Chinese Primary School Teachers. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.673832>
- Lönnqvist, K., Flinkman, M., Vehviläinen-Julkunen, K., & Elovainio, M. (2021). Organizational justice among registered nurses: A scoping review. *International Journal of Nursing Practice*, 27, 1–13. <https://doi.org/10.1111/ijn.12983>
- Lu, Y., Lu, Y., & Wang, B. (2012). Effects of Dissatisfaction on Customer Repurchase Decisions in E-Commerce - An Emotion-Based Perspective. *Journal of Electronic Commerce Research*, 13(3), 224–237.
- Lucas, T. (2020). Health Consequences and Correlates of Social Justice. In *The Wiley Encyclopedia of Health Psychology* (Vol. 2, pp. 1–82).
- MacCann, C., Jiang, Y., Brown, L. E. R., Double, K. S., Bucich, M., & Minbashian, A. (2020). Emotional Intelligence Predicts Academic

Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 146(2), 150–186.

- Maham, R., Bhatti, O. K., & Öztürk, A. O. (2020). Impact of Islamic spirituality and Islamic social responsibility on employee happiness with perceived organizational justice as a mediator Impact of Islamic spirituality and Islamic social responsibility on employee happiness with perceived organizational. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1788875>
- Mahasneh, A. M., Shammout, N. A., Alkhazaleh, Z. M., Al-alwan, A. F., & Abu-eita, J. D. (2015). The relationship between spiritual intelligence and personality traits among Jordanian university students. *Psychology Research and Behavior Management*, 8(3), 89–97.
- Mahdi, S., Ibrahim, M., & Armia, S. (2018). The Role of Negative Emotions on The Relationship Job Stress and Counterproductive Work Behavior (Research on Public Senior High School Teachers). *International Journal of Asian Social Science*, 8(2), 77–84. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2018.82.77.84>
- Mahmood, A., Arshad, M. A., Ahmed, A., Akhtar, S., & Khan, S. (2018). Spiritual intelligence research within human resource development: a thematic review. *Management Research Review*, 41(8), 987–1006. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0073>
- Mahmood, A., Arshad, M. A., Ahmed, A., Akhtar, S., & Rafique, Z. (2015). Establishing Linkages between Intelligence, Emotional and Spiritual Quotient on Employees Performance in Government Sector of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6), 553–560. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n6s2p553>
- Mahyarni. (2019). The influence of spiritual leadership and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior. *International Journal of Public Leadership*, 15(3), 170–188. <https://doi.org/10.1108/IJPL-01-2019-0003>
- Malhotra, M., & Kathuria, K. (2017). Relationship between Spiritual Intelligence, Job Satisfaction and Counterproductive Work Behaviour among Employees of Multinational Companies in India. *Journal of Psychosocial Research*, 12(2), 315.
- Malik, M. S., & Tariq, S. (2016). Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 289–297.
- Malinowski, B. (1932). *Crime and custom in savage society*. Paul, Trench, Trubner.
- Manoppo, V. P., Astuti, E. S., Rahardjo, K., & Kusumawati, A. (2018). the Influence of Spiritual Intelligence on Job Stress and Turnover Intention.

Journal of Islamic Management Studies, 83(11), 247–253.
<https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-11.29>

- Mansor, M., Akmal, F., Harun, N. A. B., Rashid, N., & Ibrahim, R. M. (2018). The Impact of Human Resouce Practises, Leadership Style And Religiosity on Cyber Deviance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1283–1293. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i11/5169>
- Margahana, H. (2020). Trust, Commitment, Social Conflict, and Satisfaction on the Loyalty Relationships. *Proceedings of the International Conference of Business, Economy, Entrepreneurship and Management (ICBEEM 2019)*, 677–685. <https://doi.org/10.5220/0009964806770685>
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007). *Spirituality in the workplace: What it is, why it matters, how to make it work for you*. Personhood Press.
- Masitoh, S., & Sudarma, K. (2019). The Effect Of Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence On Work Satisfaction With Employee Performance As Intervening Variables. *Management Analysis Journal*, 8(1), 98–107.
- Massé, R. (2000). Qualitative and Quantitative Analyses of Psychological Distress: Methodological. *Qualitative Health Research*, 10(3), 411–423.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, 45(1–3), 475–504. <https://doi.org/10.1023/A:1006992032387>
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Tylor, S. M. (2000). Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on WORK Relationship. *Academy of Management Journal*, 301, 1–28.
- Mathew, G. C., & Ramanathan, H. N. (2018). Role of spirituality and religiosity on employee commitment and performance Sanjeev Prashar. *International Journal Indian Culture and Business Management*, 16(3), 302–322.
- Mauss, M. (1967). *The gift: Forms and functions of exchange in archaic societies*. Norton.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who Displays Ethical Leadership, and Why Does it Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151–171.
- McCarthy, J., Hrabluik, C., & Jelley, B. (2009). Progression Through The Ranks: Assessing Employee Reactions to High-Stakes Employment Testing. *Personnel Psychology*, 62, 793–832.

- McCloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A Confirmatory Test of a Model of Performance Determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 493–505.
- McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Services*, 30(3), 453–476. <https://doi.org/10.2190/BPFG-X3ME-LHTA-6RPV>
- McKay, R., & Whitehouse, H. (2015). Religion and Morality. *Psychological Bulletin*, 141(2), 447–473.
- McMichael, C. (2002). “Everywhere is Allah’s Place”: Islam and the Everyday Life of Somali Women in Melbourne, Australia. *Journal of Refugee Studies*, 15(2), 171–188.
- Mcparland, J. L., & Eccleston, C. (2013). Its Not Fair: Social Justice Appraisals in the Context of Chronic Pain. *Current Directions in Psychological Science*, 22(6), 484–489. <https://doi.org/10.1177/0963721413496811>
- Meier, L. L., & Semmer, N. K. (2013). Lack of reciprocity, narcissism, anger, and instigated workplace incivility: A moderated mediation model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 461–475. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.654605>
- Mensah, J. K. (2019). Talent Management and Employee Outcomes: A Psychological Contract Fulfilment Perspective. *Public Organization Review*, 19(3), 325–344.
- Methode, K., Osunsan, O. K., Florence, I., Augustine, W., Abiria, P., & Innocent, B. (2019). Effect of Organizational Change on Employee Performance among selected Commercial Banks in Bujumbur, Burundi. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 4464(4), 225–234.
- Miharja, M., Sacipto, R., Nguyen, Q. L. H. T. T., Nguyen, P. T., & Usanti, T. P. (2020). How Interactional Justice within Organisations Impacts Counterproductive Work Behaviours and Self-Efficacy in the Presence of Performance Appraisal Satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(11), 459–477.
- Miner, M., Bickerton, G., Dowson, M., & Sterland, S. (2015). Spirituality and work engagement among church leaders. *Mental Health, Religion & Culture*, 18(1), 57–71.
- Mitchell, M. S., Cropanzano, R. S., & Quisenberry, D. M. (2012). Social Exchange Theory, Exchange Resources, and Interpersonal Relationships: A Modest Resolution of Theoretical Difficulties. In *Handbook of Social Resource Theory* (pp. 99–118). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4175-5>

- Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking Ethical Leadership to Employees' Organizational Citizenship Behavior: Testing the Multilevel Mediation Role of Organizational Concern. *Journal of Business Ethics*, 141(1), 151–162. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2734-x>
- Mohammadyari, G. (2012). Relationship between Parent's Spiritual Intelligence, Level of Education and Children's Mental Health. *International Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY 2012)*, 69, 2114–2118. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.12.174>
- Moorman, R., & Grover, S. L. (2009). Why Does Leader Integrity Matter to Followers? An Uncertainty Management-Based Explanation. *International Journal of Leadership Studies*, 52(2), 102–114.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate The Relationship between Procedural Justice and Organizational Behavior? *Academy of Management Journal*, 41(3), 351–357.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). Job Performance. *Handbook of Psychology, Second Edition*, 82–103.
- Motowidlo, S. J., & Scotter, J. R. Van. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480.
- Munawar, K., & Tariq, O. (2017). Exploring Relationship Between Spiritual Intelligence, Religiosity and Life Satisfaction Among Elderly. *Journal of Religion and Health*, 57(3), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10943-017-0360-x>
- Munif, B., Poeranto, S., & Utami, Y. W. (2019). Effects of Islamic Spiritual Mindfulness on Stress among Nursing Students. *Nurse Media Journal of Nursing*, 9(1), 69–77. <https://doi.org/10.14710/nmjn.v9i1.22253>
- Murali, S. B., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 13–33.
- Muralidharan, E., Guo, W., Fazel, H., & Wei, W. (2019). Organizational Response to Goods Failure Complaints: The Role of Culture on Perceptions of Interactional Justice and Customer Satisfaction. *Global Business Review*, 0(0), 1–18. <https://doi.org/10.1177/0972150919861783>
- Murphy, K., & Tyler, T. (2008). Procedural justice and compliance behaviour: the mediating role of emotions. *European Journal of Social Psychology*, 38(4), 652–668. <https://doi.org/10.1002/ejsp>
- Murstein, B. I., Cerreto, M., & Donald, M. G. Mac. (1977). A Theory and

- Investigation of the Effect of Exchange-Orientation on Marriage and Friendship. *Journal of Marriage and The Family*, 39(3), 543–548.
- Mylona, E., & Mihail, D. (2018). Enhancing Employees Work Performance through Organizational Justice in the Context of Financial Crisis. *International Journal of Public Administration*, 42(6), 509–519. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1491592>
- Nakagawa, Y., Inoue, A., Kawakami, N., Tsuno, K., Tomioka, K., Nakanishi, M., Mafune, K., & Hiro, H. (2015). Change in organizational justice and job performance in Japanese employees: A prospective cohort study. *Journal of Occupational Health*, 57, 388–393.
- Naseer, S., Donia, M. B. L., Syed, F., & Bashir, F. (2019). Too much of a good thing: The interactive effects of cultural values and core job characteristics on hindrance stressors and employee performance outcomes. *Human Resource Management*, 59(3), 1–19. <https://doi.org/10.1002/hrm.21993>
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Nazriani, D., & Zahreni, S. (2017). Adolescent Cyberbullying in Indonesia: Differentiation between Bullies and Victim. *International Conference on Social and Political Development*, 81(1), 505–508.
- Neisser, U. (1979). The Concept of Intelligence. *Intelligence*, 3, 217–227.
- Nejad, A. J., Heidari, A., Naderi, F., Pour, S. B., & Haffezi, F. (2019). Effectiveness of Spiritual Intelligence in Resilience and Responsibility of Students. *International Journal of School Health*, 6(3), 1–7. <https://doi.org/10.5812/intjsh.86677.Research>
- Ngo, F. T., & Paternoster, R. (2011). Cybercrime Victimization: An examination of Individual and Situational level factors. *International Journal of Cyber Criminology*, 5(1), 773–793.
- Noroozi, D., & Masumabad, S. A. (2015). The role of spiritual intelligence in employees' withdrawal behaviors in physical education organization. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(1), 60–71. <https://doi.org/10.33844/ijol.2015.60292>
- Nurkholis, & Wiranti, N. A. (2019). Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia Comprehensive performance measurement systems, mental model development, organizational justice, and employee performance: A study in sharia banks. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 23(2), 78–89.
- O'Neil, T. D. (1993). "Feeling Worthless": an ethnographic investigation of

depression and problem drinking at the flathead reservation. *Culture, Medicine and Psychiatry*, 16, 447–469.

Ohioorenaya, J. O., & Eguavoen, E. O. (2019). Influence of Organizational Justice on Employee Engagement in Tertiary Institutions in Edo State, Nigeria. *European Scientific Journal*, 15(28), 56–75. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n28p56>

Olweus, D. (2012). Invited expert discussion paper Cyberbullying: An overrated phenomenon? *European Journal of Developmental Psychology*, 9(5), 520–538.

Othman, A. K., Abas, M. K., & Ishak, M. S. (2017). The Moderating Role Of Spiritual Intelligence On The Relationship Between Job Stress And Job Performance Of Employees In A Banking Sector. *Journal of Islamic Management Studies*, 1(1), 89–103.

Otoo, F. N. K., Otoo, E. A., Abledu, G. K., & Bhardwaj, A. (2019). Impact of human resource development (HRD) practices on pharmaceutical industrys performance The mediating role of employee performance. *European Journal of Training and Development*, 43(1/2), 188–210. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2018-0096>

Otto, K., & Mamatoglu, N. (2014). Why Does Interactional Justice Promote Organizational Loyalty, Job Performance, and Prevent Mental Impairment? The Role of Social Support and Social Stressors. *The Journal of Psychology*, 149(2), 1–26. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.866535>

Oyewunmi, A. E., Esho, E., & Oyewunmi, O. A. (2021). Spiritual Intelligence and Employee Outcomes in an African Sample. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(2), 152–171.

Padma, V., Anand, N. N., Gurukul, S. M. G. S., Javid, S. M. A. S. M., Prasad, A., & Arun, S. (2015). Health problems and stress in Information Technology and Business Process Outsourcing employees. *Journal of Pharmacy and Bioallied Sciences*, 7(1), 9–13. <https://doi.org/10.4103/0975-7406.155764>

Pakpahan, M., Eliyana, A., Hamidah, Buchdadi, A. D., & Bayuwati, T. R. (2020). The Role of Organizational Justice Dimensions: Enhancing Work Engagement and Employee Performance. *Systematic Review in Pharmacy*, 11(9), 323–332.

Panicker, P. G. (2020). Mediating Effect Of Employee Effort In Employee Informativeness And Performance. *International Journal of Management (IJM)*, 11(4), 366–369.

Pant, N., & Srivastava, S. K. (2019). The Impact of Spiritual Intelligence, Gender and Educational Background on Mental Health Among College Students. *Journal of Religion and Health*, 58(1), 87–108.

<https://doi.org/10.1007/s10943-017-0529-3>

- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135, 259–267.
- Parboteeah, K. P., Hoegl, M., & Cullen, J. B. (2008). Ethics and religion: An empirical test of a multidimensional model. *Journal of Business Ethics*, 80, 387–398. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9439-8>
- Park, H., Lee, K., Park, Y., Lee, D., & Lee, H. (2019). The Association between Organizational Justice and Psychological Well-Being by Regular Exercise in Korean Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1–11.
- Park, N. S., Lee, B. S., Sun, F., Klemmack, D. L., Roff, L. L., & Koenig, H. G. (2013). Typologies of Religiousness/Spirituality: Implications for Health and Well-Being. *Journal of Religion and Health*, 52(3), 828–839. <https://doi.org/10.1007/s10943-011-9520-6>
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759–777. <https://doi.org/10.1108/01437730911003911>
- Pawar, D. P. (2018). A study of spiritual intelligence, depression and anxiety among undergraduate students. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 9(3), 459–463. <https://library3.webster.edu/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=129285056&site=ehost-live>
- Pérez-Rodríguez, V., Topa, G., & Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 151(December 2018), 109392. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.04.047>
- Piccoli, B., & Witte, H. De. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29(3), 246–263. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1075624>
- Pimentel, J. L. (2019). Some Biases in Likert Scaling Usage and its Correction International Journal of Sciences: Some Biases in Likert Scaling Usage and its Correction. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 45(1), 183–191.
- Pitts, D., Marvel, J., & Fernandez, S. (2011). So Hard to Say Goodbye? Turnover Intention among US Federal Employees. *Public Administration Review*,

71(5), 751–760.

- Pracha, A. T., Malik, S., Azeem, M. F., & Yasmin, R. (2017). Impact of Organizational Justice on Employee Performance: Mediating Role of Emotional Intelligence: An Analysis of Public Sector Organizations of Pakistan. *Journal of Management Sciences*, 11(3), 315–334.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pratama, G. B., & Widyanti, A. (2019). Internet Addiction among Indonesia University Students: Musculoskeletal Symptoms, Physical and Psychosocial Behavior Problems. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1–8. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/528/1/012015>
- Purwanto, H., & Bagyo, Y. (2019). Organizational citizenship behavior are able to improve the effect of organizational climate, work motivation and organizational justice on employee performance. *Management and Economics Journal*, 3(2), 195–219. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v3i2.7455>
- Putri, D. O., Triatmanto, B., & Setiyadi, S. (2018). The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 337(1), 1–5. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/337/1/012036>
- Qadri, U. A., Hassan, S. S., & Sheikh, M. A. (2017). The mediating role of internal locus of control and job stress between spiritual intelligence and job performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 623–643.
- Quadlin, N. (2018). The Mark of a Woman's Record: Gender and Academic Performance in Hiring. *American Sociological Review*, 83(2), 331–360. <https://doi.org/10.1177/0003122418762291>
- Rabell, M. B., & Bastons, M. (2020). Spirituality as reinforcement of people-focused work: a philosophical foundation. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 00(00), 1–16. <https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1764380>
- Rahman, R. A. (2016). Konsep Keadilan dalam Al-Qur'an. *Nukhbatul 'Ulum: Jurnal Bidang Kajian Islam*, 2(1), 167–175.
- Rahman, U. U., Rehman, C. A., Imran, M. K., & Aslam, U. (2017). Does team orientation matter? Linking work engagement and relational psychological contract with performance. *Journal of Management Development*, 36(9), 1–12. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2016-0204>

- Rahman, Z. A., & Shah, I. M. (2015). Measuring Islamic Spiritual Intelligence. *Procedia Economics and Finance*, 31(15), 134–139. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01140-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01140-5)
- Rahmati, S. (2017). The Relationship between Psychological Capital and Spirituality with Internet Addiction among Students at Jondishapuor University of Medical Sciences. *Medical Ethics Journal*, 10(38), 7–17.
- Rahmawati, E., Ahmad, K. I., & Suriansyah, A. (2019). Relationship Between Emotional Intelligence , Spiritual Intelligence And Teacher Performance Through Work Motivation As Intervening Variable In Islamic Elementary School In Banjarmasin, Indonesia. *European Journal of Education Studies*, 5(11), 142–160. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2583976>
- Rahmawaty, A., Rokhman, W., Bawono, A., & Irkhani, N. (2021). Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, and Employee Performance: The Mediating Role of Communication Competence. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 734–752.
- Rangkuti, A. (2017). Konsep Keadilan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1–21.
- Rani, A. A., Abidin, I., & Hamid, M. R. A. (2013). The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia. *The Macrotheme Review A Multidisciplinary Journal of Global Macro Trends The*, 2(3), 46–59.
- Rani, Anita A., Ghani, A. A., & Ahmad, S. (2013). The Impact of Spiritual Intelligence in Reducing Job Stress: Case studies in Malaysia University of East Coast of Malaysia. *The Macrotheme Review*, 2(4), 183–192.
- Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity. *Sust*, 11, 1–18.
- Raub, S., Borzillo, S., Perretten, G., & Schmitt, A. (2021). New employee orientation, role-related stressors and conflict at work: Consequences for work attitudes and performance of hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102857. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102857>
- Redaksimpantura. (2020). Susah Ambil Dana, Nasabah BMT Lestari Muamalat Lapor Polisi. *Smpantura.Com*, 1.
- Reutter, K. K., & Bigatti, S. M. (2014). Religiosity and Spirituality as Resiliency Resources: Moderation, Mediation, or Moderated Mediation? *Journal For The Scientific Study Of Religion*, 53(1), 56–72.
- Ridner, S. H. (2004). Psychological distress: Concept analysis. *Journal of*

- Advanced Nursing*, 45(5), 536–545. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02938.x>
- Rita, M., Payangan, O. R., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2017). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Ritter, B. A. (2014). Deviant Behavior in Computer-Mediated Communication: Development and Validation of a Measure of Cybersexual Harassment. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(2), 197–214. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12039>
- Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 187–203.
- Roberson, Q. M., & Stewart, M. M. (2006). Understanding the motivational effects of procedural and informational justice in feedback processes. *British Journal of Psychology*, 97, 281–298. <https://doi.org/10.1348/000712605X80146>
- Robert, G., & Hockey, J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45(1–3), 73–93.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>
- Robinson, O. C. (2014). Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide. *Qualitative Research in Psychology*, 11(1), 25–41. <https://doi.org/10.1080/14780887.2013.801543>
- Rohayati, E. (2011). Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan Akhlak. *Ta'dib: Journal of Islamic Education (Jurnal Pendidikan Islam)*, 16(1), 93–112.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (2006). Sex differences in the effect of education on depression: Resource multiplication or resource substitution? *Social Science & Medicine*, 63, 1400–1413. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.03.013>
- Rousseau, V., Aube, C., Chiocchio, F., Boudrias, J.-S., & Morin, E. M. (2008). Social Interactions at Work and Psychological Health: The Role of Leader – Member Exchange and Work Group Integration. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(7), 1755–1777.
- Rousseau, V., Salek, S., Aubé, C., & Morin, E. M. (2009). Distributive Justice,

- Procedural Justice, and Psychological Distress: The Moderating Effect of Coworker Support and Work Autonomy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 305–317. <https://doi.org/10.1037/a0015747>
- Roy, P. K., Saya, G. K., Ulaganeethi, R., Jayaram, S., & Kumar, S. S. (2021). Prevalence and association of depressive symptoms with spiritual intelligence among older adults: A community-based study in rural Puducherry, South India. *Asian Journal of Psychiatry*, 55, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102510>
- Rupp, D. E., & Cropanzano, R. (2002). The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 925–946.
- Saad, M., Husain, R., Rani, A. A., & Ghani, A. A. (2019). Empowering Employees with Spiritual Intelligence for Higher Quality Food-hygiene Practices and Food Service Performance of On-premise Caterers. *International Postgraduate Conference on Mechanical Engineering*, 469(1), 1–11. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/469/1/012066>
- Saboor, A., Rehman, M., & Rehman, S. (2018). Organizational Justice And Employee Contextual Performance: The Moderating Effect Of Organizational Respect. *Pakistan Business Review*, 19(4), 995–1011.
- Sada, H. J. (2016). Manusia Dalam Perspektif Agama Islam. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 7, 129–142.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 242–256.
- Sagrestano, L. M., & Ormerod, A. J. (2019). Peer sexual harassment predicts African American girls psychological distress and sexual experimentation. *International Journal of Behavioral Development*, 43(6), 492–499. <https://doi.org/10.1177/0165025419870292>
- Sakitri, G. (2019). The relationship among student stress, Type A personality, and academic performance in a business school in Indonesia. *Journal of Education for Business*, 95(3), 1–11. <https://doi.org/10.1080/08832323.2019.1627994>
- Sakti, N. M. S. F., & Alim, S. (2019). The portrait of spiritual intelligence and aggressiveness of university students. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 5(2), 120–126.
- Saleem, F., & Gopinath, C. (2015). Injustice, counterproductive work behavior and mediating role of work stress. *Pakistan Journal of Commerce and Social*

Sciences (PJCSS), 9(3), 683–699.

