

Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Konflik Peran, dan Kelebihan Peran, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Moderasi

Mohamad Ilham Nur Faizin¹, Tabrani^{2*}, Suwandi³

^{1,2} Universitas Pencasakti Tegal

* Email Korespondensi: tabrani@upstegal.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 19-07-2024

Revision: 06-09-2024

Published: 06-09-2024

DOI Article:

10.24905/permana.v16i2.457

A B S T R A K

Entitas pelayan masyarakat dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat. Pegawai bekerja di entitas publik perlu menyesuaikan diri dengan perubahan dan transformasi standar pelayanan publik. Kinerja yang optimal dapat memberikan dukungan untuk mengembangkan kemampuan adaptasi dan inovasi yang mendorong kreativitas. Populasi penelitian yaitu pegawai UOBF Puskesmas Brebes dengan teknik sampling jenuh Sampel penelitian ini sebanyak 51 pegawai UOBF (Unit Organisasi Bersifat Fungsional) Puskesmas Brebes yang dengan status kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Teknik Analisa data dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan pengujian outer dan inner model. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kecerdasan spiritual, emosional, konflik peran mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes, sedangkan kelebihan peran tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes. Selain itu, Kesejahteraan psikologis tidak memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kelebihan peran terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes sedangkan kesejahteraan psikologis memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes Hipotesis.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Konflik Peran, Kelebihan Peran

A B S T R A C T

Public service entities are needed in community life. Employees working in public entities need to adapt to changes and transformations in public service standards. Optimal performance can provide support for developing adaptability and innovation that encourage creativity. The research population was employees of UOBF Puskesmas Brebes with a saturated sampling technique. The sample of this study was 51 employees of UOBF (Functional

Acknowledgment

Organizational Unit) Puskesmas Brebes with the status of State Civil Apparatus (ASN). Data analysis technique using the Structural Equation Model (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS) with outer and inner model testing. The conclusion in this study is that spiritual intelligence, emotional intelligence, role conflict have a positive influence on the performance of UOBF Puskesmas Brebes employees, while role overload has no influence on the performance of UOBF Puskesmas Brebes employees. In addition, psychological well-being does not moderate the influence of spiritual intelligence, emotional intelligence, role overload on the performance of UOBF Puskesmas Brebes employees, while psychological well-being moderate the effect of role conflict on the performance of UOBF Puskesmas Brebes employees.

Key word: *Employee Performance, Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Role Conflict, Role Overload*

© 2024 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Kinerja yang optimal dapat memberikan dukungan untuk mengembangkan kemampuan adaptasi dan inovasi yang mendorong kreativitas dan perubahan yang juga dapat menjadi faktor penentu dalam keberhasilan kinerja pegawai dalam menghadapi perubahan. (Faujin dkk, 2021) kinerja suatu entitas dapat dijadikan ukuran kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Suwandi, 2021)

Pencapaian kinerja suatu organisasi pada intinya adalah merupakan sebuah performa yang dihasilkan atas kerja keras baik individu maupun tim kerja dalam sebuah organisasi yang dimulai dari karyawan sampai dengan top manajer. Kinerja (*performance*) pegawai diartikan sebagai capaian dalam menyelesaikan program yang sudah direncanakan sebelumnya pada suatu organisasi.

Kinerja tidak hanya ditentukan dari sumber daya ekonomi, akan tetapi ditentukan oleh pegawai yang memberikan dampak luar biasa kepada perusahaan/organisasi, semakin perusahaan/organisasi pintar dalam merekrut dan memilih pegawai, mengembangkan kompetensi pegawai maka akan menghasilkan pegawai yang mumpuni maka akan berdampak pada semakin mudah dalam mencapai visi, misi, dan program (Yanti, 2021).

Kompetensi merupakan suatu kecakapan seseorang dalam melakukan sesuatu sesuai dengan ahlinya (Teguh Budi Raharjo, 2023) . Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari (Fauzan & , Suliyanto, 2023) merupakan suatu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas secara professional. Kompetensi merupakan kecakapan yang dimiliki seorang karyawan. Kompetensi yang ada pada diri karyawan merupakan modal untuk dapat menjalankan peran yang diembannya dan mencapai kinerja yang telah ditetapkan (Erwin Sunanto dan Suwandi, 2022)

Kemampuan sumber daya manusia dan pengelolaan organisasi organisasi hendaknya mengkolaborasikan berbagai hal seperti manajemen organisasi yang sehat mulai dari kejelasan tugas pokok dan fungsi sampai dengan pengambilan keputusan oleh pimpinan yang bersifat adil dan tidak memihak serta dapat memberikan beban kerja sesuai dengan fungsi dan kemampuannya. Seorang pemimpin yang baik maka memimpin tim dengan cara yang halus (Sitti Hartinah, 2020) kemudian mendukung pegawai dengan penyediaan fasilitas utama maupun pendukung untuk menunjang pekerjaan serta lingkungan kerja yang nyaman.

Karakteristik seorang pemimpin yang adil dan humanis dapat dimplementasikan pada organisasi atau satuan kerja di lingkungan pemerintahan, salah satunya adalah UOBF Puskesmas Brebes. Sebagai satuan kerja penanganan kesehatan di lingkungan kerja wilayah Brebes, Puskesmas Brebes diharapkan memberikan layanan yang maksimal dan baik kepada masyarakat dikarenakan UOBF Puskesmas Brebes berperan penting untuk memenuhi layanan di bidang kesehatan dasar masyarakat. Oleh karena itu, setiap layanan yang diberikan yang dilakukan oleh pegawai akan memiliki dampak langsung pada masyarakat.

