

PENGARUH SPIRITUAL CAPITAL DAN INDIVIDUAL VALUES TERHADAP JOB PERFORMANCE YANG DIMEDIASI OLEH JOB SATISFACTION DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Herry Sutanto¹
Krisnandini Wahyu Pratiwi²
Sri Dwi Ari Ambarwati³

Abstract

This research aims to examine influence of Spiritual Capital, Individual values, Job Satisfaction, Organizational Commitment to Job Performance. The object of this research is hospital in Yogyakarta area. The respondents are doctor, nurse, and administration official. Validity and reliability test are used to measure the accuracy and consistence of questionair items.the tool of analysis that are used to analyze Structural Equation Modelling (SEM). The technique of collecting data is send questioner to responden and the technique of taking sample is convenience sampling. The result of research shows that there is positive influence signicifant Spiritual Capital and Individual values that direct and indirect to Job Performance.

Key Words: Spiritual Capital, Individual Values, Job Satisfaction, Organizatinal Commitment and Job Performance

PENDAHULUAN

Belum optimalnya *job performance* rumah sakit boleh jadi petugas medis hanya mengandalkan kecerdasan emosional atau kecerdasan intelektual saja dan masih lemahnya sumberdaya manusia medis yang belum dikelola dengan nilai-nilai spiritual, meskipun dukungan kinerja itu sudah mengklaim adanya kompetensi yaitu individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya dan produktifitas yang diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*).

Alasan tersebut memperkuat riset ini membuktikan konsep/paradigma baru apakah *spiritual capital* dan *individual values* mampu meningkatkan kinerja, semangat juang dan kesediaan bekerja tanpa pamrih untuk kepentingan organisasi. Kegiatan seting riset ini adalah rumah sakit di Yogyakarta sebagai obyek, yang boleh dibilang cukup besar yaitu Panti Rapih, PKU Muhammadiyah, Bethesda, Panti Rini, Rumah Sakit Islam Hidayatullah agar rumah sakit yang sangat diperlukan oleh masyarakat luas berkaitan dengan kesehatan tetap *exis* dan *survive*.

Penelitian ini lebih difokuskan pada pengaruh variabel *Spiritual Capital*, *individual value*, sebagai kapasitas individu mempunyai pengaruh baik langsung atau tidak langsung

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, email : herystnt@yahoo.co.id

² Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

³ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

Melalui *Organizational commitmen*, *Job satisfaction* pada *job performance*. Banyak dipahami dari individu keunikan yang mendasarinya, sehingga apa yang diputuskan oleh individu, apa yang dilakukan oleh individu dimungkinkan sedikit banyak juga dipengaruhi oleh faktor karakteristik dan kepribadiannya, disamping perubahan lewat hasil pembelajaran.

Kualitas sumberdaya manusia adalah kunci penanganan dalam persaingan bisnis. Miftah (2002) mengatakan bahwa Michael Porter dengan teori *Competitive Advantage* menyadarkan kita akan pentingnya peran people atau karyawan dalam mengantarkan suatu perusahaan/negara untuk memenangkan persaingan. Mencapai kualitas yang tinggi pada sumberdaya manusia tersebut perlu terus diupayakan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan kerja karyawan, dan penting pula dibangun sikap kerja yang merupakan penentu dari perilaku, itulah letak relevansi dan urgensi pada pengelolaan *organizational commitment* yang memiliki sikap kerja yang positif, akan lebih menumbuhkan terciptanya loyalitas pada atasan, komit terhadap institusi, menyatu dalam pekerjaannya, sehingga tercipta kinerja yang tinggi. Peran ini sangat penting untuk penanganan bisnis pada era globalisasi seperti saat ini.