- Samaden, I. S. B., Najihah, I., Alwi, S., Munirah, R., Yusof, M. A. bin M., & Nordin, M. N. bin. (2021). Time Element in The Construct of Special Education Teacher Workload in Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5141–5145.
- Sánchez-Álvarez, N., Martos, M. P. B., & Extremera, N. (2020). A Meta-Analysis of the Relationship Between Emotional Intelligence and Academic Performance in Secondary Education: A Multi-Stream Comparison. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01517>
- Sani, A., & Ekowati, V. M. (2020). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and in fl uence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1777–1799. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Sarre, R., Lau, L. Y., & Chang, L. Y. C. (2018). Responding to cybercrime: current trends. *Police Practice and Research*, 19(6), 515–518. <https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1507888>
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Afonso, R. M., & Loureiro, M. (2016). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 1–10. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>
- Schafer, J. A. (2013). The Role of Trust and Transparency in The Pursuit of Procedural and Organizational Justice. *Journal of Policing, Intelligence and Counter Terrorism*, 8(2), 131–143.
- Scheuerman, H. L., Gilbert, T. N., Keith, S., & Hegtvedt, K. A. (2020). Discerning justice: clarifying the role of procedural and interactional justice in restorative conferencing. *Contemporary Justice Review*, 00(00), 1–20. <https://doi.org/10.1080/10282580.2020.1755843>
- Schmidt, F. L., Hunter, J. E., & Outerbridge, A. N. (1986). Impact of Job Experience and Ability on Job Knowledge, Work Sample Performance, and Supervisory Ratings of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 432–439.
- Schuh, S. C., Zheng, M. X., Xin, K. R., & Fernandez, J. A. (2017). The Interpersonal Benefits of Leader Mindfulness: A Serial Mediation Model Linking Leader Mindfulness , Leader Procedural Justice Enactment , and Employee Exhaustion and Performance. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3610-7>
- Schwarz, B., Trommsdorff, G., Albert, I., & Mayer, B. (2005). Adult parent-child relationships: Relationship quality, support, and reciprocity. *Applied*

Psychology: An International Review, 54(3), 396–417.

- Schwepker, C. H., & Good, M. C. (2017). Reducing salesperson job stress and unethical intent: The influence of leader-member exchange relationship, socialization and ethical ambiguity. *Industrial Marketing Management*, 66, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2017.08.008>
- Scott, B. A., & Colquitt, J. A. (2007). Are Organizational Justice Effects Bounded by Individual Differences? An Examination of Equity Sensitivity, Exchange Ideology, and the Big Five. *Group & Organization Management*, 32(3), 290–325.
- Šehić-Kršlak, S., Šašić, Đ., & Džigal, H. (2021). The impact of leadership on organizational performance in small and medium companies in Bosnia and Herzegovina. *Journal of Ekonomi*, 06, 101–105.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (Seventh Ed). John Wiley & Sons.
- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Solansky, S. (2018). Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees. *Journal of Business Research*, 85, 142–154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.043>
- Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2019). The effects of emotional intelligence and organizational justice on job satisfaction, caring climate, and criminal investigation officers performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1–18. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1908>
- Sensa, M. D. (2004). *QQ Membentuk Kecerdasan Daripada Quran*. Hikmah.
- Setiawan, W. V., Fitrisna, V. E., Michellianouva, F., & Mayliza, C. S. (2020). Cyberbullying Phenomenon of High School Students: An Exploratory Study in West Kalimantan, Indonesia. *The Winners*, 21(1), 15–20. <https://doi.org/10.21512/tw.v21i1.5878>
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader Member Exchange, and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219–227.
- Shan, S., Ishaq, H. M., & Shaheen, M. A. (2015). Impact of organizational justice on job performance in libraries: Mediating role of leader-member exchange relationship. *Library Management*, 36(1/2), 70–85.
- Shim, J. Y. (2019). Christian Spirituality and Smartphone Addiction in Adolescents: A Comparison of High - Risk, Potential - Risk, and Normal Control Groups. *Journal of Religion and Health*, 58(4), 1272–1285. <https://doi.org/10.1007/s10943-018-00751-0>

- Shinta, O., & Logahan, J. M. (2019). Social media empowerment in implementing community policing: Study of the cybercrime investigation of the Indonesia national police. *UI Proceedings on Social Science and Humanities*, 1–7.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., & Barksdale, K. (2001). Social and economic exchanges as mediators of commitment and performance. *Unpublished Manuscript*.
- Simmers, C. A., & McMurray, A. J. (2018). Organizational Justice and Managing Workplace Innovation: How Important are Formal Procedures. *International Journal of Innovation Management*, 23(3), 1–21. <https://doi.org/10.1142/S1363919619500269>
- Sisk, D. (2002). Spiritual Intelligence: Other Intelligences The Tenth Intelligence That Integrates All. *Gifted Education International*, 16(3), 208–213.
- Sitorus, N. A. B. (2019). Pimpinan BMT Amanah Ray diduga bawa kabur uang nasabah Rp30 miliar. *Sumut.Antaraneews.Com*, 1.
- Sivatte, I. De, Gordon, J. R., Olmos, R., & Simón, C. (2019). The effects of site experience on job performance: a missing element in work experience. *The International Journal of Human Resource Management*, 30, 1–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1687556>
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434–443.
- Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: A test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 161–169. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.81.2.161>
- Smollan, R. K. (2012). Chapter 6 Emotional Responses to the Injustice of Organizational Change: A Qualitative Study. In *Experiencing and Managing Emotions in the Workplace Research on Emotion in Organizations* (pp. 175–202). Emerald Group Publishing Limited.
- Snelgar, R. J., Renard, M., & Shelton, S. (2017). Preventing Compassion Fatigue amongst Pastors: The Influence of Spiritual Intelligence and Intrinsic Motivation. *Journal of Psychology & Theology*, 45(4), 247–260. <https://doi.org/10.1177/009164711704500401>
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. In *Sociological Methodology* (Vol. 13, pp. 290–312). Wiley.
- Sogolitappeh, F. N., Hedayat, A., Arjmand, M. R., & Khaledian, M. (2018). Investigate the Relationship between Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence with Resilience in Undergraduate (BA) Students. *International*

- Letters of Social and Humanistic Sciences*, 82(4), 10–18.
<https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.82.10>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. In *Psychological Management of Individual Performance* (pp. 3–25).
- Spector, P. E. (1997). The role of frustration in antisocial behavior at work. In *Giacalone, Robert A., and Jerald Greenberg, eds. Antisocial behavior in organizations* (pp. 1–17). Sage Publications.
- Spell, C. S., & Arnold, T. (2007a). An Appraisal Perspective of Justice, Structure, and Job Control as Antecedents of Psychological Distress. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 729–751. <https://doi.org/10.1002/j>
- Spell, C. S., & Arnold, T. J. (2007b). A Multi-Level Analysis of Organizational Justice Climate, Structure, and Employee Mental Health. *Journal of Management*, 33(5), 724–751. <https://doi.org/10.1177/0149206307305560>
- Spivey, C. A., Havrda, D., Stallworth, S., Renfro, C., & Chisholm-burns, M. A. (2020). Longitudinal examination of perceived stress and academic performance of first-year student pharmacists. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 12(9), 1116–1122. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2020.05.002>
- Srna, S., Schrift, R. Y., & Zauberman, G. (2018). Illusion of Multitasking and Its Positive Effect on Performance. *Psychological Science*, 29(12), 1942–1955.
- Stami, T., Ritin, F., & Dominique, P. (2018). Demographic predictors of emotional intelligence among radiation therapists. *Journal of Medical Radiation Sciences*, 65, 114–122. <https://doi.org/10.1002/jmrs.277>
- Stead, R., Shanahan, M. J., & Neufeld, R. W. J. (2010). “I” ll go to therapy, eventually”: Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 49(3), 175–180. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.028>
- Stecher, M. D., & Rosse, J. G. (2007). Understanding Reactions to Workplace Injustice Through Process Theories of Motivation: a Teaching Module and Simulation. *Journal of Management Education*, 31(6), 777–796. <https://doi.org/10.1177/1052562906293504>
- Štreimikienė, D., & Grundey, D. (2009). Life Satisfaction and Happiness - The Factors in Work Performance. *Economics*, 2(1), 9–26.
- Subedi, D. (2016). Explanatory Sequential Mixed Method Design as the Third Research Community of Knowledge Claim. *American Journal of Educational Research*, 4(7), 570–577. <https://doi.org/10.12691/education-4-7-10>

- Suifan, T. S., Diab, H., & Abdallah, A. B. (2017). Does organizational justice affect turnover-intention in a developing country? The mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 36(9), 1137–1148.
- Suliman, A., & Kathairi, M. Al. (2013). Organizational justice, commitment and performance in developing countries. *Employee Relations*, 35(1), 98–115. <https://doi.org/10.1108/01425451311279438>
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Masyhuri. (2019). The Relationship Among Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee Performance. *Etikonomi*, 18(2), 249–258.
- Surjanti, J., Soejoto, A., & Muafi. (2018). The Impact of Procedural Justice (PJ), Distributive Justice (DJ), and Ethical Climate (EC) on Continuous Professional Development (CPD): The Role of Work Related Stress (WRS) Mediation. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(1), 1–9.
- Suryadarma, Y., & Haq, A. H. (2010). Pendidikan Akhlak Menurut Imam Al-Ghazali. *At-Ta'dib*, 10(2), 361–381.
- Suzuki, K., Ohida, T., Kaneita, Y., Yokoyama, E., Miyake, T., Harano, S., Yagi, Y., Ibuka, E., Kaneko, A., Tsutsui, T., & Uchiyama, M. (2004). Mental Health Status, Shift Work, and Occupational Accidents among Hospital Nurses in Japan. *Journal of Occupational Health*, 46, 448–454.
- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The Influence of Organizational Justice on Job Performance: The Mediating Effect of Affective Commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542–559.
- Szameitat, A. J., Hamaida, Y., Tulley, R. S., Saylik, R., & Otermans, P. C. J. (2015). “Women Are Better Than Men” - Public Beliefs on Gender Differences and Other Aspects in Multitasking. *PLOS ONE*, 10(10), 1–26. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0140371>
- Tabarsa, N., & Jalaei, H. R. (2017). The Relationship between Spiritual Intelligence with Mental Health and Job Burnout (Case Study: Rural Cooperative Organization of Golestan Province). *Dutch Journal of Finance and Management*, 1(2), 1–5.
- Tang, F., Byrne, M., & Qin, P. (2018). Journal of Affective Disorders Psychological distress and risk for suicidal behavior among university students in contemporary China. *Journal of Affective Disorders*, 228, 101–108. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.12.005>
- Tang, H., & Bao, Y. (2020). Social Justice and K-12 Teachers Effective Use of OER: A Cross-Cultural Comparison by Nations. *Journal of Interactive Media in Education*, 9(1), 1–13.

- Tardelli, V. S., Fidalgo, T. M., & Martins, S. S. (2021). Addictive Behaviors How do medical and non-medical use of z-drugs relate to psychological distress and the use of other depressant drugs? *Addictive Behaviors*, 112, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2020.106606>
- Taskesen, O., Kanat, S., Cigir, E., & Gor, T. K. (2012). A study on hopelessness levels of high school students according to their need they feel about receiving art education informally. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 51, 340–347. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.08.170>
- Tebman, L. M. (1921). Intelligence and its measurement. *Journal of Educational Psychology*, 12(3), 127–133.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Thoits, P. A. (2013). Self, Identity, Stress, and Mental Health. In *Handbook of the sociology of mental health* (pp. 357–377). <https://doi.org/10.1007/978-94-007-4276-5>
- Thompson, G., Buch, R., Thompson, P.-M. M., & Glasø, L. (2021). The impact of transformational leadership and interactional justice on follower performance and organizational commitment in a business context. *Journal of General Management*, 46(4), 274–283. <https://doi.org/10.1177/0306307020984579>
- Thorndike, E. L. (1921). Intelligence and its measurement. *The Journal of Educational Psychology*, 12(3), 124–127.
- Thorndike, R. L., & Stein, S. (1937). An Evaluation of The Attempts to Measure Social Intelligence. *Psychological Bulletin*, 34(5), 275–285.
- Tiliouine, H., Cummins, R. A., & Davern, M. (2009). Islamic religiosity, subjective well-being, and health. *Mental Health, Religion & Culture*, 12(1), 55–74. <https://doi.org/10.1080/13674670802118099>
- Tjahjono, H. K. (2007). Validasi Item-Item Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural: Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Akuntansi & Manajemen*, 18(2), 115–125.
- Top, M., & Tekingunduz, S. (2018). The Effect of Organizational Justice and Trust on Job Stress in Hospital Organizations. *Journal of Nursing Scholarship*, 0(0), 1–9. <https://doi.org/10.1111/jnu.12419>
- Troesch, L. M., & Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 67, 389–398.
- Tsafe, B. M., & Rahman, R. A. (2014). Effects of Spirituality on Board Service

- Performance in Malaysian Microfinance firms. *Journal of Finance, Accounting and Management*, 5(1), 88–108.
- Tsuno, K., Kawachi, I., Kawakami, N., & Miyashita, K. (2018). Workplace Bullying and Psychological Distress: A Longitudinal Multilevel Analysis Among Japanese Employees. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 60(12), 1067–1072. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001433>
- Tucker, J. S., Sinclair, R. R., Mohr, C. D., Adler, A. B., Thomas, J. L., & Salvi, A. D. (2009). Stress and Counterproductive Work Behavior: Multiple Relationships Between Demands, Control, and Soldier Indiscipline Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 257–271. <https://doi.org/10.1037/a0014951>
- Tufail, M. S., Mahesar, H. A., & Pathan, S. K. (2017). Organizational Justice, Task and Contextual Performance: Empirical Analysis for Front Line Managers. *Grassroots*, 51(I), 269–281.
- Tyler, T., Degoe, P., & Smith, H. (1996). Understanding Why the Justice of Group Procedures Matters: A Test of the Psychological Dynamics of the Group-Value Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 913–930.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349–361. <https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0704>
- Upadhyay, P., Jain, R., & Tripathi, V. N. (2017). A study on the prevalence of internet addiction and its association with psychopathology in Indian adolescents. *Indian Journal of Neurosciences*, 3(2), 56–60. <https://doi.org/10.18231/2455-8451.2017.0014>
- Valikhani, A., Ahmadnia, F., Karimi, A., & Mills, P. J. (2019). Personality and Individual Differences The relationship between dispositional gratitude and quality of life: The mediating role of perceived stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 141, 40–46. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.12.014>
- Varpu, P., Terhi, A., Erkki, K., & Mauri, M. (2017). Suicidal ideation, suicide attempts, and psychological distress among intoxicated adolescents in the pediatric emergency department. *Nordic Journal of Psychiatry*, 0(0), 1–8. <https://doi.org/10.1080/08039488.2017.1400099>
- Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, 42(2), 16–33. <https://doi.org/10.1177/0022167802422003>
- Vesey, J., & Ford, A. N. (2019). Workplace Accountability: Exploring the Role of

- Strong and Weak Accountability Environments on Employee Effort and Performance. *The Journal of International Management Studies*, 14(2), 23–30.
- Vianello, M., Galliani, E. M., & Haidt, J. (2010). Elevation at work: The effects of leaders moral excellence. *The Journal of Positive Psychology*, 5(5), 390–411. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.516764>
- Viertiö, S., Kiviruusu, O., Piirtola, M., Kaprio, J., Korhonen, T., Marttunen, M., & Suvisaari, J. (2021). Factors contributing to psychological distress in the working population, with a special reference to gender difference. *BMC Public Health*, 21(1), 1–17.
- Virgolino, A. I., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2017). The Impact of Perceived Organizational Justice, Psychological Contract, and the Burnout on Employee Performance: The Moderating Role of Organizational Support, in the Portuguese Context. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(1), 241–263. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i1/2604>
- Virtanen, M., & Elovainio, M. (2018). Justice at the workplace: A review. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 27(2), 306–315.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226.
- Voss, K. E., Tanner, E. C., Mohan, M., Lee, Y.-K., & Kim, H. K. (2019). Integrating reciprocity into a social exchange model of inter-firm B2B relationships. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(8), 1668–1680. <https://doi.org/10.1108/JBIM-07-2018-0219>
- Wade, A., & Beran, T. (2011). Cyberbullying: The New Era of Bullying. *Canadian Journal of School Psychology*, 26(1), 44–61. <https://doi.org/10.1177/0829573510396318>
- Wahda, Mursalim, Fauziah, & Asty. (2020). Extra-role behavior improvement model: Organizational learning culture, organizational trust, and organizational justice approach. *International Journal of Engineering Business Management*, 12, 1–12. <https://doi.org/10.1177/1847979020963774>
- Wahyono, Prihandono, D., & Wijayanto, A. (2019). The influence of spiritual leadership on spirituality, conscientiousness and job satisfaction and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(1), 90–113. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2019-0015>
- Wakefield, J. C., & Schmitz, M. F. (2016). Feelings of worthlessness during a single complicated major depressive episode predict postremission suicide

- attempt. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 133, 257–265. <https://doi.org/10.1111/acps.12521>
- Walker, D. A. (2010). A Confirmatory Factor Analysis of the Attitudes Toward Research Scale. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 36(1), 18–27.
- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Hartnell, C. A. (2009). Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 1103–1126. <https://doi.org/10.1002/job>
- Wan, H. L., Sulaiman, M., & Omar, A. (2012). Procedural justice in promotion decisions of managerial staff in Malaysia. *Asia Pacific Business Review*, 18(1), 99–121. <https://doi.org/10.1080/13602380903424167>
- Wang, Hanwei, Han, X., & Li, J. (2020). Supervisor Narcissism and Employee Performance: A Moderated Mediation Model of Affective Organizational Commitment and Power Distance Orientation. *Basic and Applied Social Psychology*, 0(0), 1–16. <https://doi.org/10.1080/01973533.2020.1810042>
- Wang, Huaiyong, Lu, G., & Liu, Y. (2017). Ethical Leadership and Loyalty to Supervisor in China: The Roles of Interactional Justice and Collectivistic Orientation. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 529–543. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2916-6>
- Wang, P. S., Beck, A., Berglund, P., Leutzinger, J. A., Pronk, N., Richling, D., Schenk, T. W., Simon, G., Stang, P., Ustun, T. B., & Kessler, R. C. (2003). Chronic Medical Conditions and Work Performance in the Health and Work Performance Questionnaire Calibration Surveys. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(12), 1303–1311. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000100200.90573.df>
- Wang, Q., Wang, A., & Li, R. (2019). The Impact of Promotion Justice on Job Performance and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Trust. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 346, 121–125.
- Wang, S.-Y. K., Sun, I. Y., Wu, Y., Craen, M. Van, & Hsu, K. K.-L. (2020). Does trust in supervisors translate to compliance and cooperation? A test of internal procedural justice among Taiwanese police officers. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 0(0), 1–21. <https://doi.org/10.1177/0004865820917996>
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). The impact of organizational justice on work performance: Mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660–679. <https://doi.org/10.1108/01437721011073364>
- Wanza, S. L., & Nkuraru, J. K. (2016). Influence of Change Management on

- Employee Performance: A Case of University of Eldoret, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 7(4), 190–199.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader – Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590–598. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.590>
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). *Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective* (pp. 82–111).
- Wechsler, D. (1975). Intelligence Defined and Undefined: A Relativistic Appraisal. *American Psychologist*, 30(2), 135–139.
- Weeratunga, A., Singh, J. S. K., & Arumugam, T. (2020). Influence of Spiritual Intelligence towards Employee Engagement and Intention to Stay by Generation Y employees in the ICT sector in Malaysia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(2), 1–10.
- Wester, S. R., Christianson, H. F., Vogel, D. L., & Wei, M. (2007). Gender role conflict and psychological distress: The role of social support Related papers. *Psychology of Men & Masculinity*, 8(4), 215–224. <https://doi.org/10.1037/1524-9220.8.4.215>
- Widyanti, R., Irfhamni, G., & Ratna, S. (2020). Organizational Justice and Organizational Pride to Achieved Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Southwest Jiatong University*, 55(3), 1–13.
- Williams, C. (2007). Research Methods. *Journal of Business & Economic Research*, 5(3), 65–72.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Wortham, R. A., & Wortham, C. B. (2007). Spiritual Capital and The “Good Life.” *Sociological Spectrum: Mid-South Sociological Association*, 27(4), 439–452. <https://doi.org/10.1080/02732170701335053>
- Wu, C.-Y., Lee, M.-B., Liao, S.-C., Chan, C.-T., Liu, L.-Y. D., & Chen, C.-Y. (2020). Psychological distress of suicide attempters predicts one-year suicidal deaths during 2007-2016: A population-based study. *Journal of the Formosan Medical Association*, 119(8), 1306–1313. <https://doi.org/10.1016/j.jfma.2020.04.033>
- Wu, D., Yu, L., Yang, T., Cottrell, R., Peng, S., & Guo, W. (2020). The Impacts of Uncertainty Stress on Mental Disorders of Chinese College Students: Evidence From a Nationwide Study. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–9.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00243>

