

## **Pengaruh *Spiritual Capital* dan *Individual Value* terhadap *Job Performance* pada Rumah Sakit di Wilayah Yogyakarta**

**Hery Sutanto dan Krisnandini Wahyu Pratiwi**

*Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta*

### ***Effect of Spiritual Capital and Individual Value on Job Performance in Hospitals in Yogyakarta***

**ABSTRACT** *This research aimed to examine influence of spiritual capital, individual values to job performance. The object of this research was hospital in Yogyakarta area. The respondents were doctor, nurse, and administration official. Validity and reliability test were used to measure the accuracy and consistence of questionair items. Data was analyzed with structural equation Modelling (SEM). Questioner was sent to collect data from the responden. The result showed that there was positive influence signicifant spiritual capital and individual values to job performance.*

**Key Words:** *Spiritual Capital, Individual Values, Job Performance*

Perkembangan rumah sakit semakin menjadi pusat perhatian masyarakat, baik rumah sakit pemerintah ataupun swasta hingga yang bertaraf internasional. Jika membayangkan rumah sakit seseorang akan terpersepsi dengan masalah sakit, berobat, periksa dan obat-obatan. Tak dipungkiri bahwa isu kesehatan sangatlah menarik untuk dikaji dan diteliti, karena banyak isu-isu yang berkembang di masyarakat akhir-akhir ini kurang menyejukkan termasuk terkait banyaknya kasus mengenai isu mal praktek, medis bekerja tanpa berdasar *Standard Operating Procedure* (SOP). Tujuan atau orientasi keberadaan rumah sakit yang salah pasang yaitu orientasi yang cenderung masih berfikir non social dan lain sebagainya. Ada lagi muncul tuduhan pelayanan medis sebagai bagian integral rumah sakit yang belum sepenuhnya optimal memberi pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Cukup banyak energi yang dikeluarkan oleh pihak rumah sakit menanggapi isu dan tuntutan tersebut, namun rumah sakit tidak mau terjebak dengan isu yang berkembang. Konsentrasi sekarang adalah tanggung jawab dan peran utama yang harus dilakukan dengan program perbaikan dan pengembangan untuk melayani masyarakat secara baik dan memuaskan termasuk perhatiannya secara internal mengatasi masih lemahnya kualitas sumberdaya manusia dalam pendekatan nilai-nilai individu dan spiritual capital. Pemahaman tiap-tiap individu berbeda dalam memandang lingkungan sekitar mengenai berbagai fenomena yang ada ternyata tergantung seberapa tinggi tingkat nilai individu dan *Spiritual Capital*nya (Zohar & Marshall, 2004).

Menurut Tepeci (2001) keefektifan suatu organisasi hanya dapat ditentukan oleh anggota organisasinya (*people*). Pernyataan ini mengimplikasikan bahwa sebuah organisasi mampu *sustain*

tegantung pada bagaimana kapasitas anggotanya (*people perform*) dalam kesungguhan bekerja. *job performance* yang diharapkan, menurut (Tepeci,2001) secara ekstensif dijelaskan bahwa selain *Organizational commitment* dan *job satisfaction* mempengaruhi *job performance* ada variabel yang sangat berpengaruh secara langsung yaitu *Individual values* dan *spiritual capital*. Senada dengan pernyataan ini ternyata juga dikemukakan oleh Miller (2001), Bishop, Scott, & Casino, (1997), dan Meyer & Allen (1991). Karyawan sebagai individu dengan *competent, organized, systematic, self-disciplined and achievement-oriented* merupakan penjabaran dari *individual values* yang tinggi cenderung juga memiliki *job performance* yang lebih baik (Barrick & Mount, 1991). *Individual value* atau nilai individu dalam aplikasinya tidak pernah terlepas dari karakteristik atau kapasitas yang mendasari seseorang yaitu kepribadian yang merupakan cara seseorang bereaksi dan berintegrasi dengan orang lain atau keselarasan perasaan dengan pikiran yang dihadapkan pada lingkungan sekitar (Robbins, 2006).

