

Emotional exhaustion and deviant behaviors with self-efficacy as a moderating variable

Rian Ekta Bion Abdi¹, Syahrizal^{1*}

¹Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Received 15 January 2021
Accepted 8 February 2021
Published 31 March 2021

Keywords:

Deviant behaviors, emotional exhaustion, self-efficacy.

DOI:10.24036/jkmb.xxxxxxxx

Kata Kunci:

Perilaku menyimpang, kelelahan emosional, self-efficacy.

ABSTRACT

This study was to analyze: (1) The effect of emotional exhaustion on deviant behavior in nurses in the Army Hospital dr. Reksodiwiryo Padang. (2) The effect of emotional exhaustion on deviant behavior with self-efficacy as a moderating variable in nurses in the Army Hospital dr. Reksodiwiryo Padang. This type of research is a causative descriptive study. The study population was all nurses in inpatient at the Army Hospital dr. Padang Reksodiwiryo, amounting to 146 people. While the number of research samples is determined based on the cluster proportional sampling method with a sample of 107 people. The data used are primary and secondary data. The analysis technique used is descriptive and inductive analysis through Moderated Regression Analysis (MRA) analysis using SPSS Version 17.00. The results showed that: (1) emotional exhaustion had a positive and significant effect on deviant behavior in nurses in the Army Hospital dr. Reksodiwiryo Padang. (2) the self-efficacy variable does not weaken the influence between emotional fatigue on deviant behavior in nurses in the Army Hospital dr. Reksodiwiryo Padang.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku menyimpang pada perawat di RST dr. Reksodiwiryo Padang. (2) Pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku menyimpang dengan self-efficacy sebagai variabel moderasi pada perawat di RST dr. Reksodiwiryo Padang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kausatif. Populasi penelitian adalah seluruh perawat rawat inap di RST dr. Padang Reksodiwiryo yang berjumlah 146 orang. Sedangkan jumlah sampel penelitian ditentukan berdasarkan metode cluster proporsional sampling dengan jumlah sampel 107 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan induktif melalui analisis Moderated Regression Analysis (MRA) menggunakan SPSS Versi 17.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang pada perawat di RST dr. Reksodiwiryo Padang. (2) variabel efikasi diri tidak memperlemah pengaruh antara kelelahan emosional terhadap perilaku menyimpang pada perawat di RST dr. Reksodiwiryo Padang.

How to cite: Abdi, R. E. B. & Syahrizal. (2021). Emotional exhaustion on deviant behaviors with self-efficacy as a moderating variable. *Human Resource Management Studies*, 1 (1), 14-25. <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxxx>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

* Corresponding author: e-mail: rianabdi07@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada saat ini, isu perilaku negatif menjadi topik yang sangat menarik untuk dibahas terutama dalam masalah perilaku yang terjadi dalam organisasi. Ahmad & Omar (2014) menyatakan bahwa *deviant behaviors* merupakan perilaku yang dapat merugikan individu, kelompok, dan organisasi.

Robinson & Bennett (1995) menambahkan bahwa *deviant behaviors* merupakan perilaku yang sengaja dilakukan oleh suatu individu yang melanggar norma-norma organisasi dan dapat mengancam kesejahteraan organisasi, anggota, atau keduanya. Dalam hal individu, pengaruh yang dapat terjadi berupa ketidakpercayaan antar individu dan kelompok, begitu juga dalam hal organisasi bisa mengancam risiko keuangan dan biaya perusahaan, turunnya produktifitas dan kinerja perusahaan sehingga bisa menurunkan nilai-nilai perusahaan.

Peneliti lain juga menyatakan bahwa ada dua kategori perilaku *deviant behaviors*, yaitu *deviant behaviors* yang berorientasi individual (misalnya, bertindak kasar terhadap orang lain), dan *deviant behaviors* berorientasi organisasional (misalnya, perusakan properti, sengaja mengerjakan pekerjaan yang berkualitas rendah dan sebagainya) (Golparvar *et al.*,2012). Begitu juga yang diungkapkan oleh Alias *et al.* (2013) bahwa *deviant behaviors* karyawan meliputi perilaku absensi, pelecehan seksual, tidak mengikuti intruksi atasan, sengaja memperlambat siklus kerja, datang terlambat untuk bekerja. Leblanc & Kelloway (2002) juga menyatakan hal yang sama bahwa ada dua kategori perilaku *deviant behaviors* baik secara individual maupun secara kolektif.