Dalam menjalankan fungsinya Puskesmas Brebes didukung oleh tenaga medis dan tenaga operasional (non medis). Adapun rincian pegawainya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes

Kategori Pegawai	Jumlah	Total Pegawai
Aparatur Sipil Negara Medis	34	51
Aparatur Sipil Negara Non Medis	17	

Sumber : Data Pegawai UOBF Puskesmas Brebes (2023)

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes didukung oleh 51 Pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara terdiri dari Aparatur Sipil Negara medis 34 dan Aparatur Sipil Negara non medis 17 pegawai.

Puskesmas Brebes merupakan sebuah entitas yang cukup besar sehingga diperlukan pengelolaan sumberdaya manusia yang baik dalam menjalankan proses layanan kepada masyarakatnya sehingga masyarakat tidak merasa dirugikan. Karyawan perusahaan dianggap sebagai manusia sebagai sumber daya dan manusia sebagai asset (Suwandi dan Agnes Dwita Susilawati, 2023) Faktor yang memengaruhi kinerja Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes yaitu : kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, dan kelebihan peran yang mana kemudian dimoderasi dengan variabel kesejahteraan psikologis.

Kecerdasan spiritual yaitu sebuah keunggulan yang dimiliki orang untuk memberi makna tentang hidup dan keterkaitannya dengan lingkungannya. Jenis kecerdasan tersebut terkait dengan nilai religi manusia dan keyakinan tentang adanya pencipta. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual kehidupan beragamnya dapat meningkat. Kecerdasan tersebut mengajarkan kepada manusia untuk mengaktualisasikan dan pemaknaan setiap tindakan yang dilakukan. (Maharani dkk, 2022).

Penurunan kinerja pegawai puskesmas mempunyai dampak kurang baik terhadap reputasi puskesmas sebagai entitas publik yang akan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap puskesmas. Pelayanan kesehatan yang dirasa tidak memuaskan, waktu tunggu yang lama, ketidakramahan staf, atau kurangnya ketersediaan obat-obatan merupakan unsur-unsur yang dapat menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat. Hal tersebut tercermin dalam tabel capaian kinerja UOBF Puskesmas Brebes berikut ini:

Tabel 2. Tabel Capaian Kinerja UOBF Puskesmas Brebes

No	Penilaian kinerja	(%)	Kategori Capaian
1	Kinerja Upaya Kesehatan Masyarakat	49,79	Kurang
2	Kinerja Upaya Kegiatan Perseorangan	92,40	Baik
3	Capaian Pelayanan Kesehatan	72,74	Kurang

Sumber: Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan capaian pelayanan kesehatan mendapatkan nilai 72,74 % dengan kategori kurang. Hal tersebut perlu menjadi perhatian khusus oleh manajemen puskesmas. Implementasi program puskesmas yang tidak sepenuhnya dijalankan, kolaborasi lintas sektoral yang masih sulit dijalankan, ketidakpuasan pegawai yang berasal dari beban kerja, dan kondisi kerja membuat pegawai merasa stress sehingga berdampak pada layanan kesehatan masyarakat.

Konflik peran terjadi di lingkungan UOBF Puskesmas Brebes yang mana sebagai seorang pegawai puskesmas harus profesional melayani masyarakat akan tetapi terkadang berbagi peran sebagai seorang ibu maupun ayah, oleh karenanya tidak fokus dalam bekerja dan menurunkan kinerjanya. Apabila dalam suatu organisasi terdapat konflik peran maka akan menimbulkan rasa cemas, maupun tegang ketika sedang bekerja. Tidak hanya itu, dalam waktu yang bersamaan pegawai puskesmas dituntut menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas tentunya hal tersebut menimbulkan rasa stress sendiri pegawainya karena sebetulnya hal itu tidak tertera dalam deskripsi pekerjaan akan tetapi harus tetap dilakukan agar kinerjanya dianggap maksimal oleh pimpinan.

Konflik peran dan beban kerja berlebihan tersebut menjadi tekanan tersendiri bagi seorang pegawai karena akan memengaruhi kinerja sehingga tidak akan maksimal dalam bekerja. Hal ini merupakan implementasi penilaian kinerja dari sistem *reward and punishment*. Kinerja pegawai puskesmas dapat dilihat dari total jasa pelayanan yang didapatkan untuk setiap bulannya, ketika kinerja dianggap maksimal maka akan mendapatkan poin yang tinggi dan berdampak pada total jasa pelayanan yang didapatkan untuk setiap bulannya, akan tetapi ketika kinerja dianggap tidak maksimal maka jasa pelayanan yang didapatkan akan menurun sebagai wujud *punishment* atas kinerjanya. Tingkat kehadiran pegawai, tanggung jawab dan kinerja tambahan.

Pencapaian kinerja suatu organisasi dapat dilakukan secara sadar dalam mencapai tujuan organisasinya. Kesejahteraan Psikologis menjelaskan kondisi individu dengan kemampuan menentukan suatu keputusan hidup secara mandiri, bersosialisasi dengan baik dengan lingkungan, dan menjalankan arah dan tujuan hidup, secara positif mampu menerima diri. Kesejahteraan Psikologis yang terpatri dalam diri pegawai dapat membawa energi baru sehingga pegawai dapat mengontrol serta memberi semangat untuk dapat menyelesaikan aktivitas pekerjaannya dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Kinerja seseorang juga mempertimbangkan emosinya. Apabila pegawai mengontrol emosi maka berpengaruh terhadap kinerja yang baik.