- Wu, M., He, Q., Imran, M., & Fu, J. (2020). Workplace Bullying, Anxiety, and Job Performance: Choosing Between “Passive Resistance” or “Swallowing the Insult”? *Frontiers in Psychology*, 10(January), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02953>
- Wu, X., & Wang, C. (2008). The Impact of Organizational Justice on Employees Pay Satisfaction, Work Attitudes and Performance in Chinese Hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(2), 181–195. <https://doi.org/10.1080/15332840802156923>
- Wu, Y., Wang, J., Liu, J., Zheng, J., Liu, K., Baggs, J. G., Liu, X., & You, L. (2020). The impact of work environment on workplace violence, burnout and work attitudes for hospital nurses: A structural equation modelling analysis. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 495–503. <https://doi.org/10.1111/jonm.12947>
- Wulantika, L., & Buhari, R. M. (2015). The Effect of Spiritual Intelligence on Employees Empowerment at PT. Centra Multi Karya. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 151–156. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n5s5p151>
- Yadav, L. K., & Gupta, P. (2017). Procedural Justice, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: Mediating Role of Organizational Trust—Indian Tourism Industry Study. *Management and Labour Studies*, 42(3), 275–292. <https://doi.org/10.1177/0258042X17718738>
- Yadav, M., & Yadav, R. (2018). Impact of Spirituality/Religiousness on Cyber Bullying and Victimization in University Students: Mediating Effect of Emotional Intelligence. *Journal of Religion and Health*, 57(5), 1961–1979. <https://doi.org/10.1007/s10943-018-0637-8>
- Yahyazadeh-Jeloudar, S., & Lotfi-Goodarzi, F. (2012). What Is the Relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teachers? *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 299–303.
- Yang, C., & Hwang, M. (2014). Personality Traits and Simultaneous Reciprocal Influences between Job Performance and Job Satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yellowlees, P. M., & Marks, S. (2007). Problematic Internet use or Internet addiction? *Computers in Human Behavior*, 23(3), 1447–1453. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2005.05.004>
- Yokouchi, N., & Hashimoto, H. (2019). Association Between Deviation of Fairness Perceptions from Group Average and Serious Psychological

- Distress in Japanese Worksites : a Cross-Sectional Study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 26, 306–315.
- Young, A. M., Boyd, C., & Hubbell, A. (2000). Prostitution, Drug Use, and Coping With Psychological Distress. *Journal of Drug Issues*, 30(4), 789–800.
- Young, Katherine S., Sandman, C. F., & Craske, M. G. (2019). brain sciences Positive and Negative Emotion Regulation in Adolescence: Links to Anxiety and Depression. *Brain Sciences*, 9(4), 1–20. <https://doi.org/10.3390/brainsci9040076>
- Yozgat, U., Yurtkorub, S., & Bilginoglu, El. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>
- Yu, H., Li, M., Li, Z., Xiang, W., Yuan, Y., Liu, Y., Li, Z., & Xiong, Z. (2020). Coping style, social support and psychological distress in the general Chinese population in the early stages of the COVID-19 epidemic. *BMC Psychiatry*, 20(1), 1–11.
- Yunarti, B. S., Asaloei, S. I., Wula, P., & Werang, B. R. (2020). *Stress and Performance of Elementary School Teachers of Southern Papua : A Survey Approach*. 8(3), 924–930. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080325>
- Yunikewaty. (2017). The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(3), 87–90. <https://doi.org/10.5901/mjss.2017.v8n3p87>
- Yusof, R. M., Kamal, N., Yunus, Y., Amri, A., & Adnan, Z. (2019). Examining Moderating Effect of Industrial Relations Climate on Workplace Spirituality and Counterproductive Work Behaviour. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 9(3), 353–363. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v9-i3/6531>
- Zafar, R., Abid, G., Rehmat, M., Ali, M., Hassan, Q., & Asif, M. F. (2021). So hard to say goodbye: impact of punitive supervision on turnover intention. *Total Quality Management & Business Excellence*, 0(0), 1–23. <https://doi.org/10.1080/14783363.2021.1882844>
- Zameer, H., Wang, Y., Yasmeen, H., Mofrad, A. A., & Waheed, A. (2018). Corporate image and customer satisfaction by virtue of employee engagement. *Human Systems Management*, 37, 233–248. <https://doi.org/10.3233/HSM-17174>
- Zapata-Phelan, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Livingston, B. (2009). Procedural Justice, Interactional Justice, and Task Performance: The

- Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 93–105. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2008.08.001>
- Zeb, A., Abdullah, N. H., Othayman, M. Bin, & Ali, M. (2019). The Role of LMX in Explaining Relationships Between Organizational Justice and Job Performance. *Journal of Competitiveness*, 11(2), 144–160.
- Zeffane, R., & Melhem, S. J. B. (2017). Trust, Job Satisfaction , Perceived Organizational Performance and Turnover Intention. *Employee Relations*, 39(7), 1148–1167. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2017-0135>
- Zeng, Z., Liu, J., Xie, Q., Wu, Y., Wang, H., & Lu, L. (2020). A National Cross-Sectional Survey on Work Environment Associated With Psychological Well-Being and Job Satisfaction Among Chinese Employees. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 32(4), 1–8. <https://doi.org/10.1177/1010539520914420>
- Zhang, J. (2010). Employee Orientation and Performance: An Exploration of the Mediating Role of Customer Orientation. *Journal of Business Ethics*, 91, 111–121. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0570-6>
- Zhang, L., You, L., Liu, K., Zheng, J., Fang, J., Lu, M., Lv, A., Ma, W., Wang, J., Wang, S., Wu, X., & Zhu, X. (2014). The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout , job satisfaction, and intention to leave. *Nursing Outlook*, 62(2), 128–137. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2013.10.010>
- Zhao, Q., Chen, C., Wang, J., & Chen, P. (2017). Determinants of backers funding intention in crowdfunding: Social exchange theory and regulatory focus. *Telematics and Informatics*, 34(1), 370–384. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.006>
- Zoghbi, P. (2009). Is cyberloafing a new way to harm client satisfaction? A case of students' satisfaction with teaching service. *Proceedings of the IADIS International Conference WWW/Internet 2009, ICWI 2009*, 1(2005), 423–430.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). SQ - Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence. In A. Morgan (Ed.), *Book Review*. Bloomsbury. <https://www.alisonmorgan.co.uk/Books/Zohar 2000.pdf>
- Zou, W.-C., Tian, Q., & Liu, J. (2015). Servant leadership, social exchange relationships, and follower's helping behavior: Positive reciprocity belief matters. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 147–156. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.08.012>
- Zulkifli. (2018). Tuntutan Keadilan Perspektif Hukum Islam. *Jurnal Ilmiah Syariah*, 17(1), 137–146.

LAMPIRAN

Lampiran 1
Kuesioner Penelitian

Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Salam Hormat.

Dengan hormat, saya Mohammad Ziad Anwar mahasiswa program studi Doktoral (S3) Ilmu Manajemen Universitas Islam Indonesia. Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Disertasi) Doktoral (S3), saya bermaksud mengadakan penelitian mengenai “Model Tekanan Psikologis Menuju Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kecerdasan Spiritual Islam.”

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan beberapa item pernyataan, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab item pernyataan yang ada dengan lengkap dan jelas. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara nantinya akan dijamin kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan Akademik. Atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Yogyakarta, 01 Maret 2021

Peneliti

Mohammad Ziad Anwar

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pertanyaan ini ditujukan kepada Manajer dan Karyawan Koperasi Syariah yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk menjawab seluruh item pertanyaan, Bapak/Ibu/Saudara mohon tuliskan jawaban pada tempat yang disediakan. Dan untuk menjawab item pertanyaan, berilah tanda “X” pada kolom tabel jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling tepat.
3. Terdapat 6 alternatif jawaban untuk semua item pertanyaan, yaitu :

1	=	Tidak Pernah	(TP)
2	=	Sangat Jarang	(SJ)
3	=	Jarang	(J)
4	=	Kadang-Kadang	(KK)
5	=	Sering	(S)
6	=	Sangat Sering	(SS)

KUESIONER I

DATA PRIBADI RESPONDEN:

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : _____
3. Usia : _____
4. Agama : _____
5. Pendidikan Terakhir : _____
6. Jabatan : _____
7. Masa Kerja : _____

KUESIONER II

VARIABEL KEADILAN FORMAL							
NO	PERNYATAAN	TP	SJ	J	KK	S	SS
		1	2	3	4	5	6
1	Saya dapat mengekspresikan pandangan dan perasaan saya selama prosedur tersebut dijalankan						
2	Saya memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh prosedur tersebut						
3	Prosedur hasil telah diterapkan secara konsisten						
4	Prosedur hasil telah bebas dari bias						
5	Prosedur hasil yang diterapkan didasarkan pada informasi yang akurat						
6	Saya dapat mengajukan banding atau protes atas (hasil) yang dicapai oleh prosedur tersebut						
7	Prosedur yang diterapkan menegakkan standar etika dan moral						

KUESIONER III

VARIABEL KEADILAN SOSIAL							
NO	PERNYATAAN	TP	SJ	J	KK	S	SS
		1	2	3	4	5	6
	Keadilan Interpersonal						
1	Pimpinan memperlakukan saya dengan sopan						
2	Pimpinan memperlakukan saya dengan bermartabat						
3	Pimpinan memperlakukan saya dengan hormat						
4	Pimpinan saya selalu menahan diri dari pernyataan atau komentar yang tidak tepat						
	Keadilan Informasional						
5	Pimpinan saya selalu berterus terang dalam berkomunikasi dengan saya						
6	Pimpinan selalu menjelaskan prosedur dengan seksama						
7	Pimpinan saya menjelaskan prosedur hasil secara masuk akal						

VARIABEL KEADILAN SOSIAL							
NO	PERNYATAAN	TP	SJ	J	KK	S	SS
		1	2	3	4	5	6
8	Pimpinan saya selalu mengkomunikasikan detail secara tepat waktu						
9	Pimpinan saya selalu menyesuaikan komunikasi dengan kebutuhan spesifik individu						

KUESIONER IV

VARIABEL TEKANAN PSIKOLOGIS							
NO	PERNYATAAN	TP	SJ	J	KK	S	SS
		1	2	3	4	5	6
1	Saya merasa sangat tertekan						
2	Saya merasa putus asa						
3	Saya merasa resah atau gelisah						
4	Saya merasa semuanya adalah muslihat						
5	Saya merasa tidak berharga						
6	Saya merasa gugup						

KUESIONER V

VARIABEL KINERJA KARYAWAN							
NO	PERNYATAAN	TP	SJ	J	KK	S	SS
		1	2	3	4	5	6
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan saya.						
2	Saya selalu memenuhi semua persyaratan kinerja formal pekerjaan saya.						
3	Saya selalu memenuhi semua tanggung jawab yang diminta oleh pekerjaan saya.						
4	Saya tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib saya lakukan.						
5	Saya selalu mengerjakan tugas-tugas penting.						

KUESIONER VI

VARIABEL KECERDASAN SPIRITUAL ISLAM							
NO	PERNYATAAN	TP	SJ	J	KK	S	SS
		1	2	3	4	5	6
	<i>Al-Qalb</i>						
1	Saya sepenuhnya menyerahkan diri kepada Allah dengan hati dan amalan (<i>mukhsin</i>).						
2	Saya merasa lebih percaya diri karena perasaan akan keberadaan Allah dalam setiap menitnya (<i>mukhsin</i>).						
3	Saya merasa bahwa Allah selalu mengawasi setiap perbuatan yang akan saya lakukan setiap saat (<i>mukhsin</i>).						
4	Saya menganggap bahwa setiap amalan (perbuatan) merupakan bagian dari ibadah dan semata-mata karena (mengharapkan ridha) Allah (<i>mukhlisin</i>).						
5	Saya selalu melakukan sesuatu dengan niat hanya untuk Allah (<i>mukhlisin</i>).						
	<i>Al-Ruh</i>						
6	Saya selalu merasa takut kepada Allah dan mengingat kebesaran-nya (<i>mu'min</i>).						
7	Saya merasa keyakinan (keimanan) saya bertambah ketika melihat tanda-tanda kebesaran Allah (<i>mu'min</i>).						
8	Saya mengakui ketentuan (takdir) Allah baik dan buruk (<i>mu'min</i>).						
9	Saya selalu membersihkan jiwa dengan shalat dan membayar zakat (<i>mu'min</i>).						
10	Saya shalat dan membayar zakat semata-mata dengan mengharapkan ridha Allah (<i>mu'min</i>).						
11	Saya memiliki keyakinan (keimanan) yang kuat kepada Allah (<i>muttaqin</i>).						
12	Saya selalu bersabar atas semua ketentuan baik dan buruk dari Allah (<i>muttaqin</i>).						
13	Saya selalu tulus dan ikhlas dalam menghadapi cobaan dari Allah (<i>muttaqin</i>).						
14	Saya selalu berkata jujur kepada orang lain (<i>muttaqin</i>).						
15	Saya selalu menghindari perilaku dan perkataan yang dapat mengundang murka (moderat) Allah dan menyakiti orang lain (<i>muttaqin</i>).						

VARIABEL KECERDASAN SPIRITUAL ISLAM							
NO	PERNYATAAN	TP	SJ	J	KK	S	SS
		1	2	3	4	5	6
16	Saya selalu memberi maaf (memafkan) atas kesalahan orang lain (<i>muttaqin</i>).						
	<i>Al-Nafs</i>						
17	Saya selalu menyapa orang lain saat bertemu (<i>muslim</i>).						
18	Saya selalu mendoakan orang lain ketika diminta (<i>muslim</i>).						
19	Saya selalu memberi nasehat ketika diminta (<i>muslim</i>).						
20	Saya selalu mengucapkan <i>alhamdulillah</i> (syukur kepada Allah) ketika bersin (<i>muslim</i>).						
21	Saya mengunjungi teman atau saudara ketika jatuh sakit (<i>muslim</i>).						
22	Saya menyempatkan diri melayat ketika teman atau saudara meninggal dunia (<i>muslim</i>).						
23	Saya secara konsisten mengaplikasikan hukum-hukum Allah dalam kehidupan nyata (<i>muslihin</i>).						
24	Saya selalu mengucapkan <i>alhamdulillah</i> (pujian kepada Allah) dalam situasi dan waktu apapun (<i>muslihin</i>).						
	<i>Al-Aql</i>						
25	Saya selalu menyetujui apapun yang keluar dari nabi sebagai kebenaran (<i>musaddiqin</i>).						
26	Saya mengimani akan datangnya hari akhir (<i>musaddiqin</i>).						
27	Saya membenarkan dan menerima kebenaran atas hukum-hukum yang telah ditetapkan Allah (<i>musaddiqin</i>).						
28	Saya menjadikan Allah saksi dalam setiap perbuatan yang saya lakukan (<i>mushahidin</i>).						

Lampiran 2 Profil Responden Penelitian

No	Nama Instansi	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Agama	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja (Tahun)
1	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Siti Khorriyah	P	40	Islam	D3	Pengelola	14
2	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Candra Dewi	P	45	Islam	D3	Teller atau CS	16
3	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Nurdaninyah	P	28	Islam	SMK	Pengelola	3
4	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Hartono	L	43	Islam	S1	Kepala Cabang	22
5	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	M. Solikan	L	48	Islam	S1	Kepala Cabang	19
6	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Dewi Okta	P	34	Islam	S1	Marketing	10
7	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Bagus Guntoro	L	30	Islam	S1	Marketing	4
8	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Sri Yuni Iswati	P	29	Islam	SMA	Marketing	10
9	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Ida Nurhidayah	P	39	Islam	D3	Teller atau CS	10
10	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Mariska	P	26	Islam	S1	Marketing	5
11	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Lithfiana	P	29	Islam	SMA	Marketing	3
12	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Sinta Prasetya	P	31	Islam	D3	Teller atau CS	1
13	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Faulinda Revita Sari	P	19	Islam	SMK	Teller atau CS	1
14	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Siti AS	P	46	Islam	S2	Manajer SDM	18
15	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Madiyono	L	62	Islam	S2	Manajer Umum	26
16	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Suki Rahayu	P	34	Islam	S1	Manajer Marketing	10
17	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Sigit Fardi	L	37	Islam	SMK	Marketing	7
18	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Ridwan Hidayat	L	52	Islam	SLTA	Analisis Pembiayaan	10
19	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Istiana Haryani	P	36	Islam	S1	Teller atau CS	4
20	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Arum Maharani	P	28	Islam	S1	Accounting Official	4
21	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Arifah	P	30	Islam	SMK	Marketing	9
22	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Mila Agustin VU	P	35	Islam	D3	Pengelola	6
23	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Marqiyanto	L	35	Islam	S1	Marketing	2
24	KSPPS BMT Mitra Usaha Mulia	Fika Indriyani	P	29	Islam	SLTA	Teller atau CS	1
25	BTM Surya PDM Sleman	Riza Kharisma	P	26	Islam	S1	Teller atau CS	4
26	BTM Surya PDM Sleman	Agung Cahyo Legowo	L	31	Islam	S1	Manajer Cabang	7
27	BTM Surya PDM Sleman	Hayuning Nidya	P	23	Islam	SMA	Marketing	2

No	Nama Instansi	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Agama	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja (Tahun)
28	BTM Surya PDM Sleman	Ajeng Pradita Sari	P	27	Islam	D3	Teller atau CS	5
29	BTM Surya PDM Sleman	Inayatul Fariha	P	21	Islam	SMK	Teller atau CS	3
30	BTM Surya PDM Sleman	Ananto Kurniadi	L	37	Islam	S1	Marketing	10
31	BTM Surya PDM Sleman	Dwi Astuti	P	37	Islam	S1	Manajer Cabang	8
32	BTM Surya PDM Sleman	Giyanti	P	38	Islam	D3	Manajer Umum	10
33	KSPPS BMT Artha Amanah	Sapto Raharjo, SSi	L	37	Islam	S1	Administrasi	9
34	KSPPS BMT Artha Amanah	Hamba Allah	P	26	Islam	S1	Staff Internal Audit	5
35	BMT Projo Artha Sejahtera	Nita Rahmawati	P	30	Islam	S1	Teller atau CS	5
36	BMT Projo Artha Sejahtera	Dwi Suryanti	P	26	Islam	S1	Marketing	3
37	BMT Projo Artha Sejahtera	Arifah Sri Sugiyanti	P	40	Islam	S1	Kabag Operasional	11
38	BMT Projo Artha Sejahtera	Dias Ayu Pratiwi	P	26	Islam	SMK	Staff Baitul Mall	4
39	BMT Projo Artha Sejahtera	Sujatmodo	L	42	Islam	D3	Marketing	10
40	BMT Projo Artha Sejahtera	Heru Susanto	L	23	Islam	SMK	Marketing	4
41	BMT Projo Artha Sejahtera	Khabibul Wakhit	L	27	Islam	S1	Marketing	4
42	BMT Projo Artha Sejahtera	Yuntri Winda M	P	29	Islam	S1 Fotografi	Marketing	5
43	BMT Projo Artha Sejahtera	Endah	P	26	Islam	S1	Accounting Official	5
44	BMT Projo Artha Sejahtera	Dandi	L	25	Islam	S1	Accounting Official	3
45	BMT Projo Artha Sejahtera	Bibit Tin Hartini	P	37	Islam	S1	Accounting Official	13
46	BMT Projo Artha Sejahtera	Ari Widodo	L	36	Islam	S1	Kabag Marketing	13
47	BMT Projo Artha Sejahtera	Sulis	L	47	Islam	SLTA	Marketing	10
48	BMT Projo Artha Sejahtera	Fiska Agung Santoso	L	26	Islam	S1	Marketing	1
49	BMT Projo Artha Sejahtera	Rini Wahyuningsih	P	27	Islam	S1	Admin Pembiayaan	3
50	BMT Projo Artha Sejahtera	Nurfi Usmianti	P	30	Islam	S1	Hukum dan Mediasi	5
51	BMT Projo Artha Sejahtera	RS	P	29	Islam	S1	Marketing	4
52	BMT Projo Artha Sejahtera		L	33	Islam	SMA	Marketing	7
53	BMT Projo Artha Sejahtera	AH	P	26	Islam	S1	Teller atau CS	2
54	BMT Saka Madani	SR	P	28	Islam	S1	Marketing	1
55	BMT Saka Madani	Ulin Nuha	L	32	Islam	S1	Marketing	7
56	BMT Saka Madani	Ali	L	48	Islam	S1	Marketing	1
57	BMT Saka Madani	S	P	30	Islam	S1	Marketing	2
58	BMT Saka Madani	YI	L	36	Islam	S1	Operasional	5