Dari permasalahan yang ada, perilaku *deviant behaviors* dapat disebabkan dari beberapa hal, seperti ketidakadilan yang diterima oleh karyawan (Alias & Rasdi, 2013). Dapat juga disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan, dan kurangnya penghargaan (Muafi, 2011). Selain itu *deviant behaviors* juga dapat disebabkan oleh persepsi karyawan itu sendiri atau faktor lingkungan perusahaan (Appelbaum, 2005).

Rumah sakit Tentara dr. Reksodiwiryo adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang dikelola oleh TNI-AD Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia. Untuk mewujudkan visi dan misi rumah sakit ini memiliki fasilitas-fasilitas penunjang untuk keberlangsungan usahanya. Salah satu misi dari Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo yaitu meningkatkan sumber daya manusia agar memiliki kemampuan yang profesional dengan kedisiplinan kerja, guna meningkatkan mutu dan citra rumah sakit. Sumber daya manusia yang sangat penting bagi peningkatan mutu dan citra Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo yaitu perawat, dimana perawat harus profesional melayani pasien selama 24 jam setiap harinya.

Beberapa studi empiris menyatakan bahwa *deviant behaviors* disebabkan oleh meningkatnya stres dan kelelahan emosional yang timbul dari banyaknya tugas, ambiguitas peran, konflik kerja dan tuntutan pekerjaan diluar kemampuan (Golparvar *et al.*,2012). Dari pernyataan yang dikemukakan oleh (Golparvar *et al.*,2012) kita mengkaji pengaruh *deviant behaviors* yang disebabkan oleh kelelahan emosional. Zaglady (2005) menyatakan bahwa kelelahan emosional merupakan respon individual terhadap stres yang dialami di luar kelaziman pada hubungan interpersonal karena dorongan emosional yang kuat, menyebabkan timbulnya perasaan yang seakan tidak ada orang yang membantunya, depresi, perasaan terbelenggu, dan putus asa.

Kelelahan emosional merupakan respon yang terjadi terhadap stres yang berlebihan atau akibat ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Menurut Houkes *et al.*(2003) terdapat empat indikator yang diyakini akan mempermudah dalam pengukuran kelelahan emosional, yaitu: beban kerja, tekanan waktu, kurangnya dukungan sosial, stres karena peran. Beberapa studi empiris menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors*, sebagai mana yang dikemukakan oleh Golparvar *et al.*(2012); Parsa *et al.*(2012); Jaewon & Gary (2013) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors*, artinya semakin tinggi kelelahan emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan cenderung untuk berperilaku *deviant behaviors*.

Masalah tentang *deviant behaviors* menimbulkan pertanyaan, apakah *self-efficacy* bisa memperlemah pengaruh kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors* pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Bandura *et al.* (1996) menyatakan bahwa seseorang dapat terhindar dari perilaku yang tidak sesuai dengan aturan

organisasi, apabila ia memiliki rasa *self-efficacy*. Pendapat tersebut diperkuat oleh Bandura (dalam Robbins dan Judge, 2012:250) bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan menanggapi umpan balik yang negatif dengan meningkatkan usaha dan motivasinya, sedangkan individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan cenderung mengurangi usaha mereka setelah menanggapi umpan balik yang negatif.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors* perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono. (2) *self-efficacy* memperlemah pengaruh kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors* perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono

KAJIAN LITERATUR

Deviant Behavior

Konsep *deviant behaviors* diungkapkan oleh Kaplan (1975) berpendapat bahwa *deviant behaviors* muncul karena kurangnya motivasi untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga menjadi termotivasi untuk melanggar aturan. Konsep ini kemudian dikembangkan oleh Lewis (1985) mengungkapkan dalam penelitiannya pada *deviant behaviors* yang berfokus pada benar atau salah perilaku didirikan dalam bentuk keadilan, hukum, atau pedoman sosial lainnya yang menentukan moralitas. Robinson dan Bennett (1995) menambahkan argument pada *deviant behavior* di tempat kerja dengan konsep yang lebih komprehensif bahwa perilaku yang melanggar norma-norma dan mengganggu kelangsungan hidup organisasi dibagi pada skala multi-dimensi yakni interpersonal dan organisasi.