Kinerja tersebut bukan hanya melihat pencapaian kerja melainkan cerdas dalam penguasaan diri baik emosi maupun religi. Kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) akan membuat mereka berwawasan luas dan kreatif untuk bekerja lebih baik. Kecerdasan spiritual yang

tinggi akan memengaruhi kinerja pegawai, karena tingkat *spiritual intelligence* juga akan berpengaruh terhadap kecerdasan. Secara keseluruhan kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, dan kelebihan peran yang mana kemudian dimoderasi dengan variabel kesejahteraan psikologis dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu entitas.

Keempat faktor tersebut saling memengaruhi sehingga bersifat saling memperkuat dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan berdampak pada eksistensi dan kepercayaan masyarakat pada Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes di mata masyarakat sebagai suatu entitas publik kemudian ketidakkonsistenan hasil penelitian (Mappanyukki, 2019), (Sari et al., 2018), (Kumalaretna dkk, 2019) menunjukkan masih terdapat perbedaan hasil penelitian kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, dan kelebihan peran memengaruhi kinerja pegawai sehingga penelitian ini masih bisa dikembangkan lebih jauh.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif mempunyai arti metode dengan landasan filsafat positivisme yang dapat diimplementasikan untuk melakukan penelitian dengan populasi dan sampel tertentu (Sugiyono, 2019). Pelaksanaan riset di UOBF (Unit Organisasi Bersifat Fungsional) Puskesmas Brebes yang beralamat di Jalan Tritura, Kleben, Brebes. Adapun subyek riset ini yaitu pegawai UOBF (Unit Organisasi Bersifat Fungsional) Puskesmas Brebes yang dengan status kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 51 Pegawai. Populasi disini yaitu pegawai UOBF Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes yang berjumlah 51 pegawai. Sampel ini sebanyak 51 pegawai UOBF (Unit Organisasi Bersifat Fungsional) Puskesmas Brebes yang dengan status kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 51 Pegawai. Analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS).

Hipotesis

- H₁: Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₂: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₃: Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

- H₄: Kelebihan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₅: Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₆: Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₇: Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₈: Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kelebihan Peran terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

HASIL

Convergent Validity

Tabel 3. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	Nilai <i>Outer Loading</i>	Kriteria Penerimaan	Keterangan
Kecerdasan Spiritual			
KS1	0,575	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KS2	0,780	Lebih dari 0,70	Valid
KS3	0,868	Lebih dari 0,70	Valid
KS4	0,784	Lebih dari 0,70	Valid
KS5	0,879	Lebih dari 0,70	Valid
KS6	0,889	Lebih dari 0,70	Valid
KS7	0,845	Lebih dari 0,70	Valid
KS8	0,871	Lebih dari 0,70	Valid
KS9	0,888	Lebih dari 0,70	Valid
KS10	0,794	Lebih dari 0,70	Valid
KS11	0,694	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KS12	0,633	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KS13	0,575	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KS14	0,686	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KS15	0,673	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
Kecerdasan Emosional			
KE1	0,392	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KE2	0,637	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KE3	0,483	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KE4	0,406	Lebih dari 0,70	Tidak Valid

Variabel	Nilai <i>Outer Loading</i>	Kriteria Penerimaan	Keterangan
KE5	0,319	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KE6	0,455	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KE7	0,357	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KE8	0,304	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KE9	0,490	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KE10	0,917	Lebih dari 0,70	Valid
KE11	0,974	Lebih dari 0,70	Valid
KE12	0,952	Lebih dari 0,70	Valid
KE13	0,613	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KE14	0,577	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KE15	0,210	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
Konflik Peran			
KoPe1	0,863	Lebih dari 0,70	Valid
KoPe2	0,766	Lebih dari 0,70	Valid
KoPe3	0,870	Lebih dari 0,70	Valid
KoPe4	0,905	Lebih dari 0,70	Valid
KoPe5	0,857	Lebih dari 0,70	Valid
KoPe6	0,868	Lebih dari 0,70	Valid
KoPe7	0,898	Lebih dari 0,70	Valid
KoPe8	0,808	Lebih dari 0,70	Valid
Kelebihan Peran			
KP1	0,650	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KP2	0,810	Lebih dari 0,70	Valid
KP3	0,909	Lebih dari 0,70	Valid
KP4	0,875	Lebih dari 0,70	Valid
KP5	0,631	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KP6	0,665	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
Kesejahteraan Psikologis			
KPsi1	0,575	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KPsi2	0,431	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KPsi3	0,433	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KPsi4	0,502	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KPsi5	0,251	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KPsi6	0,345	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KPsi7	0,351	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KPsi8	0,478	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KPsi9	0,886	Lebih dari 0,70	Valid
KPsi10	0,963	Lebih dari 0,70	Valid
KPsi11	0,962	Lebih dari 0,70	Valid
KPsi12	0,853	Lebih dari 0,70	Valid
Kinerja Pegawai			
KIN1	0,566	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KIN2	0,777	Lebih dari 0,70	Valid
KIN3	0,879	Lebih dari 0,70	Valid
KIN4	0,771	Lebih dari 0,70	Valid
KIN5	0,333	Lebih dari 0,70	Tidak Valid
KIN6	0,896	Lebih dari 0,70	Valid

Variabel	Nilai <i>Outer Loading</i>	Kriteria Penerimaan	Keterangan
KIN7	0,851	Lebih dari 0,70	Valid
KIN8	0,858	Lebih dari 0,70	Valid
KIN9	0,902	Lebih dari 0,70	Valid
KIN10	0,807	Lebih dari 0,70	Valid

Sumber: Output SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Untuk semua indikator yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7 dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut untuk meyakinkan peneliti agar mendapatkan hasil terbaik,