Efektifitas organisasi diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. *Job Performance* merupakan prestasi *individual value* selain dipengaruhi oleh kepuasan kerja, juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diantaranya adalah *self esteem* dan *self efficacy* (Bandura & Wood.,1989). Beberapa peneliti *individual values* secara langsung dihubungkan dengan *individual outcomes* seperti *organizational commitment*, *job performance*, *job satisfaction*, and *intent turn over*. Menurut Hogan and Ones (1997) menemukan bahwa karyawan dengan *competent*, *organized*, *systematic*, *self-disciplined* and *achievement-oriented* (indicator individual values) yang tinggi cenderung memiliki *organizational commitment* dalam pekerjaan yang tinggi pula dan cenderung lebih memiliki *job performance* yang lebih baik. (Barrick and Mount,1991).

H₁ : Terdapat pengaruh positif signifikan *individual values* terhadap *job performance*

H₃ : Terdapat pengaruh positif signifikan *individual values* terhadap *job satisfaction*

Spiritual capital adalah merupakan kecerdasan tertinggi, yang merupakan kecerdasan untuk menghadaapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, dengan memfungsikan IQ dan SQ secara efektif (Danah & Marshall , 2004). *Spiritual capital* dan *individual value* dengan seperangkat karakteristik individu dengan kepribadian memiliki peran dalam mewujudkan organisasi yang efektif (ivancevich, at al, 2006)

Paradigma baru konsep *Spiritual capital* menerapkan nilai-nilai spiritual dalam usahanya memiliki keunggulan dibanding pesaing-pesaingnya dan mampu meraih kesejahteraan dan kepuasan bersama (Danah & Marshall,2004) Sebagai contoh perusahaan Merck sama sekali saja mendapatkan keuntungan materiil, namun niat baik mereka telah terwujud dan kesadaran akan prestasi pun lahir. Konsekuensinya timbul semangat yang tinggi pada ilmuwan perusahaan Merck tersebut. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis:

H₂ : Terdapat pengaruh positif signifikan *spiritual capital* terhadap *job performance*

H₄ : Terdapat pengaruh positif signifikan *spiritual capital* terhadap *job satisfaction*

Job satisfaction adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, artinya individu sudah dihadapkan dengan lingkungan pekerjaan yang mempengaruhi motivasi atau sikap individu dalam beraktivitas mencapai sesuatu yang diinginkan, (Rona Adam dalam Robbins, 1996). *Job satisfaction* merupakan perasaan

senang atau rasa ketidaksenangan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan hal tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya (Davis, 1996). mendefinisikan *job satisfaction* adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima oleh pekerja dan banyaknya yang diyakini oleh orang tersebut yang seharusnya diterima. Robbins, (1996) Setiap karyawan yang memiliki *job satisfaction* cenderung memiliki *organizational commitment* yang tinggi pada organisasinya (Bishop, et.al., 1997)

H₅: Terdapat pengaruh positif signifikan *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*.

Organizational commitment adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. (R. Rosenblatt, 1994). Seorang individu yang mempunyai *organizational commitment* tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja, namun sebaliknya seorang individu yang *berorganizational commitment* rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sendiri sebagai orang tua, tidak ingin menjadi anggota organisasi (Griffin, 2004). Semakin tinggi tingkat *organizational commitment* pada organisasi maka semakin tinggi *job performance* dalam hal ini *job performancenya* (pengaruh positif) (Bishop, et.al, 1997) . *Organizational commitment* merupakan derajat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi melalui hasil yang dirasakan. (Robbins, 1996).

H₆: Terdapat pengaruh positif signifikan *organizational commitment* terhadap *job performance*

H₇: Terdapat pengaruh positif signifikan tidak langsung *spiritual capital* dan *individual values* terhadap *job performance* dimediasi oleh *job satisfaction* dan *organizational commitment*

METODE

Populasi sebagai keseluruhan obyek (satuan-satuan/ individu-individu) yang karakteristik/ ciri-cirinya akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Rumah Sakit di wilayah Yogyakarta jumlah responden dari penelitian ini adalah sebanyak 223 karyawan pada rumah sakit di Yogyakarta seperti terlihat pada Tabel 1 :

Teknik pengambilan sampel adalah *Convenience Sampling* yaitu siapa saja karyawan yang ditemui di tempat penelitian dijadikan responden (Sekaran, 1999). hal ini dilakukan yang mengingat karyawan bekerja ada pengantian jam kerja (shif kerja) terutama perawat. Penentuan besar sampel yang diambil sebanyak 223 responden yang mengembalikan kuesioner dan mengisi lengkap, dari jumlah 285 responden yang direncanakan. Jumlah ini cukup memenuhi serta sesuai *rule of thumb* menurut Roscoe (Sekaran, 2000).