Indikator Pengukuran *Deviant Behaviors*

Menurut Robinson & Bennett (1995) Indikator dari *deviant behaviors*, yaitu: 1) Produksi, perilaku yang melanggar aturan dari norma-norma yang menjelaskan tentang standar minimal dari suatu pekerjaan yang harus dicapai. 2) Politik, perilaku yang terlibat dalam interaksi sosial yang menempatkan karyawan pihak lain pada kerugian pribadi atau politik. 3) Properti, perilaku yang menuntut atau mengurangi barang, harta, atau aset diperusahaan tanpa adanya suatu wewenang. 4) Agresi personal, perilaku yang menggambarkan sikap antisosial atau perilaku yang tidak ramah terhadap karyawan lain.

Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional didefinisikan sebagai suatu perasaan emosional yang berlebihan dan sumber daya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan individu lain (Maslach dan Jackson, 1981:99). Kemudian Maslach (1978:113) memperjelas bahwa ketika seseorang mengalami kelelahan emosional merupakan karakteristik dari *burnout*, dimana individu tidak memiliki perasaan positif, simpati, atau menghargai orang lain. Berdasarkan dari beberapa pengertian kelelahan emosional diatas, dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) merupakan kondisi melemahnya perasaan pribadi seseorang dan sumber-sumber emosinya menjadi terkuras.

Indikator Pengukuran Kelelahan Emosional

Menurut Houkes *et al.* (2003) terdapat empat indikator penting dalam kelelahan emosional, yaitu: 1) Beban kerja, tekanan yang timbul dari pekerjaan yang di kerjakan seseorang. 2) Tekanan waktu, ketegangan yang timbul dari seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. 3) Kurangnya dukungan sosial, keadaan dimana terjadi kekurangan terhadap dukungan orang lain). Stres karena peran, seseorang mengalami ambiguitas terhadap pekerjaannya.

Hubungan Kelelahan Emosional Terhadap *Deviant Behaviors*

General Strain Theory menyatakan bahwa *deviant behaviors* ditentukan oleh seberapa baik sebuah masyarakat mampu menciptakan keselarasan antara aspirasi warga masyarakat (misal, pekerjaan), jika tidak keselarasan antara aspirasi-aspirasi warga masyarakat dengan cara-cara legal yang ada, maka akan lahir *deviant behaviors* (Agnew, 1992).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Golpavar *et al.*(2012); Parsa *et al.*(2012); Jaewon & Gary (2013) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors*.

H1: Kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *deviant behaviors*.

Self-Efficacy

Konsep *self-efficacy* pertama kali dikenalkan oleh Bandura (1977) dalam *Social Learning Theory* mendefinisikan *self-efficacy* sebagai bentuk keyakinan seseorang untuk dapat menjalankan perilaku yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan karena *perceived self-efficacy* dapat mempengaruhi pengaturan perilaku dalam menentukan pilihan. Latifatul (2012) menyatakan bahwa *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang untuk dapat melakukan tugas yang sulit atau mengatasi kesulitan dengan kemampuan yang dimilikinya. Avey *et al.* (2009) menambahkan jika *self-efficacy* diaplikasikan dalam dunia kerja, dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator Pengukuran Self-Efficacy

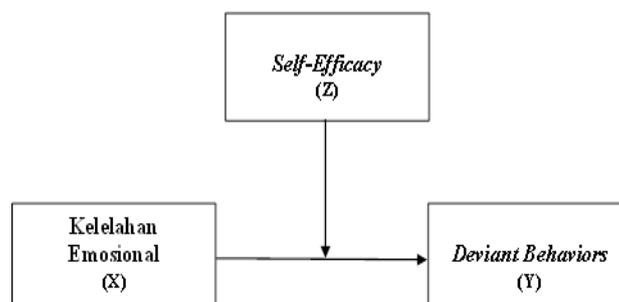
Menurut Ivancevich *et al.* (2007:97) ada tiga indikator *self-efficacy*, yaitu: 1) *Magnitude*, suatu tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. 2) *Strength*, berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. 3) *Generality*, menunjukkan seberapa luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku.