Discriminant Validity

Tabel 4. Korelasi antar variabel Laten

Variabel	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	Kelebihan Peran	Kesejahteraan Psikologis	Kinerja Pegawai	Konflik Peran
Kecerdasan Emosional	0,948					
Kecerdasan Spiritual	0,734	0,845				
Kelebihan Peran	0,519	0,328	0,866			
Kesejahteraan Psikologis	0,989	0,720	0,539	0,917		
Kinerja Pegawai	0,734	0,998	0,340	0,720	0,843	
Konflik Peran	0,738	0,997	0,332	0,726	0,995	0,856

Sumber: Output SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa model pengukuran refleksif yang diestimasi untuk konstruk kecerdasan spiritual (X1), kecerdasan emosional (X2), konflik peran (X3), kelebihan peran (X4), kesejahteraan psikologis (M) dan kinerja pegawai (Y) telah memenuhi kriteria bahwa konstruk memiliki reliabilitas baik

Uji Composite Reliability

Tabel 5. Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Penerimaan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,964	0,943	Lebih dari 0,70	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,957	0,950	Lebih dari 0,70	Reliabel
Kelebihan Peran	0,899	0,840	Lebih dari 0,70	Reliabel
Kesejahteraan Psikologis	0,955	0,936	Lebih dari 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,951	0,941	Lebih dari 0,70	Reliabel

Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Penerimaan	Keterangan
Konflik Peran	0,956	0,947	Lebih dari 0,70	Reliabel

Sumber: Output SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dan Nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk model refleksif dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Path Coefficients (Direct)

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis	Keputusan
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja Pegawai	0,972	0,187	5,198	0,000	H1	Diterima
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Pegawai	0,974	0,119	43,373	0,037	H2	Diterima
Konflik Peran -> Kinerja Pegawai	0,025	0,188	0,135	0,022	H3	Diterima
Kelebihan Peran -> Kinerja Pegawai	0,017	0,014	1,255	0,210	H4	Ditolak

Sumber : Output SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *path coefficient (direct)* untuk hipotesis 1 sampai dengan Hipotesis 3 diterima sedangkan Hipotesis 4 ditolak.

Tabel 7. Hasil Path Coefficients (Indirect)

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis	Keputusan
Kecerdasan Spiritual - > Kesejahteraan Psikologis-> Kinerja Pegawai	0,648	0,147	0,201	0,841	H4	Ditolak
Kecerdasan Emosional -> Kesejahteraan Psikologis-> Kinerja Pegawai	0,365	0,197	0,315	0,753	H5	Ditolak
Konflik Peran -> Kesejahteraan Psikologis-> Kinerja	0,006	0,140	0,196	0,036	H7	Diterima

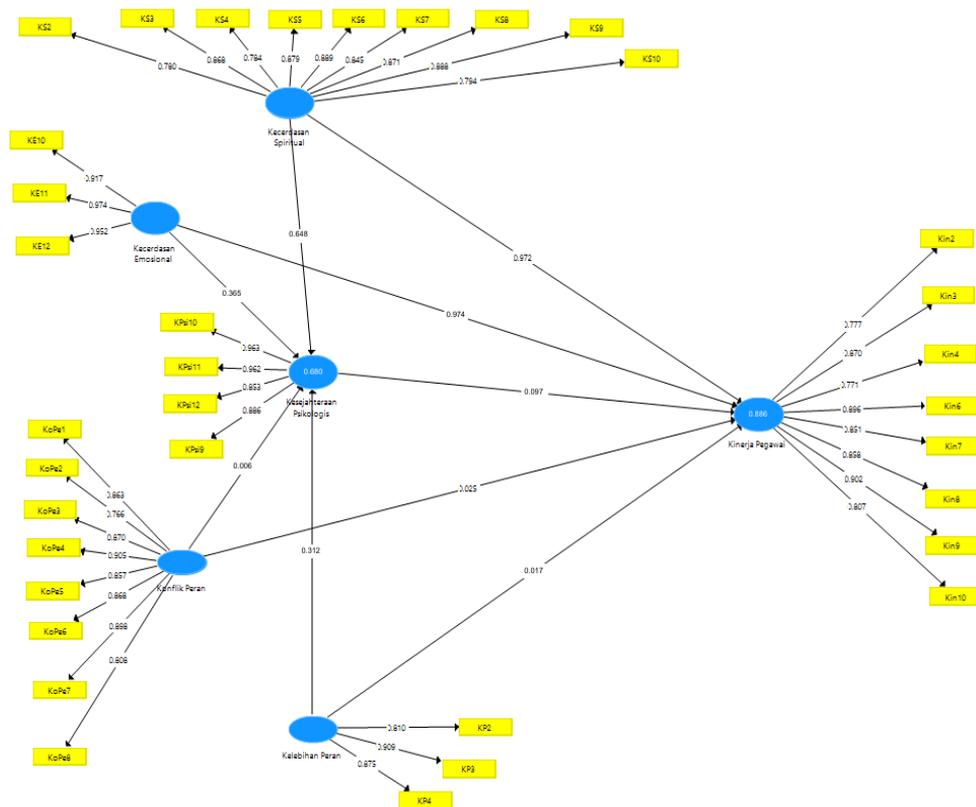
	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis	Keputusan
Pegawai Kelebihan Peran -> Kesejahteraan Psikologis-> Kinerja Pegawai	0,312	0,796	0,355	0,723	H6	Ditolak

Sumber : Output SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *path coefficient (indirect)* untuk hipotesis 5, hipotesis 6 dan hipotesis 8 ditolak sedangkan Hipotesis 7 diterima

Evaluasi Struktur Model (Inner Model)

Inner Model



Gambar 1. Model Hubungan Konstruk dan Indikator dengan Smart PLS

Sumber: Output SEM PLS (2024)

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 8. Nilai R Square**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kesejahteraan Psikologis (M)	0,680	0,678
Kinerja Pegawai (Y)	0,886	0,886

Sumber: Output SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai koefisien determinasi pada variabel kesejahteraan psikologis adalah sebesar 0,680. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,680 berarti variabilitas konstruk kesejahteraan psikologis dapat dijelaskan oleh konstruk kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, kelebihan peran, kinerja pegawai sebesar 68% atau dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, kelebihan peran adalah sebesar 68%.
2. Nilai koefisien determinasi pada variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,886. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,886 berarti variabilitas konstruk kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh konstruk kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, kelebihan peran dan kesejahteraan psikologis sebesar 88,6% atau dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh kinerja pegawai, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, kelebihan peran dan kesejahteraan psikologis adalah sebesar 88,6%.