No	Nama Instansi	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Agama	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja (Tahun)
59	BMT Saka Madani	An	P	24	Islam	S1	Teller atau CS	1
60	BMT Lohjinawi	Sholeh Saptana Hadi	L	41	Islam	S1	Marketing	11
61	BMT Lohjinawi	Agus Susanto	L	45	Islam	S1	Manajer SDM	15
62	KSPPS BMT Sehati	Heny Dwi A.	P	38	Islam	S1	Marketing	2
63	BMT Mitratama	Urip Pamungkas	L	30	Islam	SMK	Accounting Official	6
64	BMT Mitratama	Rahmalia Endah P.	P	18	Islam	SMK	Accounting Official	4
65	BMT Mitratama	Affifah Choirunnisa	P	21	Islam	SMK	Accounting Official	4
66	BMT Mitratama	Noni Dian Palupi	P	25	Islam	S1	Teller atau CS	2
67	BMT Mitratama	Aris Setyawati	P	42	Islam	D3	Accounting Official	10
68	BMT Mitratama	NN	P	40	Islam	S1	Manajer	17
69	BMT Mitratama	Dwi Cahya	P	33	Islam	SMA	Kebag Pembiayaan	5
70	BMT Mitratama	-	P	34	Islam	S1	Manajer SPI	11
71	BMT Mitratama	Siyantini	P	43	Islam	S1	Kabag Pembukuan dan Simpanan	18
72	BMT Mitratama	Umar Fathoni	L	38	Islam	SMK	AO	7
73	BMT Mitratama	Kurniasih	P	28	Islam	D3	Marketing	5
74	BMT Mitratama		P	27	Islam	SMA	Marketing	3
75	BMT PAM Bangunjiwo	Novita Safitri	P	19	Islam	SMK	Teller atau CS	1
76	BMT PAM Bangunjiwo	Ani	P	41	Islam	S1	Bendahara	8
77	BMT PAM Bangunjiwo	Gusrianto	L	29	Islam	S1	Marketing	5
78	BMT PAM Bangunjiwo	Eva Safrudin	L	44	Islam	D3	Pengurus	12
79	BMT PAM Bangunjiwo	Eni Fatimah	P	41	Islam	S1	Pengurus	10
80	KSPPS BMT Artha Sejahtera Cabang Srandakan	Garnita Padma Sari	P	38	Islam	S1	Accounting Official	13
81	KSPPS BMT Artha Sejahtera Cabang Srandakan	Agus Wiharno	L	37	Islam	S1	Marketing	10
82	KSPPS BMT Artha Sejahtera Cabang Srandakan	Dwi Rinawati	P	28	Islam	S1	Teller atau CS	5
83	KSPPS BMT Artha Sejahtera Cabang Srandakan	Galih Berlian	L	33	Islam	S1	Marketing	7
84	KSPPS BMT Artha Sejahtera	-	L	29	Islam	S1	Marketing	4

No	Nama Instansi	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Agama	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja (Tahun)
	Cabang Srandakan							
85	KSPPS BMT Artha Sejahtera Cabang Srandakan	Sholeh Abdullah	L	20	Islam	SMA	Staff	1
86	BMT Artha Makmur	Siti Rokhana	P	28	Islam	SMA	Teller atau CS	8
87	BMT Artha Makmur	Nur Widarmanta	L	45	Islam	S1	Ketua Pengurus	11
88	BMT Artha Makmur	Widaryanto	L	40	Islam	S1	Marketing	10
89	BMT Rizqi Barokah Sejahtera	Anij Rahman Prasetya	L	39	Islam	S1	Manajer	13
90	BMT Rizqi Barokah Sejahtera	Nurma Fenti P	P	26	Islam	SMK	Marketing	7
91	BMT Rizqi Barokah Sejahtera	Ruminten	P	28	Islam	SMK	Teller atau CS	9
92	BMT Arafah Cabang Lendah	Isminarsih	P	40	Islam	D3	Kepala Kantor	2
93	BMT Arafah Cabang Lendah	Fida Yuliyanti	P	22	Islam	SMK	Kasir	1
94	BMT Arafah Cabang Lendah	Imron Budi Abdillah	L	26	Islam	SMA	Marketing	3
95	BMT Arafah Cabang Lendah	Rory Ridyaningsih	P	42	Islam	SMK	Pembuku	11
96	BMT Dana Sejahtera	Rudi Fuat Suhendar	L	52	Islam	S1	Marketing	15
97	BMT Dana Sejahtera	Pratikna	L	44	Islam	S1	Bendahara	13
98	BMT Dana Sejahtera	-	P	43	Islam	D3	Keuangan	15
99	BMT Dana Sejahtera	-	L	49	Islam	D3	Marketing	14
100	BMT Dana Sejahtera	-	L	44	Islam	S1	Sekretaris	15
101	KSPPS BMT Surya Asa Artha	Enggar Pramesti	P	35	Islam	S1	Marketing	8
102	KSPPS BMT Surya Asa Artha	Nuning Agustina	P	39	Islam	S2	Pengurus	15
103	KSPPS BMT Surya Asa Artha	Nur Diyah Mukaromah	P	33	Islam	SMA	Teller atau CS	10
104	KSPPS BMT Surya Asa Artha	Amalia Maharani	P	27	Islam	D3	Marketing	3
105	BMT Mulia Mandiri	Harmiyati	P	39	Islam	SMU	Teller atau CS	9
106	BMT Mulia Mandiri	Diah Ferdiana S	P	41	Islam	D3	Mareketing	7
107	BMT Mulia Mandiri	Drestiaty	P	54	Islam	D3	Manajer	10
108	BMT Mulia Mandiri	Sunarto	L	43	Islam	SMU	Marketing	9
109	BMT Mulia Mandiri	-	L	36	Islam	SMU	Staff	7
110	BMT Al Mukhlis	Widya Astuti	P	32	Islam	S1	Marketing	15
111	BMT Al Mukhlis	Rois Mursidi	L	43	Islam	S1	Teller atau CS	15
112	BMT Al Mukhlis	Dewi Marsitoh	P	34	Islam	SMK	Marketing	7
113	BMT Al Mukhlis	Prihatin Sulistiyowati	P	35	Islam	S1	Teller atau CS	10

No	Nama Instansi	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Agama	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja (Tahun)
114	KSPS BMT Bina Mitra Sejati	Muh. Nurul Arifin	L	29	Islam	SMK	Pengawas	6
115	KSPS BMT Bina Mitra Sejati	Esti	P	25	Islam	SMK	Marketing	5
116	KSPS BMT Bina Mitra Sejati	Fitri	P	26	Islam	S1	Admin	2
117	KSPS BMT Bina Mitra Sejati	Triyana	L	40	Islam	S1	Marketing	5
118	BMT Al Barokah	Rusidin	L	37	Islam	SMK	Teller atau CS	9
119	BMT Al Barokah	Ibnu Afan	L	30	Islam	SMA	Admintrasi	7
120	BMT Al Barokah	Mohammad Bhakti Setiawan	L	31	Islam	S2	Staff	3
121	BMT Al Barokah	Akhmad Mustangin	L	40	Islam	S1	Pengurus	10
122	BMT Al Barokah	Pujiwinarno	L	45	Islam	D3	Manajer	10
123	BMT Kube Sejahtera 020 Kronggahan	Sari Dewi	P	41	Islam	D3	Teller atau CS	15
124	BMT Nusyur Buana Syariah	Meirina	P	41	Islam	S1	Marketing	17
125	BMT Nusyur Buana Syariah	Mujahidin	L	40	Islam	S1	Bagian Pembiayaan	15
126	BMT Nusyur Buana Syariah	Diana Martianingsih	P	22	Islam	SMK	Arsip dan Administrasi	3
127	BMT Nusyur Buana Syariah	Utami Ayuning Budi	P	42	Islam	S1	Teller atau CS	13
128	BMT Nusyur Buana Syariah	Zuli Ekowati	P	42	Islam	S1	Pengurus	20
129	BMT Nusyur Buana Syariah	-	L	38	Islam	S1	Staff	15
130	BMT Insan Mandiri Sejahtera	Dewangga Adi Surya	L	30	Islam	SLTA	Marketing	7
131	BMT Insan Mandiri Sejahtera	Siti Syariah	P	27	Islam	SMA	Teller atau CS	2
132	BMT Insan Mandiri Sejahtera	Ida Dewi Susilawati	P	44	Islam	S1	Kepala Cabang	23
133	BMT Insan Mandiri Sejahtera	Endah W	P	48	Islam	S1	Keuangan	20
134	BMT Insan Mandiri Sejahtera	-	L	29	Islam	S1	Staff	6
135	BMT Insan Mandiri Sejahtera	Anik Safitri	P	23	Islam	SLTA	Teller atau CS	5
136	BMT Insan Mandiri Sejahtera	Siti Nurhidayati	P	44	Islam	S1	Pengelola	14
137	BMT Insan Mandiri Sejahtera	-	L	32	Islam	S1	Staff	8
138	BMT Mitra Amanah	Utami Nugraeni, SE	P	40	Islam	S1	Marketing	7
139	BMT Mitra Amanah	Putriana Eka Savitri	P	22	Islam	SLTA	Teller atau CS	4
140	BMT Mitra Amanah	Muh. Masbukin	L	41	Islam	S1	Manajer	8
141	BMT Mitra Amanah	Sudarmadi	L	43	Islam	SMA	Marketing	4

No	Nama Instansi	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Agama	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja (Tahun)
142	BMT Prima Artha	Reny Prasetya Supriyanto	L	36	Islam	SMA	Marketing	15
143	BMT Prima Artha	Edi Wijaya	L	26	Islam	SMK	Pengelola	3
144	BMT Prima Artha	Endah Yuni Latifah	P	24	Islam	SMK	Marketing	5
145	BMT Prima Artha	Nita Setia W	P	26	Islam	S1	AKPI	5
146	BMT Prima Artha	Abdul Latif	L	39	Islam	S2	Manajer	15
147	BMT Prima Artha	Dwi Putri Fitrianiingsih	P	29	Islam	SMK	Teller atau CS	10
148	BMT Prima Artha	Dyah Nurlina	P	37	Islam	S1	Kabag	14
149	BMT Prima Artha	Siti Jamilah	P	33	Islam	SMK	Marketing	10
150	BMT Prima Artha	Salma Fauzyah N	P	23	Islam	SMK	Marketing	3
151	BMT Prima Artha	Eko Sri Riwayati	P	42	Islam	S1	Kabag Marketing	23
152	BMT Prima Artha	Kholifatun	P	27	Islam	SMK	AL	7
153	BMT Prima Artha	Muhamad Shodiq	L	49	Islam	S1	Kabag Pembiayaan	22
154	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	-	L	36	Islam	SMA	LO	13
155	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	Isti Nurwidayati	P	31	Islam	S1	Teller atau CS	6
156	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	Neneng Riyanti	P	48	Islam	SMA	Marketing	5
157	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	Catur Kurniawan	L	46	Islam	S1	Marketing	5
158	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	Istiana Tetrasari Dewi	P	37	Islam	D3	Kasi Adum & CS	11
159	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	-	P	33	Islam	S1	Admin Pembiayaan	5
160	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	-	L	46	Islam	S1	HRD	19
161	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	Umi	P	38	Islam	S1	Teller atau CS	14
162	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	Suwarsono	L	45	Islam	SMA	Manajer	20

No	Nama Instansi	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Agama	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja (Tahun)
163	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	Nantek S	P	45	Islam	S1	Manajer	20
164	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah	Rasih Ikawati	P	38	Islam	S1	Accounting Official	5
165	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah		P	31	Islam	S1	Marketing	7
166	KSPPS BMT Surya Amanah Ummah		P	28	Islam	S1	Marketing	3
167	KSPPS BMT Artha Barokah	Tiya	P	25	Islam	SMK	Marketing	4
168	KSPPS BMT Haniva	Erni Aprilia Rikasari	P	30	Islam	SMA	Teller atau CS	2
169	KSPPS BMT Haniva	Erisa Tri Indriyani	P	23	Islam	SMK	Marketing	4
170	KSPPS BMT Matahari	Suparyanto	L	49	Islam	SLTA	Sekretaris	5
171	KSPPS BMT Matahari	Tutut Nu Fitriana Dewi	P	30	Islam	SMA	Pengelola	4
172	KSPPS BMT Matahari	Danang Maula	L	39	Islam	S1	Marketing	3
173	BMT Barokah Padi Melati	Noor Cahyadi Y. M.	L	36	Islam	SMA	Marketing	9
174	BMT Barokah Padi Melati	Inung	P	48	Islam	S1	Bendahara	19
175	BMT Barokah Padi Melati	-	P	43	Islam	S1	Marketing	17
176	KSPPS BMT Mukti Abadi	Fatimah Az-Zahro	P	19	Islam	SMK	Teller atau CS	2
177	KSPPS BMT Mukti Abadi	Supriyatmi	P	27	Islam	D3	Pembukuan	5
178	KOPTAN BMT Barokah	Zuni Astuti	P	39	Islam	SMK	Pengelola USR	12
179	KOPTAN BMT Barokah	Ade Irma G. S.	P	30	Islam	SLTA	Marketing	9
180	KOPTAN BMT Barokah	Nur Hayati	P	46	Islam	S1	Pembukuan	18
181	KOPTAN BMT Barokah	Juwrai	L	40	Islam	S1	Teller atau CS	13
182	KOPTAN BMT Barokah	Endro Suwarno	L	41	Islam	D3	Marketing	10
183	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	Widodo	L	35	Islam	SMK	Marketing	4
184	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	Yuli Dwi Widiastuti	P	38	Islam	SMA	Kabag. Pembiayaan	8
185	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	Rini Susanti	P	47	Islam	S1	SPI	24
186	KSPPS BMT Mitra Usaha	Oki Riawan	L	36	Islam	SLTA	Manajer	12

No	Nama Instansi	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Agama	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja (Tahun)
	Ummat							
187	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	Suradi	L	43	Islam	S1	Marketing	10
188	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	Supiyati	P	35	Islam	S1	Legal	10
189	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	Jayadi	L	47	Islam	SLTA	Kabag. Simpanan	23
190	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	Untung Sugito	L	47	Islam	S1	Marketing	10
191	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	Nining D	P	43	Islam	D3	Kasir	15
192	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	Dwi Suryanti	P	38	Islam	S1	Marketing (AO)	9
193	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	Nisa Erry Wulandari	P	39	Islam	S1	Manajer Cabang	6
194	KSPPS BMT Mitra Usaha Ummat	Atik R	P	28	Islam	S1	Kasir	4

Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden

Tanggapan Responden untuk Variabel Keadilan Formal (*Formal Justice*)

FORMAL JUSTICE						
FJ1	FJ2	FJ3	FJ4	FJ5	FJ6	FJ7
5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	6
5	5	5	4	5	4	5
5	6	5	6	6	3	6
5	4	5	5	5	3	6
4	5	5	5	6	5	6
5	4	6	5	5	4	6
5	6	4	6	6	3	6
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	6	6
5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	6	5	5	5	6	6
5	6	5	5	5	6	6
5	6	5	5	4	4	5
5	4	6	6	6	5	5
4	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	6	4	5
5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	5	5	5
5	1	4	4	5	3	5
5	5	5	5	5	4	5
6	6	6	6	6	6	6
3	3	2	4	4	3	4
3	4	3	3	5	4	5
4	3	4	4	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	4
6	6	6	6	6	1	6
5	4	4	4	5	4	4
5	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	6
5	4	5	5	5	4	5

FORMAL JUSTICE						
FJ1	FJ2	FJ3	FJ4	FJ5	FJ6	FJ7
5	5	5	5	5	5	5
5	5	6	4	5	4	5
5	6	3	6	6	5	6
5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	3	5	5	5
5	5	4	3	5	5	6
5	5	4	3	5	5	6
5	5	5	5	6	3	6
5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	5	3	6
3	6	3	4	4	5	5
4	5	4	3	5	5	5
5	5	5	5	6	4	5
5	5	6	5	6	5	5
4	3	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	6
5	6	5	6	6	5	5
5	5	4	4	6	6	6
4	4	5	5	6	5	5
6	6	4	4	5	6	5
4	5	4	5	5	4	5
6	5	5	5	6	6	6
6	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5
6	6	5	6	5	5	6
5	5	6	5	5	5	6
5	3	4	4	5	4	5
3	3	5	3	5	4	5
6	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	2	5
6	6	6	6	6	6	6
6	5	6	5	5	4	6
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	6	6	3	6
5	4	4	4	5	4	6

FORMAL JUSTICE						
FJ1	FJ2	FJ3	FJ4	FJ5	FJ6	FJ7
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6
5	4	5	5	5	3	6
4	4	3	4	5	4	5
6	6	5	5	5	5	6
5	4	5	4	4	4	5
6	6	5	5	5	5	6
6	5	6	5	5	6	6
5	4	6	5	5	1	6
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	3	4
5	4	5	5	5	4	6
5	5	5	5	6	6	5
4	4	3	3	4	4	4
2	2	3	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	6	6
5	5	5	6	5	6	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
6	6	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5
5	5	4	4	6	5	6
5	5	4	4	4	5	5
5	4	5	3	5	4	5
4	5	6	5	6	4	6
5	6	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5	6
4	4	4	5	5	5	6

FORMAL JUSTICE						
FJ1	FJ2	FJ3	FJ4	FJ5	FJ6	FJ7
5	5	5	3	4	4	4
6	6	4	5	5	6	6
5	6	6	6	6	6	6
5	4	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	5	6
5	5	6	5	6	4	6
6	5	5	5	6	5	6
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	6	4	4	4	6
5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6
6	5	5	4	5	5	6
6	5	5	5	5	5	6
5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	6	5	6
4	5	4	4	4	4	4
6	6	6	4	6	6	6
5	5	5	5	6	5	6
5	5	5	5	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5
5	6	6	5	4	6	5
5	5	6	3	5	5	6
5	5	4	4	5	3	5
5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	3	5	4	5
4	4	4	3	5	5	5
6	6	6	6	6	2	6
5	5	5	5	5	5	5
6	6	5	5	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5
2	3	3	4	3	3	3
2	3	3	4	3	3	3

FORMAL JUSTICE						
FJ1	FJ2	FJ3	FJ4	FJ5	FJ6	FJ7
6	5	5	5	5	6	6
5	3	3	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6
5	4	5	5	6	5	6
5	4	5	5	6	5	6
5	5	5	5	5	5	5
5	5	6	5	5	5	6
4	4	3	4	4	5	4
5	5	5	5	6	5	5
4	4	5	6	6	5	6
4	4	5	6	6	5	5
4	4	5	6	6	5	6
4	3	4	2	4	2	5
5	4	2	2	3	3	5
5	5	4	4	5	5	6
5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5
5	4	4	3	4	4	5
4	4	4	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	6
5	5	4	5	6	4	6
5	5	5	4	5	5	5
6	6	5	4	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	5
5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	3	4	5	6
4	5	5	4	6	5	4
6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	6	6	6
5	5	5	5	5	4	5

Tanggapan Responden untuk Variabel Keadilan Sosial (*Social Justice*)
Dimensi Keadilan Interpersonal dan Keadilan Informasional

Keadilan Interpersonal			
IPJ1	IPJ2	IPJ3	IPJ4
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	6
5	5	5	4
6	6	6	3
6	6	5	4
4	5	4	4
5	5	4	5
5	5	5	5
6	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
6	6	6	5
6	6	6	5
5	5	5	4
6	6	6	5
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	4
6	6	6	6
4	4	4	5
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	4
5	5	5	4
6	6	6	6
4	5	4	3
6	6	6	6
5	5	5	5
5	5	6	5

Keadilan Informasional				
IFJ1	IFJ2	IFJ3	IFJ4	IFJ5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
5	5	5	6	5
5	5	5	5	4
5	5	5	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	6	6	5	5
5	5	5	5	5
5	4	5	4	5
5	5	5	5	5
6	6	6	5	5
6	6	6	6	6
4	5	6	5	5
5	6	6	6	6
4	5	5	4	4
5	5	5	5	5
5	6	6	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	4	4	4	4
6	6	6	6	6
5	4	4	4	3
4	4	4	4	5
5	5	5	4	4
4	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	4	5	4	4
5	5	5	4	4
6	6	6	6	6
5	3	4	3	4
5	6	6	6	6
5	5	5	5	5
6	5	5	4	5

Keadilan Interpersonal			
IPJ1	IPJ2	IPJ3	IPJ4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
6	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
6	6	6	5
5	5	5	5
6	5	6	5
5	5	5	4
5	5	5	4
6	5	6	5
5	5	5	5
5	5	5	4
5	5	4	4
5	6	5	6
6	6	6	5
5	5	5	5
6	6	6	5
5	5	6	4
5	5	5	4
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
6	5	5	3
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	4
6	6	6	6
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	4
6	6	6	6
6	5	5	4
5	5	5	5
6	6	6	6
6	6	6	5

Keadilan Informasional				
IFJ1	IFJ2	IFJ3	IFJ4	IFJ5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	6	5	4	5
4	6	5	4	5
5	5	6	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	5	5
5	4	5	4	5
6	5	5	5	5
5	5	6	6	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
6	5	5	6	5
4	3	3	5	5
4	4	5	6	6
5	5	6	5	5
6	5	5	4	4
6	3	4	3	2
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	5	5	4	5
5	5	5	4	4
5	5	5	5	4
4	4	5	4	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
6	6	6	5	6
5	5	4	4	4
5	4	4	4	4
6	6	5	5	6
5	4	5	4	5

Keadilan Interpersonal			
IPJ1	IPJ2	IPJ3	IPJ4
5	5	5	5
5	5	5	5
6	6	6	5
5	5	5	5
6	6	6	5
5	5	5	4
6	6	6	6
6	6	6	5
5	5	5	5
6	6	6	6
5	5	5	5
6	6	6	6
6	6	6	6
5	5	5	5
5	5	5	4
6	6	6	6
6	6	6	6
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
6	6	6	6
6	6	6	5
5	5	5	5
6	6	6	6
6	6	6	5
6	6	6	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
6	6	6	5
6	6	6	5
5	5	5	5
5	5	5	5
6	6	6	6
6	6	6	6

Keadilan Informasional				
IFJ1	IFJ2	IFJ3	IFJ4	IFJ5
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	3	3	3	5
5	5	5	4	5
6	6	6	6	6
5	3	3	3	5
4	4	4	4	4
6	6	6	5	6
5	4	5	4	5
6	6	6	6	6
6	5	6	5	6
6	5	5	5	6
5	5	5	5	5
5	4	4	4	5
6	6	6	6	6
5	5	5	4	5
5	4	4	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	4	5
5	5	5	4	5
5	5	5	5	5
4	5	5	4	5
6	6	6	6	6
5	5	6	5	6
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	5	5	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	5	4	5
5	5	5	5	5
5	6	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	5	4	4
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6