Tabel.1
Jumlah responden rumah sakit di Yogyakarta

Nama Rumah sakit	Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang kembali
Rumah Sakit Panti Rapih	85	65
Rumah sakit Bethesda	80	70
Rumah Sakit Islam Hidayatullah	40	31
Rumah sakit PKU Muhammadiyah	40	30
Rumah sakit Panti Rini	40	27
Jumlah	285	223

Sumber: data primer (2009)

Spiritual capital diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh (Zohar & Marshall, 2004) yang terdiri dari 18 item. dimensi atau indikator untuk mengukur tinggi rendahnya dengan mengajukan satu atau lebih item pernyataan, yaitu : +1, Eksplorasi, -1, Penonjolan – diri., +2 Kecenderungan Bergaul (Sosialisasi) dan Bekerja sama (Kooperasi), - 2, Kemarahan., + 3, Kekuatan dari dalam, -3, Keserakahan, +4, Penguasaan, - 4, Rasa takut, +5, Generativitas, -5, Keresahan, +6, Pengabdian yang Lebih Tinggi. , 6, Apati., +7, Jiwa dunia , -7, Malu dan Rasa bersalah., +8, Pencerahan, -8, Depersonalisasi.

Instrumen dibuat dalam Skala Likert 5 poin, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Pengujian validitas dengan menggunakan hasil korelasi dari masing-masing item dengan total item, hasilnya semua item dinyatakan valid, korelasi $\geq 0,4$ dengan probabilitas dibawah 0.05. peneliti juga melihat validitas dari setiap *latent variable / construct* melihat *loading factor* dari hubungan antara setiap *observed variable* dan *latent variable*. Hasil *loading factor* dengan menggunakan *confirmatory factor analysis (CFA)*, menunjukkan $\geq 0,4$. (Ghozali, 2004) . Mengenai *Construc- Reliability* atau kehandalannya dengan koefisien cronbach alpha dari masing-masing variable yang hasilnya reliable.(tabel.2).

Tabel.2
Hasil Uji Reliabilitas (**Construc- Reliability**)

Variabel	koefisien cronbach alpha
spiritual capital	0,8651
individual value	0,8840.
job satisfaction	0,7233
Organizational commitment	0,7451
Job Performance	0,9498