Statistik Deskriptif

Hasil jawaban yang dikumpulkan oleh peneliti dari responden merupakan deskripsi jawaban dari responden. Deskripsi jawaban dapat dijelaskan melalui presentasi jawaban responden, nilai frekuensi, nilai mean, dan nilai rata-rata. Melalui nilai rata-rata maka dapat mengetahui jawaban responden, untuk mengetahuinya harus menggunakan metode *Three Box Method*. Berikut ini merupakan penjelasan metode *Three Box Method*:

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1x1) + (F2x2) + (F3x3) + (F4x4) + (F5x5))/5$$

Keterangan:

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Setelah didapatkan nilai indeks *Three Box Method* maka langkah selanjutnya adalah mengkategorikan nilai indeks. Adapun kategori dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9.1 Indeks *Three Box Method*

No	Rentang Nilai	Kategori
1	10 sampai dengan 23,33	Rendah
2	23,34 sampai dengan 36,67	Sedang
3	36,67 sampai dengan 50	Tinggi

Sumber: Data diolah untuk penelitian (2024)

Dengan dasar tersebut di atas maka peneliti menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Kecerdasan Spiritual

Berdasarkan tabel 9 tentang indeks persepsi responden variabel kecerdasan spiritual (terlampir) menunjukkan bahwa nilai rerata indeks untuk variabel kecerdasan spiritual yaitu sebesar 45,22 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan pegawai UOBF Puskesmas Brebes bekerja konsisten, bersikap terbuka dan menerima kritikan atas penyelesaian pekerjaannya serta dapat mengambil hikmah atas kesalahan yang dibuat sehingga menjadi dasar perbaikan diri di masa yang akan datang. Hal tersebut berdampak pada semangat pegawai dalam menyelesaikan penugasan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kecerdasan Emosional

Berdasarkan tabel 9 tentang indeks persepsi responden variabel kecerdasan emosional (terlampir) menunjukkan bahwa nilai rerata indeks untuk variabel kecerdasan emosional yaitu sebesar 42,85 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan pegawai UOBF Puskesmas Brebes mampu memotivasi diri untuk menjadi lebih baik sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan mampu memanfaatkan setiap kesempatan yang diberikan dengan baik. Kerja tim dan komunikasi yang baik antar pegawai menjadi dasar kekuatan untuk memberikan layanan yang maksimal kepada masyarakat.

Konflik Peran

Berdasarkan tabel 9 tentang indeks persepsi responden variabel konflik peran (terlampir) menunjukkan bahwa nilai rerata indeks untuk variabel konflik peran yaitu sebesar 33,05 dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan pegawai UOBF Puskesmas Brebes terkadang

mendapatkan penugasan dengan SDM yang tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan serta menerima tugas melebihi sumberdaya yang dimiliki

Kelebihan Peran

Berdasarkan tabel 9 tentang indeks persepsi responden variabel kelebihan peran bahwa nilai rerata indeks untuk variabel kelebihan peran (terlampir) yaitu sebesar 32,93 dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan pegawai UOBF Puskesmas Brebes didalam melaksanakan penugasan hanya diberi sedikit waktu untuk mengerjakan pekerjaan, padahal standar yang dipersyaratkan terlalu tinggi sehingga terkadang tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan

Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan tabel 9 tentang indeks persepsi responden variabel kesejahteraan psikologis (terlampir). Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rerata indeks untuk variabel kesejahteraan psikologis yaitu sebesar 42,36 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan pegawai UOBF Puskesmas Brebes dapat menganalisis potensi-potensi pribadi, melihat perkembangan diri dan perilaku diri dari waktu ke waktu, berubah dengan cara-cara yang merefleksikan pengetahuan sehingga dapat membentuk menjadi pribadi bertumbuh dan berkembang, tidak hanya itu pegawai selalu mempunyai sikap dan pandangan positif terhadap diri dan lingkungan masyarakatnya

Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 9 tentang indeks persepsi responden variabel kinerja pegawai (terlampir) menunjukkan bahwa nilai rerata indeks untuk variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 44,3 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan pegawai UOBF Puskesmas Brebes fokus dalam peningkatan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien yang ditunjang dengan adanya kelengkapan sarana dan prasarana yang tersedia dalam pemenuhan layanan kepada masyarakat.

Pembahasan

Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes dengan demikian hipotesis kesatu diterima. Hal ini menan-

dakan bahwa pegawai UOBF Puskesmas Brebes memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang relatif tinggi. Ketika berhadapan dengan pasien pegawai cenderung mempertimbangkan nilai, moral, maupun keadaan psikologis. Sehingga diimplementasikan dengan sikap yang sabar, jujur, terbuka, paham akan potensi diri, serta memiliki kemampuan yang baik dan cepat dalam menyelesaikan suatu penugasan. Tidak hanya itu, pegawai UOBF Puskesmas Brebes mempunyai wawasan jauh kedepan dan terus belajar untuk dapat mengantisipasi masalah kesehatan di masyarakat sesuai dengan potensi dan keahlian yang dimilikinya.