Keadilan Interpersonal			
IPJ1	IPJ2	IPJ3	IPJ4
6	6	6	5
6	6	6	6
6	6	6	6
5	6	5	5
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	5
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	5
6	6	6	5
6	6	6	6
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
6	6	6	3
6	5	5	5
6	6	6	5
5	5	5	5
5	5	5	5
6	6	6	6
4	5	5	4
6	6	6	5
6	6	6	5
5	5	5	5
5	5	5	5
6	6	6	5
5	5	5	5
4	4	4	5
5	5	5	4
6	6	6	4
5	5	5	5
5	6	6	5
5	5	5	4
5	5	5	4
6	6	6	6
6	6	6	6

Keadilan Informasional				
IFJ1	IFJ2	IFJ3	IFJ4	IFJ5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	6	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	5	6
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
3	4	4	3	3
3	4	4	3	3
6	6	6	5	6
6	5	5	5	5
6	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	6	6
5	4	5	4	4
6	6	5	6	6
5	5	6	5	4
4	4	5	4	4
5	3	4	3	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
5	4	4	4	4
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
6	5	6	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	4
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6

Keadilan Interpersonal			
IPJ1	IPJ2	IPJ3	IPJ4
5	5	5	5
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	4
5	5	5	5
6	6	6	6
5	5	5	5
6	6	6	6
5	5	5	5
5	5	5	4
5	5	5	5
6	5	5	5
6	5	5	6
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	4
5	6	5	3
6	5	5	4
6	6	6	5
6	6	6	6
5	4	4	4
5	5	5	4
5	5	5	4
5	5	5	5
6	6	6	5
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	4
5	5	5	4

Keadilan Informasional				
IFJ1	IFJ2	IFJ3	IFJ4	IFJ5
5	5	5	4	4
5	5	4	4	4
5	4	4	4	4
5	5	5	4	4
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	4	5
5	5	5	5	5
4	4	5	4	3
5	6	5	5	5
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
5	3	4	4	5
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
6	5	5	5	6
5	5	5	5	4
5	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
4	4	5	4	4
5	4	5	4	4
5	5	5	5	5
5	6	6	6	6
4	4	5	5	5
5	4	4	5	5
5	4	4	5	5
5	5	4	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4

**Tanggapan Responden untuk Variabel Tekanan Psikologis
(Psychological Distress)**

PSYCHOLOGICAL DISTRESS					
PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6
2	2	2	1	2	3
2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	3	2
2	1	2	1	1	2
3	3	3	1	1	2
3	3	3	2	2	3
2	2	1	1	1	3
3	4	3	4	3	4
3	3	3	1	1	2
1	1	1	1	1	1
2	2	2	3	1	2
3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	1	3
3	2	4	1	3	3
3	2	5	1	3	3
1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	1	4
1	1	3	1	1	4
3	1	1	2	1	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	3
3	3	3	4	3	3
2	3	4	1	3	4
4	4	4	3	3	4
1	1	1	1	1	1
2	2	3	1	1	2
3	4	6	1	4	5
2	2	4	2	2	4
4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4
4	4	4	1	1	4
4	2	4	1	1	4
1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	1	3
1	1	1	1	1	1
4	3	4	2	1	4

PSYCHOLOGICAL DISTRESS					
PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6
2	2	2	1	1	2
2	2	4	1	1	4
4	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1
3	4	2	2	2	2
3	3	2	2	1	2
3	3	2	2	1	4
3	3	2	2	1	4
1	1	3	1	4	1
3	4	3	2	1	1
1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5
3	1	4	3	2	4
3	3	4	2	3	3
3	2	2	2	1	2
3	3	4	2	4	4
3	3	4	1	1	4
1	1	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1
4	4	3	5	3	3
2	1	2	3	1	2
3	2	3	1	1	1
2	1	2	1	1	1
3	3	3	1	1	4
3	3	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2
4	4	4	4	4	4
2	1	2	1	1	2
3	3	3	2	2	4
1	1	1	1	1	1
1	2	2	5	5	5
4	3	4	4	1	1
2	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	4	4
1	1	1	1	1	1
4	5	3	4	1	1
3	4	4	3	4	4
1	2	4	1	1	4

PSYCHOLOGICAL DISTRESS					
PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6
4	3	4	3	4	2
2	2	2	4	1	1
4	2	3	2	2	2
3	3	3	1	1	4
3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	3	4
1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3
3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	3
1	2	3	1	2	3
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3
2	2	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1
2	2	3	1	1	4
4	2	2	1	4	4
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2
4	2	4	1	1	4
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2
1	2	2	1	1	1
1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	3	4
2	3	2	2	2	4
3	3	3	3	3	3
4	2	4	1	1	3
2	3	2	1	1	4
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1

PSYCHOLOGICAL DISTRESS					
PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	2
1	1	1	1	1	4
2	2	2	3	1	2
1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
4	1	2	1	1	4
3	4	2	1	2	2
1	2	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3
2	1	2	1	2	2
1	2	2	1	2	4
1	1	3	2	1	4
5	1	1	1	1	4
1	1	1	4	1	1
1	1	1	1	1	2
4	2	2	1	1	4
3	1	1	1	1	2
3	1	1	1	1	2
4	1	2	1	1	1
4	4	1	1	1	1
2	1	1	2	3	3
3	3	4	2	2	4
4	2	2	2	2	2
2	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2
4	4	4	1	3	4
3	2	3	3	2	4
1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	2
2	2	2	1	2	3
3	3	2	2	2	2
3	2	3	4	2	4
3	3	3	2	3	3

PSYCHOLOGICAL DISTRESS					
PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6
3	3	3	2	3	3
4	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	2
3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	3
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
4	4	4	1	3	4
3	1	4	1	1	2
3	3	3	3	3	4
2	1	2	2	1	4
4	4	3	2	1	1
2	3	3	2	1	4
3	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3
4	3	4	1	4	2
4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
4	4	4	3	4	4
4	3	3	4	2	4
4	2	3	1	1	2
2	2	1	1	1	1
3	3	2	6	1	2
1	2	1	1	1	1
4	1	5	4	4	4
1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1
4	1	3	4	1	3
4	5	5	5	1	5
3	2	1	1	1	2
3	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
4	3	3	3	2	3
1	1	1	1	1	1

Tanggapan Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan
(Employee Performance)

Employee Performance				
EP1	EP2	EP3	EP4	EP5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	6	5	5
5	5	5	4	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	5
5	5	5	5	4
4	5	5	5	4
6	6	6	6	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	5	6	6	6
6	6	6	6	6
6	5	6	6	6
6	5	6	6	6
5	6	6	6	6
5	6	6	6	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	6
5	5	5	5	5
4	5	5	5	4
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
4	3	4	4	5
5	5	5	5	4
4	4	5	5	4
4	5	5	5	5
4	4	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	5	5	4
6	6	6	6	6
5	5	5	4	4
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	6
5	5	5	5	5

Employee Performance				
EP1	EP2	EP3	EP4	EP5
5	6	6	6	6
5	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	5	5	6
4	5	5	5	6
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	6	5	5
4	4	4	4	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	4	4	5	5
4	5	5	4	4
5	5	6	5	5
5	5	5	5	6
5	5	5	5	5
6	5	5	6	5
5	6	6	6	6
5	5	6	5	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	6	6	6	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	6	6	6	5
5	5	6	6	6
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	4	5	5	4
5	6	6	5	5
5	5	5	5	5
4	5	5	3	4
6	5	5	6	5
4	3	4	5	4
5	5	5	5	5

Employee Performance				
EP1	EP2	EP3	EP4	EP5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	4	5	5	4
4	4	4	5	4
5	5	5	5	5
4	4	5	4	4
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	5	5	5
4	4	4	5	4
6	6	6	6	6
6	6	6	5	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	4	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5

Employee Performance				
EP1	EP2	EP3	EP4	EP5
6	6	6	6	6
5	5	6	5	6
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	6	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
6	5	6	6	6
5	5	5	5	5
6	5	5	6	6
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
5	6	6	6	6
5	5	6	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	5	5	5
6	5	5	5	5
4	5	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	6	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	6	6	5
5	5	5	5	5
5	5	5	4	5
4	3	3	2	4
4	3	3	3	4
5	5	5	5	5

Employee Performance				
EP1	EP2	EP3	EP4	EP5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	5
5	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	5	5	4	4
5	5	5	5	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	6
5	5	5	5	5
5	4	5	4	5
4	5	5	5	4
5	5	6	5	4
6	5	6	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	4	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
3	3	3	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
6	6	6	5	6
5	4	5	5	5
4	4	3	3	3
5	6	6	6	5
5	6	6	6	6
6	6	6	6	6
3	2	2	3	3
6	6	6	6	6

**Tanggapan Responden untuk Variabel Kecerdasan Spiritual Islam
(Islamic Spiritual Intelligence) Dimensi Al-Qalb**

DIMENSI AL-QALB				
QA1	QA2	QA3	QA4	QA5
5	4	5	5	4
6	6	6	6	6
5	6	6	6	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	6	6	5
5	5	6	5	5
5	6	6	5	5
5	5	6	6	5
5	5	5	6	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	5	6	6	6
6	6	6	6	5
4	5	5	5	5
4	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	6	6	6	6
5	5	6	6	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	5
6	6	6	6	6
4	3	4	5	6
5	4	6	6	5
4	4	5	4	4
5	5	5	5	5
6	6	5	6	5
6	6	6	6	6
6	5	5	5	5
6	6	6	6	6
4	5	5	4	3
6	6	6	6	6
6	6	6	6	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6

DIMENSI AL-QALB				
QA1	QA2	QA3	QA4	QA5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	5	6	6	6
5	5	6	6	6
6	6	6	6	5
6	6	6	6	5
5	5	6	6	6
5	5	5	5	5
5	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	6	6	5
5	6	6	6	6
5	5	6	6	5
5	4	5	5	5
5	5	6	5	5
5	6	5	5	6
6	6	6	6	6
6	6	5	5	5
6	6	5	5	6
6	6	6	6	6
5	5	6	6	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	6	6	6	6
6	6	6	6	5
5	4	5	5	5
6	5	6	6	6
6	6	6	6	5
5	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	6	6	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
6	5	6	6	5
6	6	6	6	6
5	5	6	6	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5

DIMENSI AL-QALB				
QA1	QA2	QA3	QA4	QA5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	5	5	4
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	5	6	6
6	5	6	6	6
6	6	6	6	6
5	6	6	6	6
5	6	6	6	5
6	6	5	6	5
6	5	6	6	6
5	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	5
5	5	5	6	6
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	6	6	5	5
5	5	6	6	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	6	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	6	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	6	5

DIMENSI AL-QALB				
QA1	QA2	QA3	QA4	QA5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	5
5	6	6	6	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
6	6	6	6	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	5
6	6	6	6	6
6	5	6	6	6
6	6	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
4	5	5	6	5
6	6	6	6	6
5	5	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6

DIMENSI AL-QALB				
QA1	QA2	QA3	QA4	QA5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	5	6	6
5	6	6	5	5
6	6	6	6	6
6	5	6	6	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	5	6	6	6
6	6	6	6	6
6	5	6	6	6
6	5	6	6	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	6	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	6	6	5	4
6	6	6	6	6
6	5	6	6	6
5	5	5	6	6
4	6	5	6	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	5
6	6	6	6	6

Tanggapan Responden untuk Variabel Kecerdasan Spiritual Islam
(Islamic Spiritual Intelligence) Dimensi Al-Ruh

DIMENSI AL-RUH										
RU1	RU2	RU3	RU4	RU5	RU6	RU7	RU8	RU9	RU10	RU11
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5
6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5
6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5
5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	5	5	5	5	5	5	4	6	4
6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	5
6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5
6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	5	6	5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6
5	6	6	5	5	4	5	4	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5
5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5
5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6

DIMENSI AL-RUH										
RU1	RU2	RU3	RU4	RU5	RU6	RU7	RU8	RU9	RU10	RU11
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5
6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	5	5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5
6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
6	4	5	5	5	5	6	6	6	6	5
6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5
6	5	5	6	6	5	5	5	5	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5
5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6
6	5	6	6	6	6	6	6	4	5	5
6	4	6	6	5	6	5	6	5	5	4
6	6	6	6	6	6	4	5	5	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6
6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5
6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	4

Tanggapan Responden untuk Variabel Kecerdasan Spiritual Islam
(Islamic Spiritual Intelligence) Dimensi Al-Nafs dan Al-Aql

DIMENSI AL-NAFS								DIMENSI AL-AQL			
NA1	NA2	NA3	NA4	NA5	NA6	NA7	NA8	AQ1	AQ2	AQ3	AQ4
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	5	5
6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6
5	5	4	6	4	5	5	5	5	6	5	6
5	2	2	6	5	5	5	5	6	6	6	6
6	2	2	6	5	5	5	5	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6
5	2	2	6	5	5	5	4	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6
6	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6
5	5	5	6	6	4	5	6	5	6	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6
4	4	3	5	4	4	4	5	5	6	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5
4	1	1	6	4	4	4	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6
5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6
5	2	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6
5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	6	6
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	5	6	4	5	5	4	6	5	6	5	6
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	6	6	5	6	6	6	6	6
6	5	5	5	5	5	4	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	3	6	4	4	4	3	4	3	3	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6
6	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5	6

DIMENSI AL-NAFS							
NA1	NA2	NA3	NA4	NA5	NA6	NA7	NA8
6	6	6	6	5	6	6	5
4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4
6	6	6	6	6	5	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5
5	6	6	6	5	5	5	5
5	5	5	5	5	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	6	5	5
6	6	6	6	5	5	6	6
6	6	6	6	5	6	5	5
6	6	6	6	6	4	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5
6	4	4	6	5	5	4	4
5	5	5	6	5	6	6	4
5	6	5	6	5	5	5	6
6	1	6	6	6	6	5	5
5	5	5	6	6	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	6
5	5	5	5	4	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	6	5	5	5	6
5	5	5	6	6	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	6	5	5	4	6
6	6	6	6	5	5	5	5
6	6	6	6	5	5	6	6
5	5	4	6	5	6	4	5
6	5	5	6	6	6	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	5	6	6	6	6	6

DIMENSI AL-AQL			
AQ1	AQ2	AQ3	AQ4
6	6	6	6
5	5	5	6
5	6	6	6
5	5	5	5
5	6	6	6
6	6	6	6
5	5	5	5
6	6	6	5
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
5	6	6	6
6	6	6	6
5	5	5	5
5	6	5	5
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
5	5	5	5
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
5	6	6	6
5	5	5	5
5	6	6	6
5	6	6	6
5	6	5	5
6	6	6	6
6	6	6	6
5	6	6	6
5	5	5	5
6	6	6	6
6	5	5	6
5	6	6	6
5	6	6	6

DIMENSI AL-NAFS							
NA1	NA2	NA3	NA4	NA5	NA6	NA7	NA8
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	6	5	6	6	6	5	6
6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	6	6	5	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5
6	5	5	6	6	6	5	5
5	5	4	6	4	5	5	5
5	6	5	5	5	5	5	5
5	5	4	6	5	5	5	5
6	5	5	6	5	5	5	5
5	5	5	6	6	6	5	5
6	6	6	6	5	5	5	5
5	2	4	5	5	5	5	5
5	6	5	6	5	6	5	5
5	5	5	6	6	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	6	5	6	5	6
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	6	5	5
5	6	4	6	5	5	6	4
6	5	5	6	6	6	5	6
5	5	5	6	5	6	5	5
5	5	5	3	4	4	3	5
6	5	6	6	6	6	5	6
4	5	5	6	5	5	5	5
6	6	6	6	6	5	5	5
6	6	5	6	6	6	4	4
6	4	4	6	5	5	5	6
6	4	4	6	6	6	5	6
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

DIMENSI AL-AQL			
AQ1	AQ2	AQ3	AQ4
6	6	6	6
5	5	5	5
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
6	6	6	6
5	5	5	5
5	5	5	5
5	6	6	5
5	6	6	5
6	6	6	6
5	6	5	6
6	6	6	5
5	5	5	5
6	6	6	6
5	6	6	6
5	6	6	6
5	6	6	6
5	5	5	5
5	5	6	6
6	6	6	6
5	5	5	6
6	6	6	6
5	6	5	6
6	6	6	6
5	6	6	5
6	6	6	6
6	6	6	6
5	6	6	6
5	5	5	5
6	6	6	6

Lampiran 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

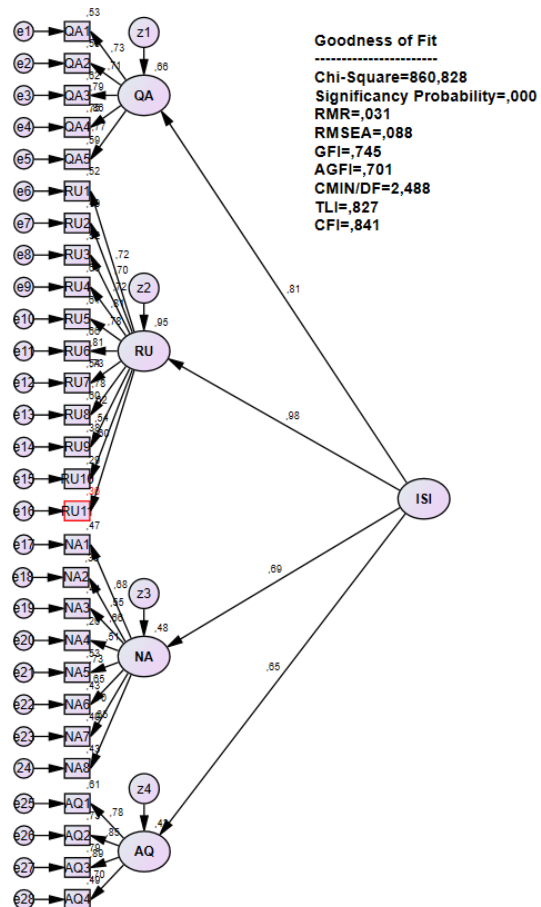
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FJ1	194	2	6	4.86	.779
FJ2	194	1	6	4.78	.836
FJ3	194	2	6	4.77	.790
FJ4	194	2	6	4.61	.834
FJ5	194	3	6	5.03	.686
FJ7	194	3	6	5.26	.634
IPJ1	194	4	6	5.38	.565
IPJ2	194	4	6	5.36	.541
IPJ3	194	4	6	5.34	.572
IPJ4	194	3	6	4.95	.746
IFJ1	194	3	6	5.13	.646
IFJ2	194	3	6	4.98	.751
IFJ3	194	3	6	5.07	.676
IFJ4	194	3	6	4.83	.773
IFJ5	194	2	6	4.95	.764
PD1	194	1	5	2.41	1.140
PD2	194	1	5	2.12	1.092
PD3	194	1	6	2.34	1.173
PD4	194	1	6	1.80	1.116
PD5	194	1	5	1.75	1.030
PD6	194	1	5	2.45	1.213
EP1	194	3	6	5.05	.609
EP2	194	2	6	5.06	.669
EP3	194	2	6	5.18	.662
EP4	194	2	6	5.12	.656
EP5	194	3	6	5.05	.670
QA1	194	4	6	5.56	.575
QA2	194	3	6	5.59	.571
QA3	194	4	6	5.72	.461
QA4	194	4	6	5.74	.462
QA5	194	3	6	5.54	.568
RU1	194	4	6	5.67	.482
RU2	194	4	6	5.57	.564
RU3	194	4	6	5.66	.496
RU4	194	3	6	5.48	.560
RU5	194	4	6	5.59	.543

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RU6	194	4	6	5.56	.547
RU7	194	4	6	5.39	.628
RU8	194	4	6	5.30	.656
RU9	194	3	6	5.20	.624
RU10	194	1	6	5.30	.708
RU11	194	3	6	5.28	.615
NA1	194	4	6	5.29	.603
NA3	194	1	6	5.05	.844
NA4	194	3	6	5.53	.595
NA5	194	4	6	5.19	.608
NA6	194	4	6	5.26	.592
NA7	194	3	6	5.08	.566
NA8	194	3	6	5.26	.598
AQ1	194	4	6	5.54	.530
AQ2	194	3	6	5.73	.480
AQ3	194	3	6	5.65	.518
AQ4	194	2	6	5.70	.534
Valid N (listwise)	194				

Lampiran 5 Hasil Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

- Second Order CFA Kecerdasan Spiritual Islam Sebelum Modifikasi



Standardized Regression Weights

	Estimate
QA <--- ISI	,810
RU <--- ISI	,976
NA <--- ISI	,690
AQ <--- ISI	,653
QA5 <--- QA	,765
QA4 <--- QA	,863
QA3 <--- QA	,789
QA2 <--- QA	,707
QA1 <--- QA	,725
RU11 <--- RU	,602
RU10 <--- RU	,542
RU9 <--- RU	,620

	Estimate
RU8 <--- RU	,777
RU7 <--- RU	,733
RU6 <--- RU	,812
RU5 <--- RU	,783
RU4 <--- RU	,809
RU3 <--- RU	,724
RU2 <--- RU	,699
RU1 <--- RU	,723
AQ4 <--- AQ	,702
AQ3 <--- AQ	,887
AQ2 <--- AQ	,855
AQ1 <--- AQ	,781
NA8 <--- NA	,652
NA7 <--- NA	,698
NA6 <--- NA	,654
NA5 <--- NA	,729
NA4 <--- NA	,509
NA3 <--- NA	,662
NA2 <--- NA	,550
NA1 <--- NA	,684