Sumber Data primer diolah, 2009

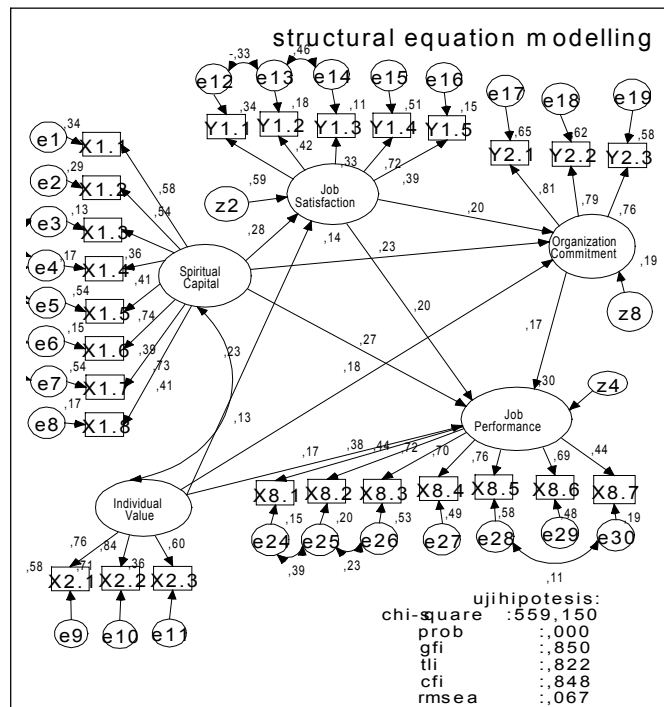
PEMBAHASAN

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan program AMOS. Berdasarkan hasil analisis persamaan structural AMOS didapat *critical ratio* (CR) dan koefisien *path* sehingga dapat diketahui hubungan dan pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependennya. Hubungan antar variabel, diuji dengan membandingkan nilai CR dan nilai t-tabel pada *degree of freedom* atau tingkat probabilitas tertentu . Jika $CR \geq$ dari nilai t-tabel pada df tertentu maka pengaruh variabel yang diuji dinyatakan signifikan pada level probabilitas yang ditentukan.

Setelah proses awal mengenai data penelitian diuji validitas maupun uji reliabilitas termasuk juga uji terhadap normalitas data, uji *multicollinerity* dan *singularity*, dan uji yang lainnya. Evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria CR ukuran *skewness value* dan *kurtosis value*. Bila nilai CR lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga distribusi data tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi (1%) yaitu sebesar $\pm 2,58$. uji normalitas secara univariate nilai CR *skewness* dan kurtosis hampir semuanya berada dibawah $\pm 2,58$ hanya X8.7 dan X1.4 yang CR-nya diatas $\geq \pm 2,58$ masing-masing 3,316 dan 4,961, namun secara umum data mempunyai sebaran yang merata atau normal.

Tidak adanya Gejala multikolinieritas dan singularitas dapat dilihat melalui determinan matriks kovarians hasil *output* memberikan nilai *Determinant of Sample Covariance Matrix* = 3,532e+001 Nilai ini lebih dari angka nol sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada data yang dianalisis. Deteksi terhadap adanya univariat outlier dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas sebagai outlier dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam *standard score* (z-score), (hair *et al.*, 1998). Melihat kriteria tersebut ternyata dari nilai z-score tidak ditemukan nilai yang $\geq \pm 3,0$, ini berarti dari kasus ini tidak terdapat outlier sehingga data dapat dipakai semua sebanyak 223 responden.

Setelah dilakukan beberapa pengukuran, selanjutnya dilakukan pengujian model penelitian dengan *Structural Equation Modelling*, tampak pada gambar.1



Gambar.1
Hasil pengujian dengan AMOS 5.0

Evaluasi terhadap hasil pengujian model tersebut diatas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel.3
Tabel Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

	<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil	Evaluasi Model	
Sumber: yang 2009	$X^2 - Chi Square$		559,150	Diharapkan kecil	data primer diolah,
	<i>Significance Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Kurang baik	
	RMSEA	$\leq 0,08$	0,067	Baik	
	GFI	$\geq 0,90$	0,850	moderat	
	TLI	$\geq 0,95$	0,822	moderat	
	CFI	$\geq 0,95$	0,848	moderat	

Berdasar Tabel.3 dapat dikemukakan bahwa evaluasi terhadap model cukup mendukung, nilai chi-square cukup baik meskipun agak tinggi = 559,150 , Probabilitas =

0,000 kurang bisa terpenuhi karena tidak $\geq 0,05$, sehingga model cukup berat untuk diaplikasikan; namaun hasil-hasil kreteria yang lain cukup mendukung walaupun tidak optimal. Hasil yang lain yaitu GFI sebesar 0,850 yang berarti nilai ini menunjukkan model yang moderat yang belum menunjukkan angka yang diharapkan $\geq 0,90$; TLI = 0,822 yang menunjukkan juga moderat, inipun masih berada pada angka yang diharapkan yaitu $\geq 0,95$; demikian juga CFI = 0,848 hasilnya moderat dari yang diharapkan dari angka yang $\geq 0,95$, hal ini menunjukkan bahwa model tersebut berada pada keadaan moderat; untuk nilai RMSEA = 0,067 berada dibawah angka 0,08 ($\leq 0,08$) yang dapat digunakan untuk mengestimasi model dalam populasi dan juga sebagai indeks untuk kompensasi chi-square statistic dalam sampel yang besar artinya dari hasil yang didapatkan dalam model penelitian ini masih ada peluang untuk diaplikasikan modelnya pada institusi yang lain.