Pegawai UOBF Puskesmas Brebes dapat dikatakan sudah menggunakan kecerdasan spiritualnya dalam mengimplementasikan pekerjaannya hal ini terlihat dari rasa antar pribadi, orang lain maupun alam semesta secara keseluruhan, sehingga berdampak pada situasi kerja yang nyaman dan bahagia. Ruang aktualisasi diri diberikan oleh kepala UOBF Puskesmas Brebes sehingga mampu menafsirkan setiap tugas dan menyeimbangkan emosi, dan kecerdasannya. (Maharani dkk, 2022). Makna yang tercipta dalam suatu organisasi memberikan peluang pertumbuhan bagi setiap orang yang bekerja di sana. Hal ini memungkinkan mereka bekerja lebih baik.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Sani, 2019) yang mengungkapkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *spiritual intelligence* akan tetapi penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Mappanyukki, 2019), (Siswandono, 2021), (Nurachman dkk, 2022), (Ekowati dkk, 2020) serta (Khusnul Khatimah dkk, 2023) menunjukkan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya kecerdasan spiritual berdampak pada pemahaman akan tugas yang dilakukannya sehingga mencapai potensi maksimalnya dan bekerja lebih optimal, serta menyadari tujuan yang ingin dicapainya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai p -value sebesar 0,037 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini menandakan bahwa pegawai UOBF Puskesmas Brebes menggunakan emosi secara efektif sehingga hal-hal yang sudah menjadi tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pelayan masyarakat di bidang kesehatan sehingga mudah untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Keyakinan

akan kemampuan diri serta memahami kekurangan diri dan diperkuat dengan tim yang saling melengkapi menjadi modal besar dalam mencapai tujuan keberhasilan program dan tujuan UOBF Puskesmas Brebes.

Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang baru di masyarakat juga menjadi faktor penentu dalam menjaga kecerdasan emosional. Pegawai UOBF Puskesmas Brebes mampu beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan, budaya dan karakteristik masyarakatnya karena demografi wilayah binaan UOBF Puskesmas Brebes terdiri dari wilayah pesisir dan wilayah perkotaan yang memiliki karakteristik sikap dan sifat yang berbeda. Wilayah perkotaan cenderung berbeda penerimaannya untuk merespons pegawai karena sibuk dengan aktivitas kesehariannya akan tetapi ketika di wilayah pesisir cenderung terbuka dengan pegawai. Hal ini tentunya memerlukan *treatment* yang berbeda agar keduanya dapat berjalan bersama-sama dan berdampak pada kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes.

Penelitian ini kontra dengan penelitian Restutanti dan Borman (2021) bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fatmawati & Nugrohoseno, 2023), (Ekowati dkk, 2020), (Farin dkk, 2022), (Ramadhana dkk, 2022) dan (Wulandari dkk, 2021) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional sangat penting bagi seorang pegawai guna menghasilkan kinerja yang terlihat dimata pimpinan maupun masyarakat di wilayah UOBF Puskesmas Brebes.

Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai p -value sebesar 0,022 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hal ini menandakan bahwa Pegawai UOBF Puskesmas Brebes di setiap entitas maupun instansi manapun tidak terlepas dari konflik peran. Konflik peran muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan atau harapan yang terkait dengan dua peran atau lebih yang dilakukan seseorang.

Pegawai UOBF Puskesmas Brebes dalam suatu penugasan sesekali Tim yang ditugaskan ke masyarakat tidak sesuai dengan sasaran, luas wilayah dan jumlah penduduknya. Seharusnya apabila wilayahnya luas maka tim yang ditugaskan akan lebih banyak dibandingkan dengan wilayahnya kecil. Sehingga berdampak pada tingkat layanan pada masyarakat menu-

run. Akan tetapi hal ini bukan menjadi masalah besar karena sifatnya kondisional berdasarkan kasus/penugasan sehingga tidak berdampak secara menyeluruh. Berkat dukungan tenaga kesehatan medis maupun non medis yang berpengalaman dan sudah memahami betul terkait dengan tugasnya sehingga Tim yang ditugaskan pada saat melaksanakan kegiatan masyarakat bisa cepat diatasi.

Tidak hanya itu setiap pekerjaan sudah dilandasi aturan-aturan yang jelas sehingga hak dan kewajibannya sangat jelas dan berdampak pada kenyamanan dalam bekerja dan kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes meningkat. Konflik peran di UOBF Puskesmas Brebes dapat meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan komunikasi antar pegawai meningkat, menciptakan hubungan kolaboratif dalam pekerjaan, sehingga menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

Penelitian ini kontra dengan penelitian (Kumalaretna dkk, 2019), (Izmi, 2017) *role conflict* pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan, akan tetapi penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Anggraini, 2023), (Lubis, 2019), (Fadila dkk, 2022), (Aurora dkk, 2020) diperoleh *role conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila *role conflict* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Kelebihan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai ρ -value sebesar 0,210 > 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes dengan demikian hipotesis ketiga ditolak. Hal ini menandakan bahwa kelebihan peran terjadi ketika seorang karyawan berada di bawah tekanan karena terlalu banyak pekerjaan atau jadwal kegiatan yang yang terlalu padat. Tidak terdapatnya pengaruh signifikan antara kelebihan peran terhadap kinerja pegawai, dikarenakan pegawai UOBF Puskesmas Brebes mempertimbangkan konsekuensi dari pekerjaannya dimana suatu kelebihan peran seperti pekerjaan yang banyak, bekerja berdasarkan deadline yang telah ditentukan, dan waktu kerja yang berlebihan (*overtime*) sebagai ciri khas pekerjaan dari seorang tenaga pelayan masyarakat.