Self-Efficacy Sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Kelelahan Emosional Terhadap Deviant Behaviors

Bandura (1997) menyatakan bahwa *deviant behaviors* kemungkinan besar dapat dihindari apabila setiap karyawan diharapkan memiliki kesadaran mengendalikan diri atau mengendalikan situasi sebagai upaya menghasilkan kinerja yang diharapkan yang dikenal dengan istilah *self-efficacy*. Dalam penelitian lain Bandura (dalam Robbins dan Judge, 2012:250) menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan menanggapi umpan balik yang negatif dengan meningkatkan usaha dan motivasinya, sedangkan individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan cenderung mengurangi usaha mereka setelah menanggapi umpan balik yang negatif.

H2: *Self-efficacy* memperlemah pengaruh kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors*.

Dari uraian teori dan hipotesis tersebut, untuk memudahkan penelitian ini dan pembahasan, maka peneliti mengemukakan skema atau bagan yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini. Secara sistematis model penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE/ METHOD

Penelitian ini bersifat deskriptif kausatif yang menguji pengaruh kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors* dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono berjumlah 146 orang perawat dengan sampel 107 orang perawat. Pengambilan sampel menggunakan *cluster proportional sampling*. Untuk menentukan besarnya sampel menggunakan rumus slovin dengan tolerance 5%. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada perawat.

Pengukuran variabel *deviant behaviors* terdiri dari 14 item pernyataan mengadopsi instrument dari Robinson dan Bennett (1995) dengan tingkat reliabel 0,862. Variabel kelelahan emosional terdiri dari 12 item pernyataan mengadopsi instrument dari Houkes *et al.* (2003) dengan tingkat reliabel 0,877. Variabel *self-efficacy* terdiri dari 12 item pernyataan mengadopsi instrument dari Ivancevich *et al.* (2007:97) dengan tingkat reliabel 0,879.

HASIL DAN PEMBAHASAN

The purpose of this section is to state your findings and make a interpretations and/or opinions, *explain* the implications of your findings, and make suggestions for future research. Its main function is to answer the questions posed in the Introduction, explain how the results support the answers and, how the answers fit in with existing knowledge on the topic. The Discussion is considered the heart of the paper and usually requires several writing attempts.

Hasil Analisis Deskriptif

Deskripsi Data Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada 107 orang perawat, dapat diperoleh karakteristik responden sebagai berikut: 1) berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden perempuan sebanyak 83 orang atau 77,57 %. 2) berdasarkan umur didominasi oleh responden dengan umur 15-30 tahun sebanyak 73 orang atau 68,22 %. 3) berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan D3/Diploma sebanyak 74 orang atau 69,16 %. 4) berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 48 orang atau 44,86 %.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deviant Behaviors

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi *Deviant Behaviors*

No	Indikator	Rerata (Mean)	TCR (%)	Kategori
1	Produksi	2,24	44,86	Agak Rendah
2	Politik	2,26	45,30	Agak Rendah
3	Properti	2,43	48,60	Agak Rendah
4	Agresi Personal	2,21	44,11	Agak Rendah
	Rata-Rata	2,39	45,72	Agak Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi untuk mengukur variabel *deviant behaviors* digunakan 4 indikator dengan 14 item pernyataan menunjukkan akumulasi rerata skor sebesar 2,39 dimana nilai ini dikategorikan agak rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

deviant behaviors pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo dikatakan agak rendah, maka perlu dikurangi.