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	60	860,828	346	,000	2,488
Saturated model	406	,000	0		
Independence model	28	3619,958	378	,000	9,577

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,031	,745	,701	,635
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,131	,186	,126	,173

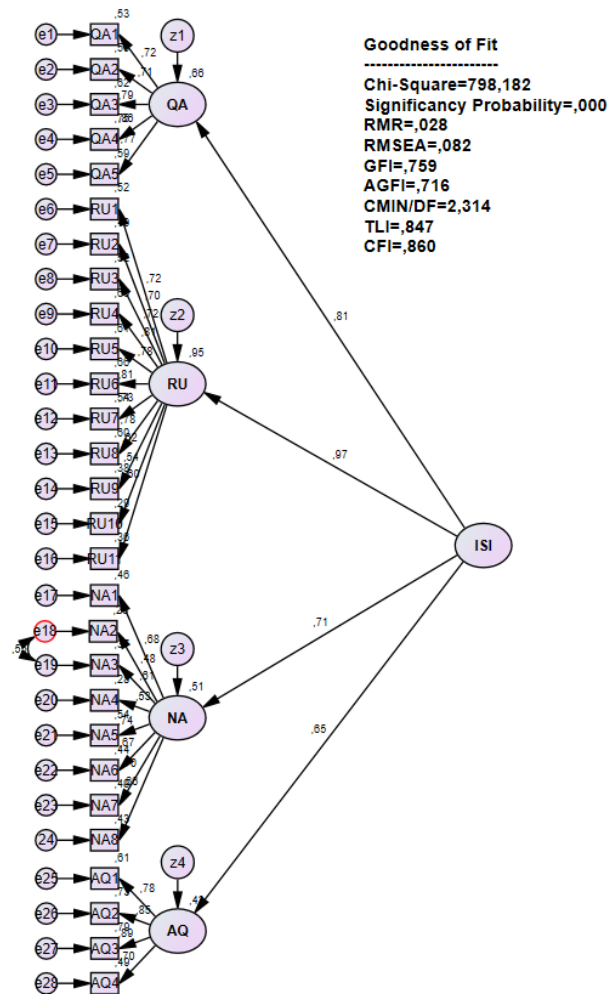
Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,762	,740	,843	,827	,841
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,088	,080	,095	,000
Independence model	,211	,205	,217	,000

• Second Order CFA Kecerdasan Spiritual Islam Modifikasi Pertama



Standardized Regression Weights

	Estimate
QA <--- ISI	,812
RU <--- ISI	,974
NA <--- ISI	,711
AQ <--- ISI	,655

	Estimate
QA5 <--- QA	,766
QA4 <--- QA	,864
QA3 <--- QA	,789
QA2 <--- QA	,707
QA1 <--- QA	,725
RU11 <--- RU	,602
RU10 <--- RU	,543
RU9 <--- RU	,620
RU8 <--- RU	,777
RU7 <--- RU	,733
RU6 <--- RU	,811
RU5 <--- RU	,783
RU4 <--- RU	,809
RU3 <--- RU	,724
RU2 <--- RU	,700
RU1 <--- RU	,723
AQ4 <--- AQ	,702
AQ3 <--- AQ	,887
AQ2 <--- AQ	,855
AQ1 <--- AQ	,781
NA8 <--- NA	,655
NA7 <--- NA	,701
NA6 <--- NA	,666
NA5 <--- NA	,735
NA4 <--- NA	,529
NA3 <--- NA	,608
NA1 <--- NA	,679
NA2 <--- NA	,476

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e20 <--> e17	5,747	,042
e20 <--> e19	8,621	-,062
e22 <--> e21	22,642	,071
e23 <--> ISI	4,443	,024
e23 <--> z3	5,781	-,024
e23 <--> z2	10,844	,023
e23 <--> e17	6,993	-,038
e23 <--> e21	4,042	-,028

	M.I.	Par Change
24 <--> e22	5,735	-,038
e25 <--> ISI	6,168	,024
e25 <--> z3	5,227	,020
e25 <--> z4	5,177	-,018
e25 <--> z2	6,544	,015
e26 <--> z1	8,172	,019
e26 <--> e20	4,954	,024
e26 <--> e23	8,556	-,026
e27 <--> ISI	4,480	-,017
e27 <--> e20	5,356	-,026
e27 <--> e26	4,116	,011
e28 <--> e21	5,507	-,030
e28 <--> e22	4,865	,029
e6 <--> z2	5,547	-,013
e6 <--> z1	23,043	,038
e6 <--> e17	4,606	,025
e6 <--> 24	7,657	-,033
e6 <--> e25	7,023	-,023
e7 <--> z1	6,512	,024
e8 <--> e6	4,252	,018
e9 <--> z3	4,050	-,017
e9 <--> e8	6,331	,022
e10 <--> e19	10,081	-,046
e10 <--> e20	7,594	,036
e11 <--> e27	4,159	-,015
e12 <--> e6	5,280	-,025
e12 <--> e8	8,126	-,032
e13 <--> z3	10,963	,034
e13 <--> z4	8,359	-,029
e13 <--> e23	6,581	,035
e13 <--> e25	4,972	,025
e13 <--> e26	9,128	-,027
e13 <--> e6	4,671	-,023
e13 <--> e8	15,941	-,044
e13 <--> e12	49,944	,097
e14 <--> z3	8,125	,034
e14 <--> z1	4,850	-,025
e14 <--> e17	4,991	,038
e14 <--> e19	6,370	,052
e14 <--> e23	8,693	,046

	M.I.	Par Change
e14 <--> e25	5,557	,030
e14 <--> e26	4,524	-,022
e14 <--> e6	5,800	-,030
e14 <--> e13	5,370	,036
e15 <--> z3	6,734	,037
e15 <--> e6	4,726	-,032
e15 <--> e9	5,027	-,034
e15 <--> e14	7,414	,059
e16 <--> z3	15,243	,047
e16 <--> z1	9,849	-,036
e16 <--> e20	5,154	-,042
e16 <--> e21	4,431	,034
e16 <--> e22	5,468	,039
e16 <--> e6	5,608	-,029
e16 <--> e11	4,085	-,025
e16 <--> e13	9,559	,048
e16 <--> e14	20,260	,080
e16 <--> e15	15,354	,084
e1 <--> e17	7,800	-,039
e1 <--> e23	4,437	,027
e1 <--> e7	6,490	,032
e2 <--> e7	7,043	,034
e2 <--> e10	4,254	-,022
e2 <--> e1	15,895	,051
e3 <--> z3	11,342	-,025
e3 <--> z1	7,364	,019
e3 <--> e23	4,662	-,021
e3 <--> e28	5,545	,021
e3 <--> e13	4,155	-,020
e3 <--> e14	7,630	-,030
e4 <--> e17	6,129	,023
e4 <--> e26	5,810	,014
e4 <--> e6	19,773	,030
e4 <--> e12	5,988	-,021
e4 <--> e16	4,245	-,020
e4 <--> e1	4,537	-,017
e4 <--> e2	6,310	-,021
e4 <--> e3	17,901	,025
e5 <--> ISI	6,492	,026
e5 <--> z2	12,581	,023

			M.I.	Par Change
e5	<-->	z1	17,013	-,036
e5	<-->	24	9,977	,042
e5	<-->	e13	11,416	,041
e5	<-->	e14	5,741	,034
e5	<-->	e3	13,225	-,031

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	61	798,182	345	,000	2,314
Saturated model	406	,000	0		
Independence model	28	3619,958	378	,000	9,577

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,028	,759	,716	,645
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,131	,186	,126	,173

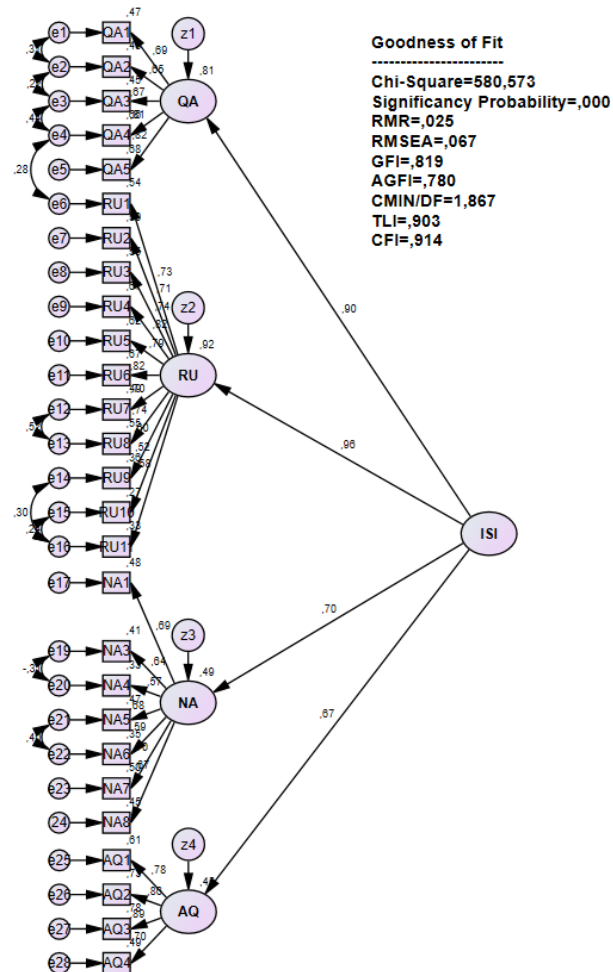
Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,780	,758	,862	,847	,860
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,082	,075	,090	,000
Independence model	,211	,205	,217	,000

- Second Order CFA Kecerdasan Spiritual Islam Modifikasi Kedua



Standardized Regression Weights

			Estimate
QA	<---	ISI	,900
RU	<---	ISI	,961
NA	<---	ISI	,701
AQ	<---	ISI	,669
QA5	<---	QA	,824
QA4	<---	QA	,810
QA3	<---	QA	,670
QA2	<---	QA	,653
QA1	<---	QA	,685
RU11	<---	RU	,575
RU10	<---	RU	,523

	Estimate
RU9 <--- RU	,601
RU8 <--- RU	,744
RU7 <--- RU	,699
RU6 <--- RU	,817
RU5 <--- RU	,789
RU4 <--- RU	,819
RU3 <--- RU	,739
RU2 <--- RU	,708
RU1 <--- RU	,735
AQ4 <--- AQ	,701
AQ3 <--- AQ	,886
AQ2 <--- AQ	,856
AQ1 <--- AQ	,781
NA8 <--- NA	,675
NA7 <--- NA	,705
NA6 <--- NA	,592
NA5 <--- NA	,682
NA4 <--- NA	,574
NA3 <--- NA	,641
NA1 <--- NA	,689

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e17 <--> z1	4,797	-,023
e20 <--> e17	4,826	,036
e21 <--> e17	4,577	,030
e23 <--> z3	4,586	-,022
e23 <--> z2	6,829	,017
e23 <--> e17	9,014	-,043
e25 <--> ISI	5,719	,027
e25 <--> z3	7,630	,025
e25 <--> z4	5,198	-,018
e25 <--> z2	4,374	,011
e26 <--> z1	6,576	,017
e26 <--> e23	9,920	-,028
e27 <--> ISI	4,466	-,020
e27 <--> e20	4,083	-,021
e28 <--> e21	9,119	-,036
e28 <--> e22	9,562	,039
e6 <--> z1	8,762	,022

		M.I.	Par Change
e6	<--> 24	6,396	-,028
e6	<--> e25	6,730	-,022
e7	<--> z1	4,274	,019
e10	<--> e20	4,542	,027
e11	<--> e27	4,476	-,015
e13	<--> z3	9,578	,029
e13	<--> e19	6,715	,048
e13	<--> e25	6,744	,025
e13	<--> e26	7,876	-,022
e13	<--> e8	6,387	-,024
e14	<--> z3	7,454	,033
e14	<--> e19	4,302	,048
e14	<--> e23	8,100	,042
e14	<--> e25	5,442	,029
e14	<--> e26	4,344	-,021
e14	<--> e6	4,762	-,024
e15	<--> z3	4,026	,029
e15	<--> z4	4,237	,027
e15	<--> z2	7,009	-,023
e15	<--> e6	6,755	-,035
e15	<--> e14	7,927	,057
e16	<--> z3	5,897	,028
e16	<--> z1	5,429	-,025
e16	<--> e22	4,014	,029
e16	<--> e13	7,766	,035
e1	<--> e17	6,065	-,034
e1	<--> e14	4,410	-,030
e2	<--> e7	4,729	,026
e2	<--> e10	4,700	-,022
e3	<--> z3	9,860	-,023
e3	<--> e6	5,906	,016
e3	<--> e14	9,203	-,031
e3	<--> e15	7,699	-,034
e3	<--> e1	6,750	,022
e4	<--> e15	10,711	,034
e4	<--> e16	5,998	-,020
e5	<--> e17	5,018	-,028
e5	<--> 24	9,171	,038
e5	<--> e13	7,163	,027

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	67	580,573	311	,000	1,867
Saturated model	378	,000	0		
Independence model	27	3484,181	351	,000	9,926

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,025	,819	,780	,674
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,129	,185	,123	,172

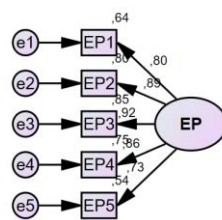
Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,833	,812	,915	,903	,914
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,067	,059	,075	,001
Independence model	,215	,209	,222	,000

• First Order CFA Kinerja Karyawan



Goodness of Fit

 Chi-Square=13,258
 Significance Probability=,021
 RMR=,009
 RMSEA=,093
 GFI=,971
 AGFI=,914
 CMIN/DF=2,652
 TLI=,978
 CFI=,989

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
EP5 <--- EP	,735
EP4 <--- EP	,864

	Estimate
EP3 <--- EP	,921
EP2 <--- EP	,893
EP1 <--- EP	,802

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	10	13,258	5	,021	2,652
Saturated model	15	,000	0		
Independence model	5	758,704	10	,000	75,870

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,009	,971	,914	,324
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,248	,328	-,008	,219

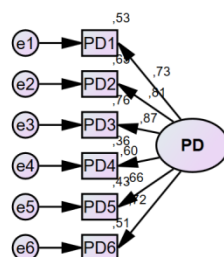
Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,983	,965	,989	,978	,989
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,093	,033	,155	,103
Independence model	,623	,586	,661	,000

- First Order CFA Tekanan Psikologis**



Goodness of Fit

Chi-Square=39,931
 Significance Probability=,000
 RMR=,058
 RMSEA=,133
 GFI=,933
 AGFI=,844
 CMIN/DF=4,437
 TLI=,906
 CFI=,943

Standardized Regression Weights

	Estimate
PD6 <--- PD	,716
PD5 <--- PD	,655
PD4 <--- PD	,596
PD3 <--- PD	,870
PD2 <--- PD	,807
PD1 <--- PD	,730

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	12	39,931	9	,000	4,437
Saturated model	21	,000	0		
Independence model	6	561,074	15	,000	37,405

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,058	,933	,844	,400
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,581	,407	,170	,291

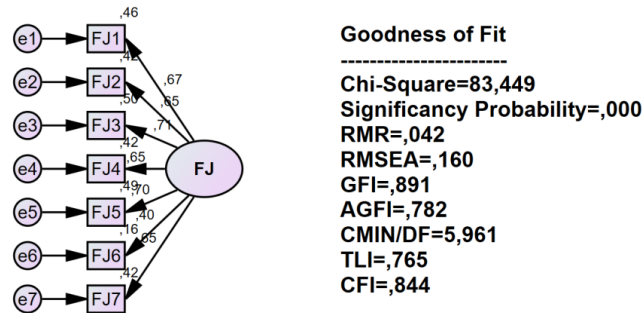
Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,929	,881	,944	,906	,943
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,133	,093	,177	,001
Independence model	,434	,404	,465	,000

- **First Order CFA Keadilan Formal Sebelum Modifikasi**



Standardized Regression Weights

	Estimate
FJ7 <--- FJ	,650
FJ6 <--- FJ	,398
FJ5 <--- FJ	,701
FJ4 <--- FJ	,651
FJ3 <--- FJ	,707
FJ2 <--- FJ	,651
FJ1 <--- FJ	,675

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e2 <--> e1	31,025	,165
e4 <--> e1	15,672	-,117
e5 <--> e1	8,961	-,070
e5 <--> e2	7,645	-,070
e5 <--> e4	15,048	,099
e7 <--> e2	4,757	-,054
e7 <--> e5	10,828	,064

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	14	83,449	14	,000	5,961
Saturated model	28	,000	0		
Independence model	7	464,895	21	,000	22,138

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,042	,891	,782	,445

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,215	,491	,321	,368

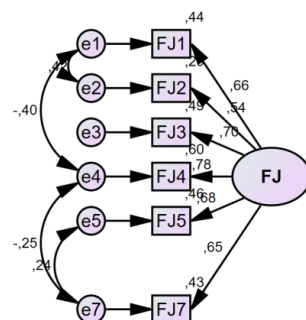
Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,820	,731	,846	,765	,844
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,160	,128	,194	,000
Independence model	,331	,305	,357	,000

• First Order CFA Keadilan Formal Setelah Modifikasi



Goodness of Fit

Chi-Square=12,247
 Significance Probability=,032
 RMR=,019
 RMSEA=,087
 GFI=,979
 AGFI=,912
 CMIN/DF=2,449
 TLI=,948
 CFI=,983

Standardized Regression Weights

	Estimate
FJ7 <--- FJ	,655
FJ5 <--- FJ	,681
FJ4 <--- FJ	,777
FJ3 <--- FJ	,697
FJ2 <--- FJ	,538
FJ1 <--- FJ	,664

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	16	12,247	5	,032	2,449
Saturated model	21	,000	0		

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Independence model	6	433,898	15	,000	28,927

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,019	,979	,912	,233
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,226	,484	,278	,346

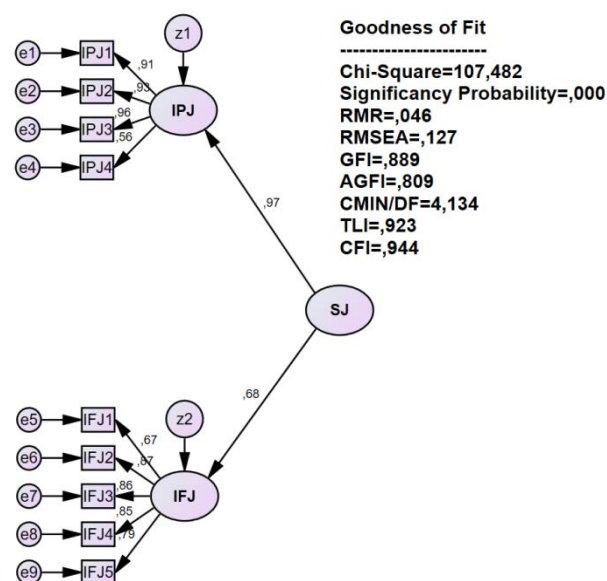
Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,972	,915	,983	,948	,983
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,087	,024	,150	,136
Independence model	,380	,350	,412	,000

• Second Order CFA Keadilan Sosial Sebelum Modifikasi



Standardized Regression Weights

	Estimate
IPJ <--- SJ	,974
IFJ <--- SJ	,680
IPJ4 <--- IPJ	,564
IPJ3 <--- IPJ	,962
IPJ2 <--- IPJ	,934
IPJ1 <--- IPJ	,909
IFJ5 <--- IFJ	,791
IFJ4 <--- IFJ	,855
IFJ3 <--- IFJ	,856
IFJ2 <--- IFJ	,869
IFJ1 <--- IFJ	,675

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e5 <--> SJ	5,571	,036
e5 <--> z2	5,394	-,040
e5 <--> z1	11,818	,041
e6 <--> z1	5,315	-,024
e7 <--> e6	18,929	,050
e9 <--> SJ	4,438	,032
e9 <--> z2	4,244	-,036
e9 <--> z1	9,369	,037
e9 <--> e6	9,601	-,046
e9 <--> e7	6,445	-,035
e9 <--> e8	11,377	,054
e3 <--> e8	4,383	-,015
e4 <--> z2	32,858	,126
e4 <--> z1	13,735	-,055
e4 <--> e8	12,112	,070

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	19	107,482	26	,000	4,134
Saturated model	45	,000	0		
Independence model	9	1494,386	36	,000	41,511

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,046	,889	,809	,514

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,242	,259	,074	,207

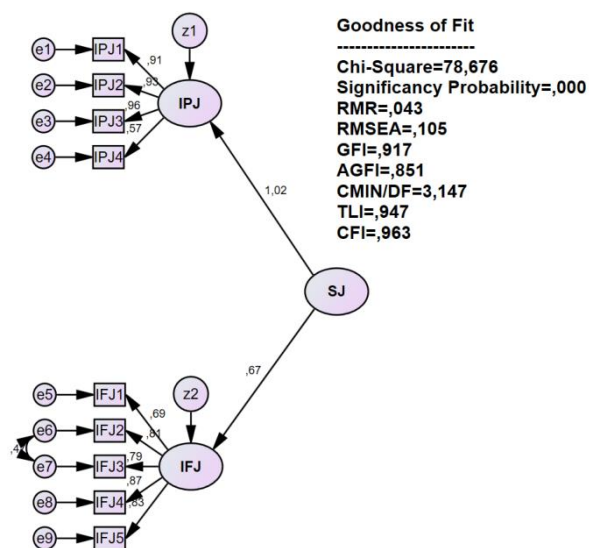
Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,928	,900	,945	,923	,944
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,127	,103	,153	,000
Independence model	,458	,438	,478	,000