Pegawai UOBF Puskesmas Brebes dapat menjalankan tugasnya tanpa menganggap kelebihan peran sebagai suatu beban atau penghalang yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Selain itu ditolaknya hipotesis ini karena disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti semangat pegawai apalagi pegawai UOBF Puskesmas Brebes di dominasi oleh tenaga muda yang lagi semangat dalam karir. Berdasarkan hal tersebut pegawai UOBF Puskesmas Brebes tetap menjunjung tinggi profesionalisme sebagai salah satu pekerjaan mulia yang melayani masyarakat dimanapun dan kapanpun sehingga secara sadar bahwa nantinya akan banyak tuntutan terhadap perannya mengingat sumber daya yang tersedia untuk memenuhi peran tersebut.

Penelitian ini kontra dengan penelitian (Fadila dkk, 2022), (Kumalaretna dkk, 2019) dan (Salsabila, 2020) menunjukkan bahwa variabel *role overload* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi sejalan dengan dengan penelitian (Deisa, 2023) yang menunjukkan hasil *role overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan Alfamart di Kelurahan Kalianda

Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai p -value sebesar 0,841 > 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa Kesejahteraan psikologis tidak memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes dengan demikian hipotesis kelima ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis belum memberikan pengaruh yang besar dalam menjelaskan hubungan kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai.

Hal ini disebabkan bahwa pegawai UOBF Puskesmas Brebes masih menganggap bahwa ketika sudah memiliki kecerdasan spiritual yang baik dan dapat mengendalikan emosi dengan cara yang tepat maka hal tersebut dianggap sebagai usaha yang maksimal dalam mengatur kepuasan hati tanpa mempertimbangkan aspek kesejahteraan psikologis. Oleh karenanya kinerja sudah otomatis akan meningkat ketika suasana hati damai dan senang

Penelitian ini kontra dengan pendapat dari (Nursabilla dkk, 2021) dan (Mappanyukki, 2019) bahwa kecerdasan spiritual berpotensi memperkuat hubungan antara *psychological well-being* dan kinerja.

Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai p -value sebesar 0,753

167

$> 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Kesejahteraan psikologis tidak memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes dengan demikian hipotesis keenam ditolak Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis belum memberikan pengaruh yang besar dalam menjelaskan hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional terkait dengan kemampuan menilai emosi diri sendiri dan emosi orang lain secara akurat, serta kemampuan mengelola emosi untuk memotivasi dan membuat rencana dan mencapai tujuan hidup Anda.

Kemampuan mengelola emosi membantu membantu pikiran dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai UOBF Puskesmas Brebes sudah mampu beradaptasi dengan baik terhadap suasana hati orang lain atau berempati terhadap dirinya, maka ia memiliki tingkat emosi yang baik dan lebih mudah beradaptasi dalam interaksi sosial dan lingkungan. Serta mampu menempatkan emosinya pada kisaran yang tepat, mengurutkan kepuasannya, mengatur suasana hatinya, maka pegawai UOBF Puskesmas Brebes akan mampu menyelesaikan tugasnya tanpa harus mempertimbangkan faktor kesejahteraan psikologisnya.

Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai p -value sebesar $0,036 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Kesejahteraan psikologis memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes dengan demikian hipotesis ketujuh diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai UOBF Puskesmas Brebes menjunjung tinggi aturan, etika, norma, dan independensi profesionalnya sehingga hal tersebut berdampak pada kesadaran diri akan kewajibannya sebagai seorang pelayan publik.

Kesejahteraan Psikologis dapat berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara konflik peran dan kinerja karyawan. Dalam konteks, moderasi merujuk pada kemampuan kesejahteraan psikologis untuk memengaruhi sejauh mana konflik peran dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kesejahteraan psikologis karyawan mampu membentuk perilaku dan kondisi seseorang di lingkungan kerja. Sehingga kesejahteraan psikologis memainkan peran yang sangat penting dalam mengatasi konflik peran dan meningkatkan kinerja

Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kelebihan Peran terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai p -value sebesar $0,723$

$> 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Kesejahteraan psikologis tidak memoderasi pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes dengan demikian hipotesis kedelapan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis belum memberikan pengaruh yang besar dalam menjelaskan hubungan kelebihan peran dengan kinerja pegawai. pegawai UOBF Puskesmas Brebes sudah biasa mengatasi tekanan karena pekerjaan yang banyak atau kegiatan yang padat dan ketika dalam menyelesaikan penugasan kuantitas pegawai tidak diimbangi dengan tugas yang harus di selesaikan sehingga berakibat pada meningkatnya rasa lelah dan stress.