Kelelahan Emosional

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kelelahan Emosional

No	Indikator	Rerata (Mean)	TCR (%)	Kategori
1	Beban Kerja	2,23	44,58	Agak Rendah
2	Tekanan Waktu	2,32	46,48	Agak Rendah
3	Kurangnya Dukungan Sosial	2,30	45,98	Agak Rendah
4	Stres Karena Peran	2,27	45,42	Agak Rendah
	Rata-Rata	2,28	45,62	Agak Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi untuk mengukur variabel kelelahan emosional digunakan 4 indikator dengan 12 item pernyataan menunjukkan akumulasi rerata skor sebesar 2,28 dimana nilai ini dikategorikan agak rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo dikatakan aga rendah, maka perlu dikurangi.

Self-Efficacy

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Self-Efficacy

No	Indikator	Rerata (Mean)	TCR (%)	Kategori
1	<i>Magnitude</i>	4,07	81,43	Tinggi
2	<i>Strength</i>	4,23	84,67	Tinggi
3	<i>Generality</i>	4,06	81,20	Tinggi
	Rata-Rata	4,12	82,43	Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi untuk mengukur variabel *self-efficacy* digunakan 3 indikator dengan 12 item pernyataan menunjukkan akumulasi rerata skor sebesar 4,12 dimana nilai ini dikategorikan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo dikatakan tinggi, maka perlu ditingkatkan.

Hasil Analisis Induktif

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogrov-Smirnov* yaitu, jika nilai signifikansi >0.05 , berarti distribusi data dinyatakan normal, dan begitu sebaliknya (Suliyanto, 2011:75).

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65894997
	Absolute	,067

Most Extreme Differences	Positive	,067
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,691
Asymp. Sig. (2-tailed)		,726

Berdasarkan tabel diatas diatas bisa dilihat bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,726 > 0,05$. Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) untuk masing-masing variabel bebas, jika nilai VIF sekitar 1 maka dapat disimpulkan bahwa model tidak terkena multikolinearitas (Suliyanto 2011:82).

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

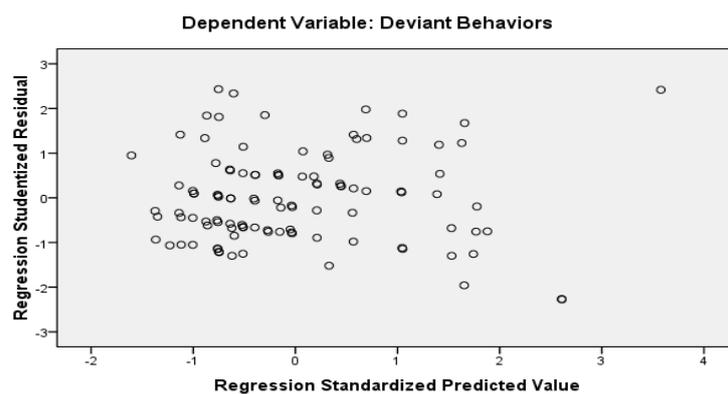
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kelelahan Emosional	0.988	1.012
	<i>Self-Efficacy</i>	0.988	1.012

Dari tabel diatas dapat diperoleh informasi bahwa kedua variabel eksogen memiliki angka VIF 1.012 yang memenuhi kriteria $VIF < 10.00$ Selanjutnya, kedua variabel eksogen memiliki angka Tolerance 0.988 yang memenuhi kriteria $Tolerance > 0.10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel eksogen.

Uji Heteroskedastisitas

Model dikatakan terkena heteroskedastisitas bila nilai koefisien Spearman mempunyai korelasi yang signifikan $< 0,05$ terhadap nilai residual dan apabila signifikan $> 0,05$ berarti terbebas dari kasus heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011:112).

Scatterplot



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa penyebaran residual tidak teratur, hal tersebut dapat dilihat pada plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan hasil demikian, kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang terbentuk berpola linear atau nonlinear. Jika nilai yang ditunjukkan oleh nilai sig. > 0,05 berarti terdapat hubungan yang linear (Suliyanto, 2011:112).