Pengujian hipotesis hubungan kausalitas antara, *spiritual capital*, *individual values*, *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *job performance* berikut digambarkan koefisien jalur yang menunjukkan hubungan kausalitas antar variabel seperti yang dapat dilihat pada Tabel.4

Hipotesis kausalitas yang dikembangkan dalam model ini, perlu diuji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi sama dengan nilai CR atau uji -t yang lazim digunakan dalam model-model regresi. pada table.4 menunjukkan estimasi parameter perhitungan model yang menyajikan nilai-nilai koefisien regresi, terlihat bahwa nilai CR yang identik dengan t-hitung dalam regresi, menunjukkan semua koefisien regresi secara signifikan tidak sama dengan nol, karena itu hipotesis nol bahwa *regression weight* adalah sama dengan nol dapat ditolak, sehingga hipotesis alternatif mengenai hubungan atau kausalitas dari masing-masing variabel yang disajikan dalam model dapat didukung.

Besarnya nilai CR menunjukkan pengaruh variabel yang bersangkutan dengan variabel yang dituju anak panah. Pengaruh suatu konstruk terhadap konstruk lain diuji dengan memperhatikan apakah koefisien *path (standardized regression weighs estimate)* yang menghubungkan kedua konstruk tersebut pada taraf signifikan alpha yang ditentukan yaitu alpha 5%. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas, dan selanjutnya dikatakan signifikan apabila nilai probabilitas $\leq 0,05$.

Tabel. 4
Evaluasi atas *Regression Weight*
Untuk uji kausalitas

			Estimat	S.E.	C.R.	P
Job_Satisfaction	←	Spiritual_Capital	0,205	0,07	2,82	0,005
Job_Satisfaction	←	Individual_Value	0,17	0,07	2,43	0,015
Organization_Commitment	←	Job_Satisfaction	0,476	0,22	9	0,038
Organization_Commitment	←	Spiritual_Capital	0,404	0,15	2,62	0,009
Organization_Commitment	←	Individual_Value	0,324	0,14	2,19	0,028
Job_Performance	←	Organization_Commitment	0,134	0,06	2,02	0,043
Job_Performance	←	Individual_Value	0,237	0,11	2,10	0,036
Job_Performance	←	Spiritual_Capital	0,367	0,12	3,01	0,003

Job_Performance	←	Job_Satisfaction	0,364	0,176	2,069	0,039
-----------------	---	------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: data primer yang diolah, 2009

H₁: Terdapat pengaruh positif signifikan *individual values* terhadap *job performance*

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Job_Performance	Individual Value	0,237	0,113	2,102	0,036

Individual Value berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Job Performance*. Parameter estimasi antara *individual value* dan *job performance* menunjukkan pengaruh yang positif yang dapat dilihat dari hasil nilai C.R atau t-hitung = 2,102 yang lebih besar atau C.R atau t-tabel ± 2,00 (pembulatan 1,96) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%), dan pengaruh tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terlihat probabilitas sebesar 0,036 masih berada dibawah alpha 5%. dengan demikian hipotesis 1 dapat didukung.

H₂: Terdapat pengaruh positif signifikan *spiritual capital* terhadap *job performance*

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Job_Performance	Spiritual Capital	0,367	0,122	3,011	0,003

Spiritual Capital berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Job Performance*. Parameter estimasi antara *spiritual capital* dan *job performance* menunjukkan pengaruh yang positif yang dapat dilihat dari hasil nilai C.R atau t-hitung = 3,011 yang lebih besar atau C.R atau t-tabel ± 2,00 (pembulatan 1,96) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%), dan pengaruh tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terlihat probabilitas sebesar 0,003 masih berada dibawah alpha 5%. dengan demikian hipotesis 1 dapat didukung.