• Second Order CFA Keadilan Sosial Setelah Modifikasi



Standardized Regression Weights

	Estimate
IPJ <--- SJ	1,016
IFJ <--- SJ	,674
IPJ4 <--- IPJ	,566
IPJ3 <--- IPJ	,962
IPJ2 <--- IPJ	,935
IPJ1 <--- IPJ	,909

	Estimate
IFJ5 <--- IFJ	,833
IFJ4 <--- IFJ	,871
IFJ3 <--- IFJ	,793
IFJ2 <--- IFJ	,807
IFJ1 <--- IFJ	,687

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e5 <--> SJ	4,573	,032
e5 <--> z2	4,513	-,038
e5 <--> z1	9,084	,035
e8 <--> SJ	4,160	-,029
e8 <--> z1	8,039	-,030
e8 <--> e5	4,394	-,033
e3 <--> e8	5,608	-,017
e4 <--> z2	35,938	,138
e4 <--> z1	15,737	-,059
e4 <--> e8	13,898	,075

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	20	78,676	25	,000	3,147
Saturated model	45	,000	0		
Independence model	9	1494,386	36	,000	41,511

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,043	,917	,851	,509
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,242	,259	,074	,207

Baseline Comparisons

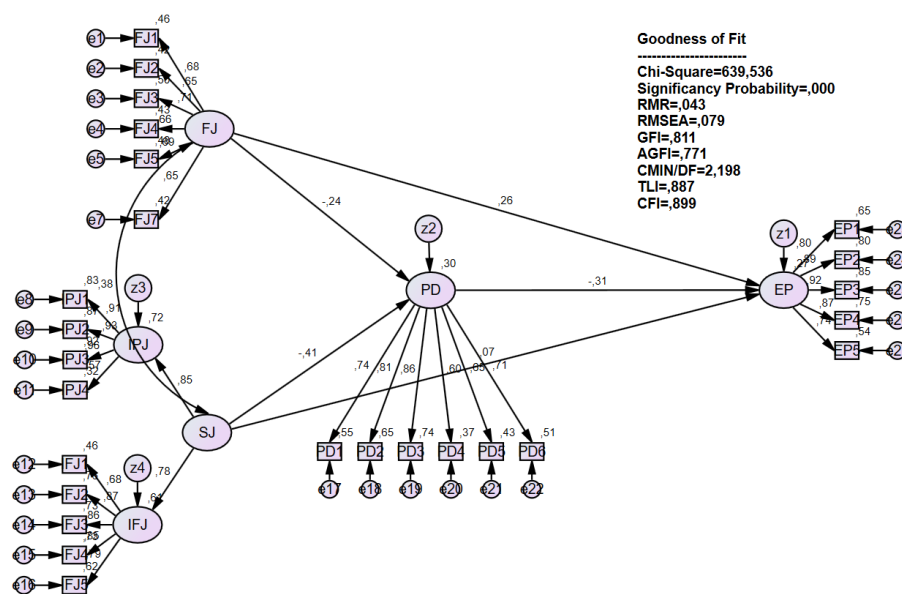
Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,947	,924	,963	,947	,963
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,105	,080	,132	,000
Independence model	,458	,438	,478	,000

Lampiran 6 Hasil Uji *Full Model Structural*

• *Full Model Structural* Sebelum Modifikasi



Standardized Regression Weights

	Estimate
PD <--- FJ	-,241
PD <--- SJ	-,407
EP <--- PD	-,312
EP <--- FJ	,257
EP <--- SJ	,067
IPJ <--- SJ	,849
IFJ <--- SJ	,780
PD6 <--- PD	,713
PD5 <--- PD	,655
PD4 <--- PD	,605
PD3 <--- PD	,859
PD2 <--- PD	,809
PD1 <--- PD	,742
FJ7 <--- FJ	,646

	Estimate
FJ5 <--- FJ	,694
FJ4 <--- FJ	,659
FJ3 <--- FJ	,707
FJ2 <--- FJ	,647
FJ1 <--- FJ	,681
EP1 <--- EP	,804
EP2 <--- EP	,892
EP3 <--- EP	,919
EP4 <--- EP	,865
EP5 <--- EP	,736
IPJ4 <--- IPJ	,566
IPJ3 <--- IPJ	,961
IPJ2 <--- IPJ	,935
IPJ1 <--- IPJ	,910
IFJ5 <--- IFJ	,790
IFJ4 <--- IFJ	,854
IFJ3 <--- IFJ	,856
IFJ2 <--- IFJ	,870
IFJ1 <--- IFJ	,677

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
z1 <--> z4	6,386	,039
z1 <--> z3	4,924	-,023
e12 <--> z4	6,875	-,045
e12 <--> z3	8,080	,033
e13 <--> z3	6,071	-,024
e14 <--> z1	4,387	,026
e14 <--> e13	18,729	,050
e16 <--> z3	9,521	,036
e16 <--> e13	9,684	-,047
e16 <--> e14	6,107	-,034
e16 <--> e15	11,769	,055
e11 <--> z4	29,482	,117
e11 <--> z3	15,489	-,057
e11 <--> e15	11,827	,069
e27 <--> e9	8,308	-,022
e27 <--> e10	16,275	,029
e26 <--> e12	6,758	-,033
e25 <--> z3	7,458	-,020

		M.I.	Par Change
e25 <--> e12		23,187	,054
e24 <--> e12		4,091	-,025
e24 <--> e25		4,833	,016
e23 <--> e16		4,183	,028
e23 <--> e8		4,144	,014
e1 <--> e12		4,359	,045
e2 <--> z1		5,331	,050
e2 <--> e27		6,934	,060
e2 <--> e1		30,667	,163
e3 <--> z1		6,206	-,048
e3 <--> e27		4,269	-,042
e4 <--> e1		18,677	-,126
e5 <--> e12		6,724	-,049
e5 <--> e1		8,850	-,069
e5 <--> e2		6,276	-,064
e5 <--> e4		14,698	,097
e7 <--> e15		5,505	-,039
e7 <--> e26		7,020	,035
e7 <--> e24		6,586	-,033
e7 <--> e2		4,091	-,050
e7 <--> e5		11,781	,067
e17 <--> e27		4,354	,057
e17 <--> e23		4,301	-,047
e17 <--> e2		10,387	,128
e18 <--> e26		4,293	-,039
e18 <--> e24		8,956	,053
e18 <--> e17		5,861	,100
e20 <--> e11		6,003	-,100
e20 <--> e3		4,626	,086
e20 <--> e18		4,249	,096
e20 <--> e19		7,993	-,130
e21 <--> FJ		6,247	-,062
e21 <--> e13		5,694	-,059
e21 <--> e24		9,450	-,062
e21 <--> e17		6,444	-,120
e21 <--> e20		5,761	,127
e22 <--> e13		8,351	,079
e22 <--> e18		5,160	-,103
e22 <--> e19		13,394	,164

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	60	639,536	291	,000	2,198
Saturated model	351	,000	0		
Independence model	26	3764,386	325	,000	11,583

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,043	,811	,771	,672
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,225	,248	,188	,230

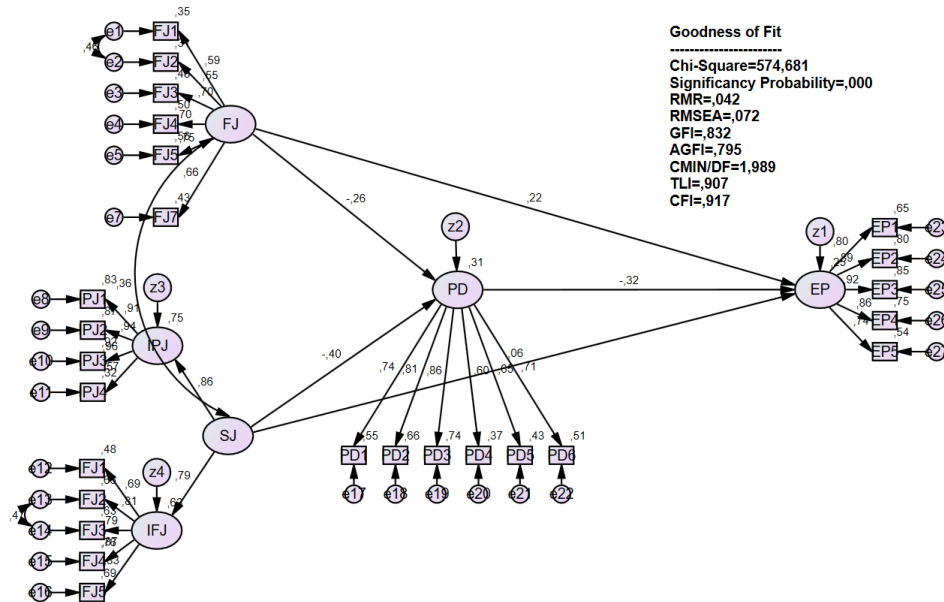
Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,830	,810	,900	,887	,899
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,079	,071	,087	,000
Independence model	,234	,227	,241	,000

- **Full Model Structural Setelah Modifikasi**



- **Uji Normalitas**

Assessment of normality

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
IFJ1	3,000	6,000	-,363	-2,065	,273	,775
IFJ2	3,000	6,000	-,489	-2,782	,111	,316
IFJ3	3,000	6,000	-,383	-2,180	,215	,612
IFJ4	3,000	6,000	-,170	-,969	-,458	-1,301
IFJ5	2,000	6,000	-,482	-2,739	,427	1,213
IPJ1	4,000	6,000	-,196	-1,115	-,793	-2,255
IPJ2	4,000	6,000	,001	,005	-,870	-2,473
IPJ3	4,000	6,000	-,162	-,921	-,680	-1,933
IPJ4	3,000	6,000	-,292	-1,660	-,289	-,820
EP5	3,000	6,000	-,261	-1,481	-,084	-,239
EP4	2,000	6,000	-1,016	-5,777	3,349	9,523
EP3	2,000	6,000	-1,072	-6,095	3,426	9,739
EP2	2,000	6,000	-1,002	-5,695	2,992	8,505
EP1	3,000	6,000	-,301	-1,714	,704	2,001
FJ1	2,000	6,000	-1,136	-6,459	2,612	7,428
FJ2	1,000	6,000	-1,017	-5,783	2,314	6,580
FJ3	2,000	6,000	-,765	-4,349	1,005	2,858

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
FJ4	2,000	6,000	-,453	-2,576	,150	,427
FJ5	3,000	6,000	-,515	-2,928	,617	1,753
FJ7	3,000	6,000	-,524	-2,980	,510	1,451
PD1	1,000	5,000	,133	,754	-1,239	-3,524
PD2	1,000	5,000	,577	3,281	-,714	-2,029
PD3	1,000	6,000	,455	2,587	-,709	-2,016
PD4	1,000	6,000	1,332	7,574	,996	2,831
PD5	1,000	5,000	1,176	6,688	,297	,845
PD6	1,000	5,000	,225	1,282	-1,293	-3,676
Multivariate					142,136	25,942

- **Uji Outliers Univariate**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(FJ1)	194	-3.67052	1.46160	.0000000	1.00000000
Zscore(FJ2)	194	-4.52538	1.45503	.0000000	1.00000000
Zscore(FJ3)	194	-3.50224	1.55873	.0000000	1.00000000
Zscore(FJ4)	194	-3.12758	1.66886	.0000000	1.00000000
Zscore(FJ5)	194	-2.95227	1.41980	.0000000	1.00000000
Zscore(FJ7)	194	-3.56887	1.16252	.0000000	1.00000000
Zscore(IPJ1)	194	-2.43748	1.10463	.0000000	1.00000000
Zscore(IPJ2)	194	-2.50650	1.19130	.0000000	1.00000000
Zscore(IPJ3)	194	-2.33262	1.16181	.0000000	1.00000000
Zscore(IPJ4)	194	-2.61093	1.40907	.0000000	1.00000000
Zscore(IFJ1)	194	-3.30398	1.34075	.0000000	1.00000000
Zscore(IFJ2)	194	-2.64129	1.35152	.0000000	1.00000000
Zscore(IFJ3)	194	-3.05888	1.38069	.0000000	1.00000000
Zscore(IFJ4)	194	-2.36661	1.51330	.0000000	1.00000000
Zscore(IFJ5)	194	-3.86720	1.37005	.0000000	1.00000000
Zscore(PD1)	194	-1.23846	2.26900	.0000000	1.00000000
Zscore(PD2)	194	-1.02404	2.63795	.0000000	1.00000000
Zscore(PD3)	194	-1.14256	3.12008	.0000000	1.00000000
Zscore(PD4)	194	-.72027	3.75831	.0000000	1.00000000
Zscore(PD5)	194	-.72588	3.15884	.0000000	1.00000000
Zscore(PD6)	194	-1.19409	2.10346	.0000000	1.00000000
Zscore(EP1)	194	-3.37096	1.55844	.0000000	1.00000000
Zscore(EP2)	194	-4.56914	1.41004	.0000000	1.00000000
Zscore(EP3)	194	-4.80128	1.23728	.0000000	1.00000000

Zscore(EP4)	194	-4.76244	1.33600	.0000000	1.00000000
Zscore(EP5)	194	-3.05529	1.42375	.0000000	1.00000000
Zscore(QA1)	194	-2.70591	.77056	.0000000	1.00000000
Zscore(QA2)	194	-4.52871	.72171	.0000000	1.00000000
Zscore(QA3)	194	-3.73676	.60415	.0000000	1.00000000
Zscore(QA4)	194	-3.77487	.55841	.0000000	1.00000000
Zscore(QA5)	194	-4.46562	.81688	.0000000	1.00000000
Zscore(RU1)	194	-3.46309	.68407	.0000000	1.00000000
Zscore(RU2)	194	-2.78532	.75797	.0000000	1.00000000
Zscore(RU3)	194	-3.34406	.68543	.0000000	1.00000000
Zscore(RU4)	194	-4.43928	.92101	.0000000	1.00000000
Zscore(RU5)	194	-2.92113	.75874	.0000000	1.00000000
Zscore(RU6)	194	-2.85506	.80092	.0000000	1.00000000
Zscore(RU7)	194	-2.20957	.97747	.0000000	1.00000000
Zscore(RU8)	194	-1.98797	1.06078	.0000000	1.00000000
Zscore(RU9)	194	-3.52705	1.28031	.0000000	1.00000000
Zscore(RU10)	194	-6.07463	.99059	.0000000	1.00000000
Zscore(RU11)	194	-3.70535	1.17364	.0000000	1.00000000
Zscore(NA1)	194	-2.14447	1.17049	.0000000	1.00000000
Zscore(NA3)	194	-4.80035	1.12375	.0000000	1.00000000
Zscore(NA4)	194	-4.25405	.78843	.0000000	1.00000000
Zscore(NA5)	194	-1.95030	1.33977	.0000000	1.00000000
Zscore(NA6)	194	-2.13399	1.24555	.0000000	1.00000000
Zscore(NA7)	194	-3.66983	1.63003	.0000000	1.00000000
Zscore(NA8)	194	-3.77285	1.24039	.0000000	1.00000000
Zscore(AQ1)	194	-2.89737	.87504	.0000000	1.00000000
Zscore(AQ2)	194	-5.67743	.56882	.0000000	1.00000000
Zscore(AQ3)	194	-5.12111	.66624	.0000000	1.00000000
Zscore(AQ4)	194	-6.91976	.56941	.0000000	1.00000000
Valid N (listwise)	194				

- **Uji Outliers Multivariate**

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
156	53,575	,001	,200
142	52,435	,002	,039
189	51,919	,002	,006
184	51,540	,002	,001

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
23	51,375	,002	,000
34	50,890	,002	,000
149	50,731	,003	,000
59	50,574	,003	,000
26	50,405	,003	,000
174	50,302	,003	,000
55	50,074	,003	,000
144	50,060	,003	,000
182	49,520	,004	,000
170	49,380	,004	,000
68	49,097	,004	,000
58	49,048	,004	,000
135	48,715	,004	,000
27	48,464	,005	,000
74	48,083	,005	,000
193	48,058	,005	,000
17	46,561	,008	,000
48	45,502	,010	,000
63	44,960	,012	,000
9	44,673	,013	,000
136	44,212	,014	,000
18	44,181	,014	,000
53	42,694	,021	,000
56	42,231	,023	,000
75	41,909	,025	,000
177	41,777	,026	,000
134	41,774	,026	,000
43	41,297	,029	,000
44	41,297	,029	,000
54	41,004	,031	,000
157	40,929	,032	,000
40	40,662	,034	,000
187	40,635	,034	,000
146	40,532	,035	,000
50	40,018	,039	,000
47	39,891	,040	,000
186	39,744	,041	,000
191	39,742	,041	,000
13	39,610	,043	,000
128	39,185	,047	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
188	38,926	,050	,000
96	38,516	,054	,000
8	38,207	,058	,000
37	38,053	,060	,000
77	37,464	,068	,000
85	37,402	,069	,000
76	37,363	,069	,000
7	37,142	,073	,000
153	37,077	,074	,000
29	36,975	,075	,000
138	35,907	,093	,000
49	35,804	,095	,000
110	35,664	,098	,000
15	35,012	,111	,000
143	34,665	,119	,000
137	34,320	,127	,000
113	34,119	,132	,000
6	33,862	,139	,000
45	33,538	,147	,000
183	32,917	,165	,000
121	32,576	,175	,000
11	32,352	,182	,000
100	32,204	,186	,000
120	31,620	,206	,000
57	31,371	,215	,000
192	30,973	,229	,000
82	30,865	,233	,000
66	30,621	,243	,000
172	30,575	,244	,000
190	30,470	,249	,000
176	30,085	,264	,000
101	30,004	,267	,000
33	29,766	,277	,000
32	29,242	,300	,002
52	29,183	,303	,001
72	28,621	,329	,009
39	28,050	,356	,044
80	27,738	,371	,081
103	27,216	,398	,219
159	27,189	,400	,189

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
97	26,499	,436	,503
179	26,126	,456	,667
114	25,849	,471	,762
169	25,758	,476	,761
155	25,347	,499	,886
28	24,773	,532	,975
167	24,239	,562	,996
141	24,143	,568	,996
41	24,069	,572	,996
69	23,920	,581	,997
112	23,841	,585	,997
94	23,774	,589	,997
91	23,082	,628	1,000
180	22,913	,638	1,000
4	22,605	,655	1,000
175	22,530	,659	1,000

- **Uji Multikolinearitas**

Correlations

	Estimate
FJ <--> SJ	,361
e2 <--> e1	,462
e14 <--> e13	,466

- **Uji Goodness of Fit Index**

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	62	574,681	289	,000	1,989
Saturated model	351	,000	0		
Independence model	26	3764,386	325	,000	11,583

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,042	,832	,795	,685
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,225	,248	,188	,230

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,847	,828	,918	,907	,917
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,072	,063	,080	,000
Independence model	,234	,227	,241	,000

• Uji Pengaruh Mediasi

Standardized Total Effects

	SJ	FJ	PD	IFJ	IPJ	EP
PD	-,403	-,264	,000	,000	,000	,000
IFJ	,794	,000	,000	,000	,000	,000
IPJ	,864	,000	,000	,000	,000	,000
EP	,194	,310	-,324	,000	,000	,000
IFJ1	,548	,000	,000	,690	,000	,000
IFJ2	,643	,000	,000	,809	,000	,000
IFJ3	,630	,000	,000	,793	,000	,000
IFJ4	,691	,000	,000	,869	,000	,000
IFJ5	,660	,000	,000	,831	,000	,000
IPJ1	,786	,000	,000	,000	,910	,000
IPJ2	,807	,000	,000	,000	,935	,000
IPJ3	,829	,000	,000	,000	,960	,000
IPJ4	,490	,000	,000	,000	,567	,000
EP5	,142	,228	-,238	,000	,000	,736
EP4	,167	,268	-,280	,000	,000	,865
EP3	,178	,285	-,298	,000	,000	,919
EP2	,173	,277	-,289	,000	,000	,892
EP1	,156	,250	-,261	,000	,000	,804
FJ1	,000	,589	,000	,000	,000	,000
FJ2	,000	,554	,000	,000	,000	,000
FJ3	,000	,695	,000	,000	,000	,000
FJ4	,000	,704	,000	,000	,000	,000
FJ5	,000	,746	,000	,000	,000	,000
FJ7	,000	,659	,000	,000	,000	,000
PD1	-,300	-,197	,744	,000	,000	,000

	SJ	FJ	PD	IFJ	IPJ	EP
PD2	-,326	-,214	,809	,000	,000	,000
PD3	-,346	-,227	,858	,000	,000	,000
PD4	-,244	-,160	,605	,000	,000	,000
PD5	-,264	-,173	,654	,000	,000	,000
PD6	-,287	-,188	,713	,000	,000	,000

Standardized Direct Effects

	SJ	FJ	PD	IFJ	IPJ	EP
PD	-,403	-,264	,000	,000	,000	,000
IFJ	,794	,000	,000	,000	,000	,000
IPJ	,864	,000	,000	,000	,000	,000
EP	,063	,225	-,324	,000	,000	,000
IFJ1	,000	,000	,000	,690	,000	,000
IFJ2	,000	,000	,000	,809	,000	,000
IFJ3	,000	,000	,000	,793	,000	,000
IFJ4	,000	,000	,000	,869	,000	,000
IFJ5	,000	,000	,000	,831	,000	,000
IPJ1	,000	,000	,000	,000	,910	,000
IPJ2	,000	,000	,000	,000	,935	,000
IPJ3	,000	,000	,000	,000	,960	,000
IPJ4	,000	,000	,000	,000	,567	,000
EP5	,000	,000	,000	,000	,000	,736
EP4	,000	,000	,000	,000	,000	,865
EP3	,000	,000	,000	,000	,000	,919
EP2	,000	,000	,000	,000	,000	,892
EP1	,000	,000	,000	,000	,000	,804
FJ1	,000	,589	,000	,000	,000	,000
FJ2	,000	,554	,000	,000	,000	,000
FJ3	,000	,695	,000	,000	,000	,000
FJ4	,000	,704	,000	,000	,000	,000
FJ5	,000	,746	,000	,000	,000	,000
FJ7	,000	,659	,000	,000	,000	,000
PD1	,000	,000	,744	,000	,000	,000
PD2	,000	,000	,809	,000	,000	,000
PD3	,000	,000	,858	,000	,000	,000
PD4	,000	,000	,605	,000	,000	,000
PD5	,000	,000	,654	,000	,000	,000
PD6	,000	,000	,713	,000	,000	,000