Tabel 6. Uji Linearits

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Deviant Behaviors</i> * Kelelahan Emosional	0.110	Linearitas
<i>Deviant Behaviors</i> * <i>Self-Efficacy</i>	0.164	Linearitas

Berdasarkan tabel diatas terlihat adanya hubungan linear antara *deviant behaviors* dengan kelelahan emosional 0,110 > 0,05, serta antara *deviant behaviors* dengan *self-efficacy* 0,164 > 0,05 karena telah memenuhi kriteria sig > 0,05.

Uji Hipotesis

Analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dilakukan dengan mengalikan variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi dan variabel bebas. Jika variabel hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi benar-benar memoderasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Koefisien Regresi Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap *Deviant Behaviors*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,617	,556		4,705	,000
Kelelahan Emosional	1,062	,019	,983	54,479	,000

Dari hasil pengolahan data diatas maka diperoleh t hitung kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors* sebesar 54.479 > 0,240 pada signifikan 0,000 < 0,05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors*. Hal ini berarti, hipotesis yang menyatakan kelelahan emosional berpengaruh terhadap *deviant behaviors* diterima.

Koefisien Regresi Variabel Kelelahan Emosional Terhadap *Deviant Behaviors* Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Pemoderasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,792	5,536		-,685	,495
Kelelahan Emosional	1,338	,198	1,238	6,749	,000
Self-Efficacy	,131	,111	,075	1,175	,243
Kelelahan Emosional*Self-Efficacy	-,006	,004	-,262	-1,404	,163

Dari hasil pengolahan data diatas maka diperoleh t hitung kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors* sebesar 6.749 pada signifikan 0,000 < 0,05 dan t hitung *self-efficacy* terhadap *deviant behaviors* sebesar 1.175 pada signifikan 0,243 > 0,05 artinya variabel *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh

signifikan terhadap variabel *deviant behaviors*. Nilai t hitung variabel interaksi sebesar -1,404 pada signifikan 0,163 > 0,05 mengindikasikan bahwa variabel interaksi tidak berpengaruh signifikan terhadap *deviant behaviors*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan pembahasan yang ditujukan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap *Deviant Behaviors*

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa variabel kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *deviant behaviors* pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo. Hasil ini dilihat melalui hasil regresi, dimana nilai sig. 0,000 < 0,05. Kemudian dilihat juga dari nilai β sebesar 1,062 yang berarti besar pengaruh variabel kelelahan emosional terhadap variabel *deviant behaviors* dan setiap peningkatan kelelahan emosional meningkat 1,062 satuan.

Dari indikator kelelahan emosional, yaitu beban kerja yang masih tergolong agak rendah, maka manajemen rumah sakit harus bisa mengatur beban kerja perawat dengan tidak memberikan beban kerja yang terlalu berat. Tindakan ini dilakukan agar tidak terjadinya peningkatan *deviant behaviors* pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo.

Kemudian indikator tekanan waktu yang masih tergolong agak rendah, semakin tinggi tekanan waktu yang terjadi pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo, maka tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan perawat akan menjadi dampak terhadap pencapaian kerja mereka, karena waktu yang diberikan rumah sakit tidak cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaan menjadi pemicu terjadinya *deviant behaviors* pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo.

Indikator lainnya adalah kurangnya dukungan sosial, juga menjadi penyebab perawat melakukan tindakan *deviant behavior*, karena tidak adanya dukungan atau motivasi dari rekan kerja dan dari atasan sehingga perawat merasa tidak ada perhatian, sedangkan pekerjaan yang mereka kerjakan terlalu berat dan memberikan pengaruh terhadap emosional mereka yang seharusnya perlu dukungan dari atasan dan rekan kerja ataupun orang-orang terdekat.

Indikator yang terakhir yaitu stres karena peran yang masih tergolong agak rendah, semakin tinggi tingkat stres karena peran maka perawat juga akan meningkatkan perilaku *deviant behaviors*, stres karena peran disebabkan karena perawat mendapatkan pekerjaan yang terlalu banyak, pekerjaan yang terlalu banyak tersebut juga diminta untuk dikerjakan secara adil, banyaknya pekerjaan membuat perawat merasakan energinya terkuras. Maka tindakan ini perlu diperhatikan supaya tidak terjadinya *deviant behaviors* pada perawat rawat inap rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo.