Spiritual capital berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *job performance*, hal ini mendukung dan membuktikan secara empiris penelitian yang dilakukan oleh Hogan and Ones (1997); Danah & marshal, (2004); Miller & Dany, (2001), Bishop & Scott,(1997) dan, Meyer & Allen (2004).

Tenaga medis di rumah sakit ada peran *spiritual capital* yang baik, sehingga hubungan dengan orang lain atau lingkungan kemasyarakatan dalam instropeksi diri cenderung mendengarkan kata hati, karena keyakinannya bahwa ”kata hati selalu menerima cahaya kebenaran Ilahiah”, sehingga dalam setiap ucap, langkah, dan perilakunya berusaha untuk selalu berhati-hati. Ada kepandaian menciptakan suasana harmonis dalam lingkungan, kepandaian dalam memilih ketepatan waktu, tempat dan lain sebagainya.

H₃: Terdapat pengaruh positif signifikan *individual values* terhadap *job satisfaction*

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Job_Satisfaction	←	Individual Value	0,1707	0,2436	0,015

Individual Value berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Job_satisfaction* Parameter estimasi antara individual values dan job satisfaction menunjukkan pengaruh yang positif yang dapat dilihat dari hasil nilai C.R atau t-hitung = 2,436 yang lebih besar atau C.R atau t-tabel ± 2,00 (pembulatan 1,96) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%), dan pengaruh tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terlihat probabilitas sebesar 0,015 masih berada dibawah alpha 5%. dengan demikian hipotesis 1 dapat didukung

Sangat berbeda dengan yang usia muda, mempunyai emosional yang tinggi, keinginan sekarang harus dipenuhi sekarang juga, sehingga beda unsur kehati-hatiannya, hal inipun karena miskin pengalaman karena belum banyak merasakan manis getirnya kehidupan. dengan Kemampuan dan Kepribadian yang matang berarti ada keseimbangan dan keselaran antara kekuatan pikiran dan kekuatan hati yang bekerja sehingga mudahlah untuk mengelola diri sendiri (management self) dan lingkungan yang dihadapi tanpa mengalami kesulitan sehingga hasil apapun yang didapatkan akan menjadikan kepuasan jiwa dan kerja (*job satisfaction*). inilah bentuk dari peran internal motivasi intrinsik..

H4: Terdapat pengaruh positif signifikan *spiritual capital* terhadap *job satisfaction*

		Estima	S.E	C.R.	P
		te	.		
Job_Satisfac	Spiritual_Cap	0,0	0,0	2,82	0,0
tion ←	ital	0,205	72	6	05

Spiritual capital berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Job_satisfaction* Parameter estimasi antara spiritual capital dan job satisfaction menunjukkan pengaruh yang positif yang dapat dilihat dari nilai C.R atau t-hitung = 2,826 yang lebih besar atau C.R atau t-tabel ± 2,00 (pembulatan 1,96) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%), dan pengaruh tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terlihat probabilitas sebesar 0,036 masih berada dibawah alpha 5%. dengan demikian hipotesis 1 dapat didukung.

Hasil dari uji hipotesis penelitian ini menyatakan spiritual capital berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Job satisfaction, hal ini mendukung dan membuktikan secara empiris penelitian yang dilakukan oleh Danah & Ian, 2004; Miller, 2001, Bishop, 2000, Meyer,2004; dan Hogan and Ones (1997).

Spiritual capital yang matang dalam bekerja tidaklah bisa diukur dengan *job satisfaction* semata Orientasi dan prinsip hidupnya adalah menjadi orang yang bertanggung jawab, penuh kejujuran, keterbukaan dan berani berkorban agar hidup lebih bermakna. Petugas medis dalam hal ini cukup dinamis yang artinya keinginan membuat orang lain senang atas jasanya.

H5: Terdapat pengaruh positif signifikan *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*.