Standardized Indirect Effects

	SJ	FJ	PD	IFJ	IPJ	EP
PD	,000	,000	,000	,000	,000	,000
IFJ	,000	,000	,000	,000	,000	,000
IPJ	,000	,000	,000	,000	,000	,000
EP	,131	,086	,000	,000	,000	,000
IFJ1	,548	,000	,000	,000	,000	,000
IFJ2	,643	,000	,000	,000	,000	,000
IFJ3	,630	,000	,000	,000	,000	,000
IFJ4	,691	,000	,000	,000	,000	,000
IFJ5	,660	,000	,000	,000	,000	,000
IPJ1	,786	,000	,000	,000	,000	,000
IPJ2	,807	,000	,000	,000	,000	,000
IPJ3	,829	,000	,000	,000	,000	,000
IPJ4	,490	,000	,000	,000	,000	,000
EP5	,142	,228	-,238	,000	,000	,000
EP4	,167	,268	-,280	,000	,000	,000
EP3	,178	,285	-,298	,000	,000	,000
EP2	,173	,277	-,289	,000	,000	,000
EP1	,156	,250	-,261	,000	,000	,000
FJ1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
FJ2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
FJ3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
FJ4	,000	,000	,000	,000	,000	,000
FJ5	,000	,000	,000	,000	,000	,000
FJ7	,000	,000	,000	,000	,000	,000
PD1	-,300	-,197	,000	,000	,000	,000
PD2	-,326	-,214	,000	,000	,000	,000
PD3	-,346	-,227	,000	,000	,000	,000
PD4	-,244	-,160	,000	,000	,000	,000
PD5	-,264	-,173	,000	,000	,000	,000
PD6	-,287	-,188	,000	,000	,000	,000

- **Uji Hipotesis**

Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PD <--- FJ	-,547	,181	-3,027	,002	par_1
PD <--- SJ	-,954	,252	-3,792	***	par_2
EP <--- PD	-,183	,053	-3,464	***	par_3
EP <--- FJ	,263	,102	2,578	,010	par_4

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
EP <--- SJ	,084	,124	,680	,497	par_5
IPJ <--- SJ	1,000				
IFJ <--- SJ	1,381	,264	5,223	***	par_27
PD6 <--- PD	1,000				
PD5 <--- PD	,779	,091	8,566	***	par_6
PD4 <--- PD	,781	,099	7,923	***	par_7
PD3 <--- PD	1,164	,105	11,079	***	par_8
PD2 <--- PD	1,022	,097	10,524	***	par_9
PD1 <--- PD	,981	,101	9,711	***	par_10
FJ7 <--- FJ	1,000				
FJ5 <--- FJ	1,226	,148	8,279	***	par_11
FJ4 <--- FJ	1,406	,177	7,946	***	par_12
FJ3 <--- FJ	1,316	,167	7,872	***	par_13
FJ2 <--- FJ	1,110	,170	6,516	***	par_14
FJ1 <--- FJ	1,100	,160	6,876	***	par_15
EP1 <--- EP	1,000				
EP2 <--- EP	1,220	,082	14,817	***	par_16
EP3 <--- EP	1,244	,080	15,458	***	par_17
EP4 <--- EP	1,159	,082	14,161	***	par_18
EP5 <--- EP	1,007	,089	11,333	***	par_19
IPJ4 <--- IPJ	1,000				
IPJ3 <--- IPJ	1,299	,142	9,161	***	par_20
IPJ2 <--- IPJ	1,195	,132	9,054	***	par_21
IPJ1 <--- IPJ	1,215	,136	8,934	***	par_22
IFJ5 <--- IFJ	1,000				
IFJ4 <--- IFJ	1,059	,074	14,255	***	par_23
IFJ3 <--- IFJ	,844	,068	12,483	***	par_24
IFJ2 <--- IFJ	,958	,074	12,867	***	par_25
IFJ1 <--- IFJ	,702	,067	10,425	***	par_26

Standardized Regression Weights

	Estimate
PD <--- FJ	-,264
PD <--- SJ	-,403
EP <--- PD	-,324
EP <--- FJ	,225
EP <--- SJ	,063
IPJ <--- SJ	,864
IFJ <--- SJ	,794
PD6 <--- PD	,713

	Estimate
PD5 <--- PD	,654
PD4 <--- PD	,605
PD3 <--- PD	,858
PD2 <--- PD	,809
PD1 <--- PD	,744
FJ7 <--- FJ	,659
FJ5 <--- FJ	,746
FJ4 <--- FJ	,704
FJ3 <--- FJ	,695
FJ2 <--- FJ	,554
FJ1 <--- FJ	,589
EP1 <--- EP	,804
EP2 <--- EP	,892
EP3 <--- EP	,919
EP4 <--- EP	,865
EP5 <--- EP	,736
IPJ4 <--- IPJ	,567
IPJ3 <--- IPJ	,960
IPJ2 <--- IPJ	,935
IPJ1 <--- IPJ	,910
IFJ5 <--- IFJ	,831
IFJ4 <--- IFJ	,869
IFJ3 <--- IFJ	,793
IFJ2 <--- IFJ	,809
IFJ1 <--- IFJ	,690

Covariances: (Group number 1 - Default model)

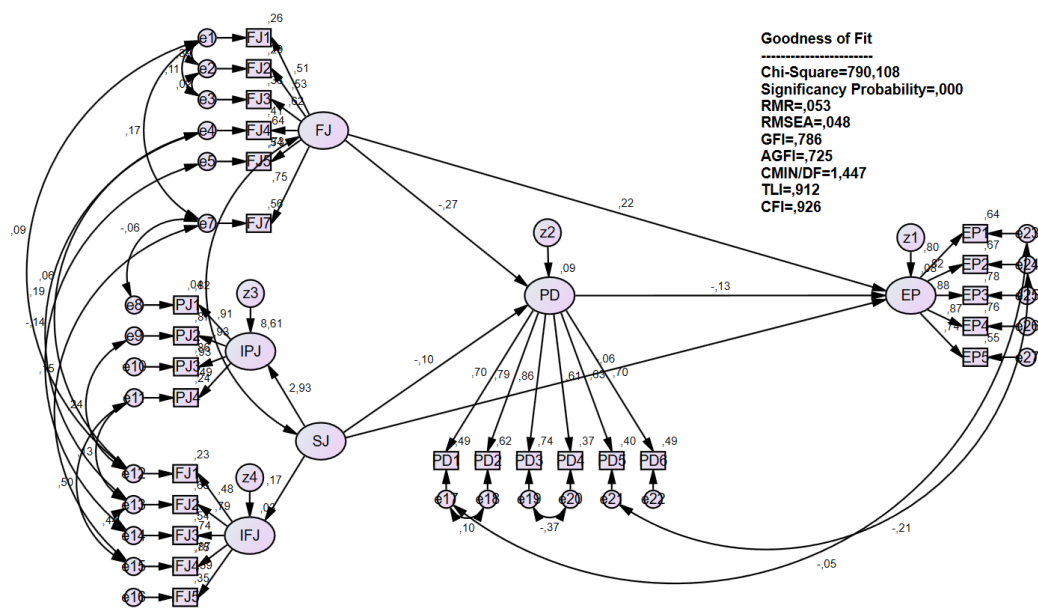
	M.I.	Par Change
z1 <--> z4	5,434	,038
z1 <--> z3	4,097	-,021
e12 <--> z4	5,710	-,042
e12 <--> z3	5,945	,027
e15 <--> z4	4,270	,033
e15 <--> z3	6,037	-,025
e15 <--> e12	4,677	-,034
e16 <--> z3	4,056	,022
e10 <--> e15	4,859	-,016
e11 <--> z4	32,454	,129
e11 <--> z3	17,847	-,060

		M.I.	Par Change
e11 <--> e15		13,451	,074
e27 <--> e9		8,121	-,022
e27 <--> e10		16,388	,030
e26 <--> e12		5,499	-,030
e25 <--> z3		8,134	-,021
e25 <--> e12		24,192	,055
e24 <--> e25		4,814	,016
e23 <--> e8		4,018	,014
e1 <--> e12		4,339	,042
e1 <--> e27		5,200	-,044
e2 <--> e27		10,220	,067
e3 <--> e1		4,708	,055
e4 <--> e1		11,855	-,091
e5 <--> e12		6,962	-,048
e5 <--> e3		4,189	-,046
e5 <--> e4		4,917	,052
e7 <--> e15		4,676	-,036
e7 <--> e26		6,849	,035
e7 <--> e24		6,497	-,032
e7 <--> e1		5,612	,049
e7 <--> e4		6,034	-,058
e7 <--> e5		6,302	,046
e17 <--> e27		4,382	,058
e17 <--> e23		4,247	-,046
e17 <--> e2		8,757	,108
e18 <--> e26		4,247	-,038
e18 <--> e24		8,963	,053
e18 <--> e17		5,629	,097
e20 <--> e11		6,024	-,100
e20 <--> e3		4,183	,083
e20 <--> e18		4,240	,096
e20 <--> e19		7,743	-,129
e21 <--> SJ		4,475	,048
e21 <--> FJ		6,350	-,064
e21 <--> e13		4,074	-,047
e21 <--> e24		9,534	-,062
e21 <--> e17		6,580	-,121
e21 <--> e20		5,785	,128
e22 <--> e13		8,117	,074
e22 <--> e18		5,196	-,103

	M.I.	Par Change
e22 <--> e19	13,530	,165

Uji Pengaruh Moderasi

- Model Tekanan Psikologis Menuju Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Kecerdasan Spiritual Islam Rendah



Regression Weights: (Islamic Spiritual Intelligence - Rendah - Unconstrained)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PD <--- FJ	-,472	,218	-2,167	,030	b1_1
PD <--- SJ	-,083	,454	-,182	,856	b2_1
EP <--- PD	-,070	,069	-1,024	,306	b3_1
EP <--- FJ	,213	,121	1,768	,077	b4_1
EP <--- SJ	-,029	,159	-,180	,857	b5_1
IPJ <--- SJ	1,000				
IFJ <--- SJ	,067	,366	,184	,854	b6_1
PD6 <--- PD	1,000				
PD5 <--- PD	,820	,144	5,694	***	a1_1
PD4 <--- PD	,848	,163	5,187	***	a2_1
PD3 <--- PD	1,177	,163	7,207	***	a3_1
PD2 <--- PD	1,027	,149	6,904	***	a4_1
PD1 <--- PD	,847	,138	6,145	***	a5_1

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
EP1 <--- EP	1,000				
EP2 <--- EP	1,090	,122	8,914	***	a6_1
EP3 <--- EP	1,354	,139	9,722	***	a7_1
EP4 <--- EP	1,298	,136	9,554	***	a8_1
EP5 <--- EP	1,026	,133	7,703	***	a9_1
IPJ4 <--- IPJ	1,000				
IPJ3 <--- IPJ	1,529	,288	5,306	***	a10_1
IPJ2 <--- IPJ	1,368	,256	5,334	***	a11_1
IPJ1 <--- IPJ	1,440	,274	5,262	***	a12_1
IFJ5 <--- IFJ	1,000				
IFJ4 <--- IFJ	1,498	,258	5,804	***	a13_1
IFJ3 <--- IFJ	1,102	,205	5,382	***	a14_1
IFJ2 <--- IFJ	1,316	,234	5,626	***	a15_1
IFJ1 <--- IFJ	,715	,179	3,988	***	a16_1
FJ7 <--- FJ	1,000				
FJ5 <--- FJ	1,047	,172	6,085	***	a18_1
FJ4 <--- FJ	1,019	,185	5,497	***	a19_1
FJ3 <--- FJ	,920	,177	5,193	***	a20_1
FJ2 <--- FJ	,936	,208	4,490	***	a21_1
FJ1 <--- FJ	,748	,168	4,463	***	a22_1

**Standardized Regression Weights: (Islamic Spiritual
Intelligence - Rendah - Unconstrained)**

	Estimate
PD <--- FJ	-,274
PD <--- SJ	-,100
EP <--- PD	-,127
EP <--- FJ	,223
EP <--- SJ	-,062
IPJ <--- SJ	2,935
IFJ <--- SJ	,165
PD6 <--- PD	,698
PD5 <--- PD	,631
PD4 <--- PD	,609
PD3 <--- PD	,858
PD2 <--- PD	,788
PD1 <--- PD	,698
EP1 <--- EP	,800
EP2 <--- EP	,820
EP3 <--- EP	,881

	Estimate
EP4 <--- EP	,869
EP5 <--- EP	,739
IPJ4 <--- IPJ	,493
IPJ3 <--- IPJ	,928
IPJ2 <--- IPJ	,930
IPJ1 <--- IPJ	,906
IFJ5 <--- IFJ	,594
IFJ4 <--- IFJ	,868
IFJ3 <--- IFJ	,736
IFJ2 <--- IFJ	,793
IFJ1 <--- IFJ	,479
FJ7 <--- FJ	,749
FJ5 <--- FJ	,734
FJ4 <--- FJ	,638
FJ3 <--- FJ	,618
FJ2 <--- FJ	,534
FJ1 <--- FJ	,506

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Unconstrained	156	790,108	546	,000	1,447
Measurement weights	135	839,447	567	,000	1,481
Structural weights	129	855,076	573	,000	1,492
Structural covariances	126	859,880	576	,000	1,493
Structural residuals	122	864,321	580	,000	1,490
Measurement residuals	96	951,208	606	,000	1,570
Saturated model	702	,000	0		
Independence model	52	3938,082	650	,000	6,059

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Unconstrained	,053	,786	,725	,611
Measurement weights	,056	,774	,720	,625
Structural weights	,060	,771	,719	,629
Structural covariances	,068	,769	,719	,631
Structural residuals	,068	,767	,719	,634
Measurement residuals	,068	,743	,703	,642
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,190	,278	,221	,258

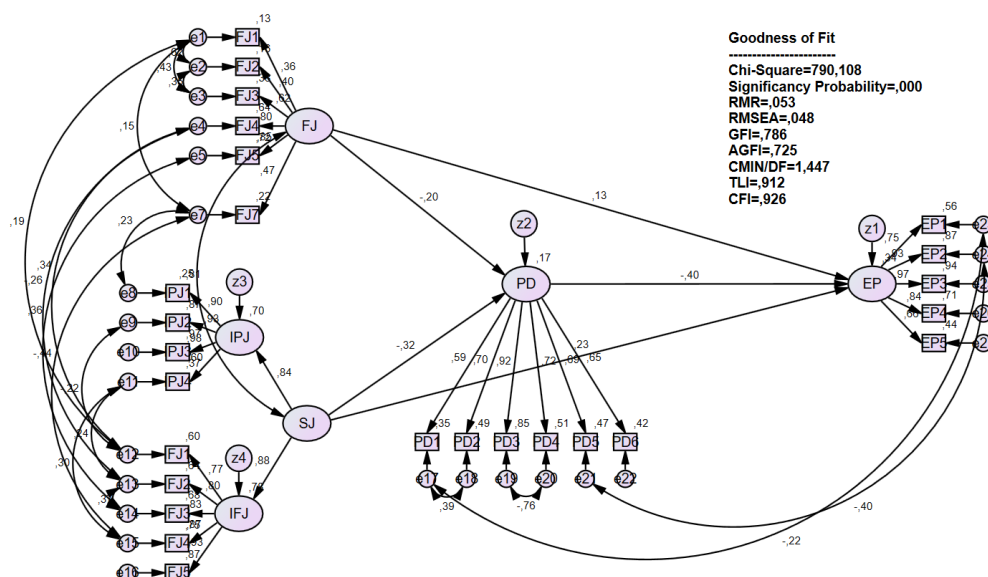
Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Unconstrained	,799	,761	,928	,912	,926
Measurement weights	,787	,756	,919	,905	,917
Structural weights	,783	,754	,916	,903	,914
Structural covariances	,782	,754	,916	,903	,914
Structural residuals	,781	,754	,915	,903	,914
Measurement residuals	,758	,741	,896	,887	,895
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Unconstrained	,048	,041	,056	,646
Measurement weights	,050	,043	,057	,491
Structural weights	,051	,043	,058	,434
Structural covariances	,051	,043	,058	,431
Structural residuals	,051	,043	,057	,444
Measurement residuals	,054	,048	,061	,133
Independence model	,162	,157	,167	,000

- **Model Tekanan Psikologis Menuju Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Kecerdasan Spiritual Islam Tinggi**



Regression Weights: (Islamic Spiritual Intelligence - Tinggi - Unconstrained)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PD <--- FJ	-,532	,308	-1,729	,084	b1_2
PD <--- SJ	-,612	,241	-2,542	,011	b2_2
EP <--- PD	-,239	,067	-3,556	***	b3_2
EP <--- FJ	,210	,161	1,308	,191	b4_2
EP <--- SJ	,253	,126	2,018	,044	b5_2
IPJ <--- SJ	1,000				
IFJ <--- SJ	1,661	,400	4,151	***	b6_2
PD6 <--- PD	1,000				
PD5 <--- PD	,911	,143	6,365	***	a1_2
PD4 <--- PD	1,011	,172	5,873	***	a2_2
PD3 <--- PD	1,298	,179	7,268	***	a3_2
PD2 <--- PD	,944	,149	6,326	***	a4_2
PD1 <--- PD	,916	,165	5,545	***	a5_2
EP1 <--- EP	1,000				
EP2 <--- EP	1,422	,137	10,386	***	a6_2
EP3 <--- EP	1,286	,120	10,700	***	a7_2
EP4 <--- EP	1,099	,122	9,039	***	a8_2
EP5 <--- EP	,895	,130	6,899	***	a9_2
IPJ4 <--- IPJ	1,000				
IPJ3 <--- IPJ	1,134	,150	7,568	***	a10_2
IPJ2 <--- IPJ	1,080	,147	7,344	***	a11_2
IPJ1 <--- IPJ	1,030	,143	7,198	***	a12_2
IFJ5 <--- IFJ	1,000				
IFJ4 <--- IFJ	,887	,062	14,399	***	a13_2
IFJ3 <--- IFJ	,775	,063	12,307	***	a14_2
IFJ2 <--- IFJ	,792	,069	11,444	***	a15_2
IFJ1 <--- IFJ	,686	,061	11,246	***	a16_2
FJ7 <--- FJ	1,000				
FJ5 <--- FJ	2,082	,416	5,006	***	a18_2
FJ4 <--- FJ	2,584	,517	4,998	***	a19_2
FJ3 <--- FJ	1,888	,430	4,391	***	a20_2
FJ2 <--- FJ	1,197	,365	3,276	,001	a21_2
FJ1 <--- FJ	1,027	,314	3,270	,001	a22_2

Standardized Regression Weights: (Islamic Spiritual Intelligence - Tinggi - Unconstrained)

	Estimate
PD <--- FJ	-,196
PD <--- SJ	-,323

	Estimate
EP <--- PD	-,403
EP <--- FJ	,130
EP <--- SJ	,225
IPJ <--- SJ	,839
IFJ <--- SJ	,882
PD6 <--- PD	,651
PD5 <--- PD	,689
PD4 <--- PD	,717
PD3 <--- PD	,922
PD2 <--- PD	,699
PD1 <--- PD	,594
EP1 <--- EP	,747
EP2 <--- EP	,934
EP3 <--- EP	,968
EP4 <--- EP	,840
EP5 <--- EP	,664
IPJ4 <--- IPJ	,605
IPJ3 <--- IPJ	,982
IPJ2 <--- IPJ	,931
IPJ1 <--- IPJ	,899
IFJ5 <--- IFJ	,930
IFJ4 <--- IFJ	,868
IFJ3 <--- IFJ	,826
IFJ2 <--- IFJ	,800
IFJ1 <--- IFJ	,774
FJ7 <--- FJ	,472
FJ5 <--- FJ	,847
FJ4 <--- FJ	,802
FJ3 <--- FJ	,618
FJ2 <--- FJ	,403
FJ1 <--- FJ	,360

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Unconstrained	156	790,108	546	,000	1,447
Measurement weights	135	839,447	567	,000	1,481
Structural weights	129	855,076	573	,000	1,492
Structural covariances	126	859,880	576	,000	1,493
Structural residuals	122	864,321	580	,000	1,490
Measurement residuals	96	951,208	606	,000	1,570

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Saturated model	702	,000	0		
Independence model	52	3938,082	650	,000	6,059

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Unconstrained	,053	,786	,725	,611
Measurement weights	,056	,774	,720	,625
Structural weights	,060	,771	,719	,629
Structural covariances	,068	,769	,719	,631
Structural residuals	,068	,767	,719	,634
Measurement residuals	,068	,743	,703	,642
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,190	,278	,221	,258

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Unconstrained	,799	,761	,928	,912	,926
Measurement weights	,787	,756	,919	,905	,917
Structural weights	,783	,754	,916	,903	,914
Structural covariances	,782	,754	,916	,903	,914
Structural residuals	,781	,754	,915	,903	,914
Measurement residuals	,758	,741	,896	,887	,895
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Unconstrained	,048	,041	,056	,646
Measurement weights	,050	,043	,057	,491
Structural weights	,051	,043	,058	,434
Structural covariances	,051	,043	,058	,431
Structural residuals	,051	,043	,057	,444
Measurement residuals	,054	,048	,061	,133
Independence model	,162	,157	,167	,000