Berdasarkan penjelasan diatas berarti hipotesis pertama yang menyatakan kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *deviant behaviors* diterima. Semakin tinggi tingkat kelelahan emosional perawat terhadap pekerjaannya maka perawat akan cenderung untuk berperilaku *deviant behaviors*. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Golparvar *et al.*(2012) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors*. Begitu juga dengan studi Golparvar *et al.*(2014) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors*. Peneliti lain juga menemukan hasil yang serupa. Penelitian Parsa *et al.*(2012) juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors*. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Jaewon & Gary (2013).

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap *Deviant Behaviors* Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Pemoderasi

Hasil analisis data persamaan regresi kedua (b) β_2 , maka diperoleh t hitung pada variabel *self-efficacy* terhadap variabel *deviant behaviors* sebesar -0,600 pada *sig.* 0,550 > 0,05 sehingga bisa disimpulkan tidak adanya pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap *deviant behaviors*. kemudian pada hasil pengelolaan data t hitung persamaan regresi ketiga (c) β_3 pada variabel interaksi (XZ) terhadap *deviant behaviors* sebesar -1,404 pada *sig.* 0,163 > 0,05 yang berarti variabel interaksi (XZ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan emosional dengan *deviant behaviors*.

Berdasarkan grafik tinggi-rendahnya *self-efficacy* dan pengaruh moderasi antara kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors* yang dinyatakan oleh Bandura (dalam Robbins & Judge, 2012:250) bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi tampaknya akan menanggapi umpan balik yang negatif dengan meningkatkan usaha dan motivasinya, sedangkan individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan cenderung mengurangi usaha mereka setelah menanggapi umpan balik yang negatif. Jadi, dalam konteks ini *self-efficacy* memainkan perannya, dengan kata lain seseorang dapat terhindar dari perilaku yang tidak sesuai dengan aturan organisasi, apabila ia memiliki rasa *self-efficacy* (Bandura *et al.*, 1996). Dari teori diatas bisa diambil suatu kesimpulan bahwa semakin tingginya rasa *self-efficacy* perawat, maka pengaruh kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors* akan semakin berkurang.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa bahwa *self-efficacy* tidaklah memperlemah pengaruh kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors* pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo, sejalan dengan pernyataan Bandura (dalam Luthans, 2005) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* bersifat karakter, yaitu sifat ini bisa muncul pada seseorang pekerja karena adanya sebuah pengkondisian dalam organisasi. Karakter tersebut bisa berubah dari waktu ke waktu tergantung kondisi yang dialami perawat dalam menjalankan tugasnya.

Dapat dilihat juga dari data responden yang kebanyakan pekerjaannya pada bagian rawat inap adalah perempuan yang mana perempuan lebih cenderung untuk merasakan kelelahan emosional, dan dilihat juga dari objek penelitian pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo yang sangat menganjurkan tingkat kedisiplinan terhadap pekerjaannya dalam bekerja untuk tercapainya visi dan misi dari Rumah Sakit dr. Reksodiwiryo.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors* dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan emosional terhadap *deviant behaviors* pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo. Artinya semakin tinggi kelelahan emosional yang di rasakan perawat terhadap pekerjaannya, maka perawat akan cenderung untuk berperilaku *deviant behaviors*.

Variabel *self-efficacy* berdasarkan hasil dalam penelitian ini bukanlah sebagai variabel pemoderasi, karena berdasarkan total rerata perhitungan TCR sebesar 82.43 % berada dalam kategori tinggi dan berdasarkan nilai signifikan variabel interaksi 0.163 > 0.05.