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Organizational Commitment ←	Job_Satisfaction	0,476	0,229	2,08	0,038

Hasil uji dinyatakan *job satisfaction* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *organizational commitment*, hal ini mendukung dan membuktikan secara empiris penelitian

yang dilakukan oleh *Danah & Ian*, 2004; Miller, 2001, Bishop, 2000, Meyer,2004; dan Hogan and Ones (1997). *Job satisfaction* merupakan ekspresi idividu terhadap penghargaan (*well-being*) yang diterimanya terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya.

H₆: Terdapat pengaruh positif signifikan *organizational commitment* terhadap *job performance*

		Estimate	S.E	C.R.	P
JobPerformance	Organization.Commitment	0,134	0,066	2,028	0,043

organizational commitment berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Job performance*. Parameter estimasi antara *organizational commitment* dan *job performance* menunjukkan pengaruh yang positif yang dapat dilihat dari hasil nilai C.R atau t-hitung = 2,028 yang lebih besar atau C.R atau t-tabel $\pm 2,00$ (pembulatan 1,96) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%), dan pengaruh tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terlihat probabilitas sebesar 0,043 masih berada dibawah alpha 5%. dengan demikian hipotesis 1 dapat didukung.

H₇: Terdapat pengaruh positif signifikan langsung dan tidak langsung *spiritual capital* dan *individual values* terhadap *job performance* dimediasi oleh *job satisfaction* dan *organizational commitment*

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Individual Value	Spiritual Capital	Job_Satisfaction	Organization Commitment	Job_Performance
Job_Satisfaction	0,227	0,276	0	0	0
Organization Commitment	0,183	0,231	0,201	0	0
Job_Performance	0,171	0,268	0,197	0,172	0

Spiritual capital berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *job performance*. Parameter estimasi antara *spiritual capital* dan *job performance* menunjukkan pengaruh positif itu dapat dilihat dari hasil nilai koefisien yang membentuk antar kedua konstruk yaitu sebesar 0,268. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari variable *spiritual capital* terhadap variabel *job performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction* dan *organization commitment* adalah sebesar 0,104. hubungan atau pengaruh antar kedua variable tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%), dan terlihat pada probabilitas sebesar 0,000 jauh dibawah alpha 5%. dengan demikian hipotesis ini didukung.

Job performance yang tinggi ini diperoleh karena pegawai medis di rumah sakit memiliki *spiritual capital* atau kecerdasan ruhaniah yang cukup baik, sehingga kiprah gerak langkah pekerjaanya ada instropeksi diri dan adanya keyakinan diri merasa ada pengawasan

tanggung jawab dari Illahi tentang apa yang dikerjakannya, sehingga selalu berhati-hati. Sehingga jangan pernah terjadi kasus-kasus yang buruk di rumah sakit seperti 1) Kasus Prita Mayasari VS Rumah Sakit Omni International Hospital, 2) Kasus anak kembar (Jared & Jayden) yang buta mata akibat pihak rumah sakit melakukan penanganan yang salah, kurang peka terhadap kondisi anak dan tidak merujuk dokter spesialis tertentu, 3) Kasus kekeliruan obat yang menjadikan kelumpuhan pasien 4) kasus pengobatan yang justru munculnya penyakit baru, dan lain sebagainya. Berita ini yang didengar oleh masyarakat, dan harapan umum mutlak kasus-kasus tersebut tidak pernah ada atau terjadi di dunia medis lagi.

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Indiv idual_V alue	Spirit ualCapit al	Job Satisfac tion	Organiza tionCommi tment	Job_ Perfor mance
Job_Satisfaction	0	0	0	0	0
Organization_ Commitment	0,04 6	0,056	0	0	0
Job_Performanc e	0,08 4	0,104	0,035	0	0

Individual value berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *job performance*. Parameter estimasi antara *individual value* dan *job performance* menunjukkan pengaruh yang positif yang dapat dilihat dari hasil nilai koefisien yang membentuk antar kedua konstruk yaitu sebesar 0,171. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari variabel *individual value* terhadap variabel *job performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction* dan *organization commitment* adalah sebesar 0,084, dan hubungan atau pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%), dan terlihat pada probabilitas sebesar 0,000 jauh dibawah alpha 5%. dengan demikian hipotesis ini didukung.