Pegawai UOBF Puskesmas tersebut mempunyai cara khusus untuk mengatasinya seperti liburan bersama maupun makan bersama. Hal-hal tersebut menjadi sarana dalam memitigasi kelebihan peran karena saling berkomunikasi satu pegawai dengan pegawai UOBF Puskesmas Brebes yang lainnya

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka sesuai dengan tujuan penelitian peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal yaitu Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai ρ -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai ρ -value sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai ρ -value sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai ρ -value sebesar $0,210 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai ρ -value sebesar $0,841 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Kesejahteraan psikologis tidak memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai ρ -value sebesar $0,753 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Kesejahteraan psikologis tidak memoderasi pengaruh kecerdasan

spiritual terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai ρ -value sebesar 0,036 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa Kesejahteraan psikologis memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai ρ -value sebesar 0,723 > 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa Kesejahteraan psikologis tidak memoderasi pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad K dkk. (2019). Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict dan Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi perilaku Cyberloafing pada Biro Akademik dan Umum Universitas Sulawesi Barat. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, 1(1).
- Aidrus dkk. (2022). Dukungan Sosial dan Religiusitas dengan Psychological Well-Being pada Warga Binaan Perempuan di Lembaga Masyarakat. *Psyche 165 Journal*, 15(2).
- Anggraini, M. (2023). *Pengaruh Role Conflict, Organizational Behaviour Citizenship (OCB), dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP LIWA)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Anjani, P. R. (2022). *Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Aurora dkk. (2020). Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Kota XYZ). *Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).
- Candra, A. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Deisa, A. S. (2023). *Pengaruh Role Overload, Human Relations, dan Conflict Terhadap Employee Performance dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Alfamart di Kelurahan Kalianda)*.
- Dumesti Simanjuntak, dkk. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun(GKPS) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Ekowati dkk. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. *JEMS*, 1(1).

- Erwin Sunanto dan Suwandi. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi, Remunerasi, Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organization Citizenship Behaviour. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2).
- Fadila dkk. (2022). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi. *E-Jurnal Akuntansi TSM*, 2(2).
- Farin dkk. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *JAMBURA*, 5(1).
- Fatmawati, A. N., & Nugrohoseno, D. (2023). Pengaruh role overload terhadap organizational citizenship behavior melalui emotional exhaustion dan dimoderasi oleh supervisor autonomy support. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 11*(Nomor 3), 725–738.
- Faujin dkk. (2021). *Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk*.
- Fauzan, A., & Sulyanto, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi E-Procurement Pada Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/dan Jasa Kabupaten Pematang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 25(2).
- Hafizuddin Islami dkk. (2020). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding Akuntansi*, 608–611.
- Idris, J. (2021). *Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jamici Asih Jaya*.
- Izmi, A. N. (2017). Pengaruh Role Stres dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Auditor Dengan Aspek Psychological Well Being Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar). *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(1), 2–6.
- Khalidan Rahama dkk. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7).
- Khusnul Khatimah dkk. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Alas. *Jurnal Penelitian SDM*, 2(3).
- Komalasari dkk. (2023). Development of Spiritual Intelligence Based Collaborative Learning. *EDUCATIONE*, 30–35.
- Kumalaretna dkk. (2019). Pengaruh Role Overload, Role Conflict dan Role Ambiguity terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Moderating Variabel pada Karyawan PT Y di Surabaya. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2).
- Lalu Reza Gunawan dkk. (2019). Psychological Well-being pada Guru Honorer di Indonesia : A Literature Review. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1).
- Lubis, N. A. (2019). *Pengaruh Role conflict dan Role Ambiguity Terhadap Kinerja Auditor*

Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderating. Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Maharani dkk. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(8), 973–989. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i8.472>
- Maitrianti, C. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal dengan Kecerdasan Emosional. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2).
- Mappanyukki, A. (2019). Pengaruh Spiritual Intelligence dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Psychological Well Being Sebagai Variabel Moderasi. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11), 122–130.
- Nafisah Muhadi dkk. (2020). Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3).
- Nurachman dkk. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Pekerja Non Manajer pada Hotel Laut Biru Pangandaran. *ULIL ALBAB*, 2(1), 129–133.
- Nurfitriani dkk. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali di Era Pandemi Covid-19. *Valid Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133.
- Nurlaila, E. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Jambi.
- Nursabilla dkk. (2021). Spiritual Intelligence Moderates the Relationship Between Psychological WellBeing, Role Stress and Auditor Performance. *Jurnal Akuntansi*, 31(6), 1424–1437.
- Rahadi, D. R. (2023). *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023*. Lentera Ilmu Madani.
- Ramadhana dkk. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor PT PT Bess Finance Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 11(4).
- Rastina dkk. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 305–310.
- Rohmah Noer dkk. (2021). Kajian Konsep Kecerdasan Spiritual Berdasar Kisah Luqman Dalam Al-Quran. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 6(2).
- Rosalinda dkk. (2023). Analisis Pengaruh Role Overload, Role Ambiguity, dan Role Conflict Terhadap Perilaku Cyberloafing. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(2).

- Sagita, H. (2023). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity Terhadap Burnout dan Dampaknya Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Selatan). *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(8).
- Salsabila. (2020). *Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict, dan Role Overload Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*.
- Sani, N. A. M. (2019). Pengaruh Spiritual Intelligence dan Organizational Culture Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Commitment. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3).
- Sari, N. R., Suwandi, M., & Amalia, A. N. I. (2018). Pengaruh Role Stress dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Auditor Dengan Aspek Psychological Well-Being Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, IV(1), 49–69.
- Siswandono, A. (2021). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan “key talent.” *Kinerja*, 18(2), 296–303.
- Sitti Hartinah, dkk. (2020). Retracted: Teacher’s performance management: The role of principal’s leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10, 235–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwandi. (2021). The Effect of Corporate Social Responsibility, Working Capital Efficiency, Earning Per Share on Company Performance and Mining Company Value 2019-2020. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 21(4).
- Suwandi dan Agnes Dwita Susilawati. (2023). The Effect of Corporate Social Responsibility, Managerial Ownership, and Intellectual capital on Company Value With Company Performance as a Mediation Variable (Study Of Mining Companies at IDX 2017-2021 Period). *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2).
- Teguh Budi Raharjo, dkk. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Mengelola Alokasi Dana Desa. *Jurnal STIE Semarang*, 15(1).
- Wulandari dkk. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Jurnal KIMAP Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(1).
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1).