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan menyatakan bahwa tingkat *deviant behaviors* pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo yang masih tergolong agak rendah. Maka kepada pihak pimpinan rumah sakit penulis menyarankan untuk lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan perawat untuk mencegah perilaku *deviant behaviors*. begitu juga dari hasil penelitian mengenai kelelahan emosional yang masih tergolong agak rendah, maka pimpinan rumah sakit harus bisa memberikan porsi kerja yang baik kepada perawat agar perawat nyaman terhadap pekerjaannya. Dan untuk perawat harus meningkatkan rasa *self-efficacy* dalam bekerja agar timbulnya keyakinan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

REFERENSI

- Agnew, Robert. (1992). Foundation for A General Strain Theory of Crime and Delinquency. *Criminology*, 30(1), pp: 47-88.
- Ahmad, Aminah & Zohara Omar. (2014). Reducing Deviant Behaviors through Workplace Spirituality and Job Satisfaction *Asian Social Science*, 10(19), pp:107-112
- Alias, Mazni, Roziah Mohd Rasdi, Maimunah Ismail & Bahaman Abu Samah. (2013). Predictor of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personel. *European Journal of Training and Developmen*, 37(2), pp: 161-182.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., Lay, M. (2005). The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior. *The International Journal of Business in Society*, 43-55.
- Avey, J.B., et al (2009). Psychological Capital A Positive Resource for Combating Employee Stress & Turnover. *Human Resource Management Journal*. Vol. 48, Iss. 5, Pp. 677-693.
- Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. *Psychological Review*, Vol.84, No.2, 191-215.
- Bandura, A., Barbaranelli, C, Caprara, G.V., dan Pastorelli, C. (1996). *Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning*. *Child Development*, 67: 1206-1222.
- Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. *Psychological Review*, Vol.84, No.2, 191-215.
- Bennett RJ, S.L. Robinson (2000), "Development of A Measure of Workplace Deviance", *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2003). The past, present, and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (2nd ed.). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. pp. 247–281.
- Golparvar, Mohsen, Manouchehr Kamkar & Zahra Javadian. (2012). Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviors: Job Stress Multiple Functions Approach. *International Journal of Psychological Studies*, 4(4), pp: 99-1 12.
- Houkes, Janssen, Jonge & Bakker. (2003). Specific Determinant Of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion And Turnover Intention: A Multisample Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol 76, 427-450.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert & Matteson Michael T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania) Edisi Tujuh*. Jakarta: Erlangga
- Jaewon, Yoo & Gary L. Frankwick. (2013). Exploring the Impact of Social Undermining on Salesperson Deviance: An Integrated Model. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 33(1), pp: 81-92.
- Kaplan, H. B. (1982). Self-Attitudes and Deviant Behavior (New Directions for Theory and Research). *Journal of Management*, 182-211.
- Luthans. (2005). *Organizational Behaviors*. McGraw-Hill, Company.
- Latifatul Masraroh. (2012). Efektifitas Bimbingan Kelompok Teknik Modelling Untuk Meningkatkan Self-Efficacy Akademik Siswa (Studi Eksperimen Kuasi di Kelas X SMA Labotarium UPI Bandung). *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Leblanc, M. M., & Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression *Journal of Applied Psychology*, 87(3), pp: 444-113.
- Maslach, Jackson, (1981). The Measurement of experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, Vol. 2, 99-II 3. Maslach C. (1978). The Client Role in Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, Vol 34, Number 4
- Muafi. (2011). Causes and Consequence Deviant Workplace Behavior on Innovation. *Management and Technology*. 123-126.
- Parsa, Mohammad Javad, Samaneh Paki & Maryam Yazdani. (2014). The Investigation of Moderating Effect of Self-esteem on the Relayionship Between Deviant Behaviors and Emotional Exhaustion (Case Study: Employe of Molk Company of Pegah in Isfahan). *International Journal of Current Life Sciences* 4(2), pp: 222-226.

- Robinson, S. L., Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management*, 555-572.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, Timothy. A. (2012) *Organizational Behavior* (15th International ed). Pearson Education.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zaglady, Abdul Latif. (2005). "Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dalam Pencapaian Komitmen Organisasi", <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/1Apr05124.pdf> diunduh tanggal 15 Januari 2020.