Karyawan medis di rumah sakit ini memiliki cukup *individual value* yang baik yaitu memiliki kepribadian yang matang, karena mampu mengendalikan diri, tidak emosional karena lebih mengutamakan rasio, dalam dirinya penuh dengan kedisiplinan yang tinggi, tidak reaktif bila mendapat kritik, tidak merasa dirinya pandai dan paling benar walaupun memang mempunyai kapasitas, selalu positif thinking, terbuka, transparan, dan akomodatif, konsisten menjaga nilai, baik nilai pribadi maupun nilai institusi.

KESIMPULAN

Simpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif signifikan langsung dan tidak langsung *Spiritual capital* dan *individual values* terhadap *job performance* dan terdapat pengaruh tidak langsung positif signifikan *Spiritual capital* dan *individual values* melalui *job satisfaction* dan *organizational commitment* terhadap *job performance*.

Melihat pentingnya peran Individu terkait dengan *spiritual capital* dan *individual values* diharapkan rumah sakit berupaya meningkatkan tenaga medis atau seluruh pendukung mengikuti pelatihan-pelatihan seperti pelatihan kecerdasan spiritual seperti ESQ (*Emotional Spiritual Quatient*), manajemen SQi, *entrepreneurial intelligence* atau sejenisnya secara bertahap dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2001, "Sistem Manajemen Kinerja" PT Gramedia, Jakarta
- Bishop, W.J., Scott, K.D. , 2000, Employee Commitment and Workshop Team Productivity, HR Magazine.
- Bandura, A & Wood, R.E. (1989). Effect of Perceived Controllability and Performance Standard on Self-Regulation of Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56. 805-814
- Cooper, D.R., Emory, C.W., 1995, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi kelima, jilid 1, USA: Richard D. Irwin, Inc.
- Chaw.. 2000, Organizational Culture: Association with Affective Commitment, Job Satisfaction, Propensity to Remain and Information Sharing , Working Paper, San Diego State University.
- Erwin Miftah, 2002, Suatu Pengantar Pendekatan Integratif Audit Atas Sumber Dayam manusia, Pemeriksa No.86, Agustus 2002-49-51
- Ghazali, Imam. 2005, *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS*
- Hogan, J., & Ones, D.S. 1997, Conscientiousness and Integrity at Work, In R. Hogan, J.A. Johnson, & S. Briggs (Eds.) *Handbook of Personality Psychology*, 24, (pp849-870), San Diego, CA: Academic Press, Inc.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske & Michael T. Matteson, 2006, *Organizational Behavior*, Seventh edition Published McGraw-Hill.
- Jacqueline M. Katz and Eleanor Green (1997), *"Managing Quality, A Guide to System Wide Performance Management in Health Care"*, Mosby Year Book.
- Meyer & Allen, 2004, A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, 1, 61-69
- Miller, Dany, 2001, The People Make Process, Commitment to Employee, Decision Making and Performance, *Journal of Management*, 34 (2)
- Nilasari, B. Medina., 2006. 'Pengaruh Loyalitas kepada Supervisor (Loyalty to supervisor) Terhadap Job satisfaction (Job Satisfaction) dan Intent to Stay'. *Jurnal : "Media Riset Bisnis & Manajemen"*. Vol. 6, Nomor 2, Agustus.
- Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2005, *Organizational Behavior*, Fifth edition, The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : PT. Prenhallindo.

Sekaran, Uma, 1999. *Research Method For Business: A Skil Building Approach*. fifth edition. John Willey & Sons Inc. Singapore.

Tepeci M 2001, The Impac of Personal Value, Organization Culture and Person-Organization Fit on Individual Outcomes in Restourant Industry, *Journal of Applied Psychology*.

WHO dan Direktorat Jendral Pelayanan Medik, Departemen Kesehatan RI "Petunjuk Pelaksanaan Mutu Pelayanan Rumah sakit", Jakarta 1998

Zohar, Donah dan Ian Marshall. 2004. *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berfikir Integralistik dan Holistic Untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.