Penelitian ini memfokuskan pada seberapa besar pengaruh variabel *spiritual capital* dan *individual value* sebagai kapasitas individu yang berperan dalam berinteraksi dengan lingkungan termasuk terkait dengan pencapaian hasil atau *job performance* yang diharapkan. Obyek penelitian ini adalah rumah sakit yang ada di wilayah Yogyakarta yaitu seperti Panti Rapih, PKU Muhammadiyah, Bethesda, Panti Rini, dan Rumah Sakit Islam Hidayatullah. Adapun permasalahan yang ingin diselesaikan untuk dijawab yaitu terkait (1) apakah *individual values* secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* (2) apakah *spiritual capital* secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.

Berbicara mengenai nilai individu tidak lepas dari karakteristik yang mendasari individu tersebut termasuk juga membicarakan tentang kepribadian, yaitu cara seseorang bereaksi dan berintegrasi dengan orang lain atau bisa juga dikatakan keselarasan perasaan dengan pikiran yang dihadapkan pada lingkungan sekitar, yang berarti ada faktor luar yang mempengaruhi individu tersebut berubah sikap dan perilaku. Kepribadian seseorang atau individu bisa jadi karena pengaruh keturunan, yang artinya kepribadian yang baik atau buruk akan dicocokkan dengan kepribadian induknya; namun kepribadian ternyata juga bisa dipengaruhi oleh faktor situasi lain yaitu bentuk pengalaman yang sangat mempengaruhi kerja otak atau kognitif seseorang, sehingga seseorang atau individu merasa tertekan dan takut mengenai dirinya sehingga sikap atau perilakunya akan mengarah keinginan menutup rasa takut tersebut. Kepribadian juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan (teman di sekitarnya), sehingga seseorang itu cenderung mulanya hanya mengikuti sikap dan perilaku teman, namun lama kelamaan justru akan merupakan kebiasaan. banyak hal-hal yang unik untuk mengetahui individu, sehingga penelitian ini sangat menarik untuk dilakukan penelitian

### ***Individual Value dan Kaitannya dengan Job Performance***

*Individual value* tidak lepas dari karakteristik yang mendasari individu tersebut termasuk juga membicarakan tentang kepribadian dan secara umum kepribadian adalah merupakan cara seseorang bereaksi dan berintegrasi dengan orang lain atau keselarasan perasaan dengan pikiran yang dihadapkan pada lingkungan sekitar. *Individual values* secara langsung dihubungkan dengan *individual outcomes* seperti *organizational commitment, job performance, job satisfaction, and intent turn over*. Hogan and Ones (1997). 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*

### ***Spiritual Capital dan Kaitannya dengan Job Performance***

Menurut Zohar & Marshall (2004) kebanyakan perusahaan-perusahaan lebih berorientasi kepada kapitalis materialistis dimana jika kebutuhan materi tidak terpenuhi sesuai harapan akan cenderung menurunkan prestasi kerja karyawan yang menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Namun Danah & Ian Marshall telah menemukan paradigma baru yaitu konsep *Spiritual capital* atau modal spiritual. Banyak perusahaan yang sudah menerapkan nilai-nilai spiritual dalam usahanya memiliki keunggulan dibanding pesaing-pesaingnya (<http://eepinside.com/p-84>). Sebagai contoh perusahaan Merck sama sekali tidak 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.

## **H2.**

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

## **Metode Penelitian**

### ***Sampel***

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di rumah yaitu dokter, perawat, dan karyawan administrasi di wilayah Rumah sakit di Yogyakarta. Pertimbangan dengan karyawan medis karena tuntutan terhadap kinerja kerja karyawan medis cukup tinggi, termasuk menyangkut penanganan kesehatan banyak pasien sehingga sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki nilai-nilai individual yang baik pada organisasi. Penekanan lebih jauh ingin juga melihat seberapa kuat tim medis (perawat, administrasi, dokter) memiliki fundamental agama atau keyakinan yang baik tentang *spiritual capital*, sehingga mau dan mampu untuk memberikan pelayanan yang optimal membantu masyarakat tanpa tendensi kepentingan lain, tanpa pamrih, sabar, mengorbankan waktu, tenaga dan keprofesionalnya demi pasien.

Teknik pengambilan sampel adalah *convenience sampling*, hal ini dilakukan mengingat karyawan medis dalam bekerja di rumah sakit diatur mengenai jam kerja, ada pengantian jam kerja (shif kerja) sehingga peneliti menyesuaikan keadaan tersebut. Responden yang mengembalikan dan mengisi lengkap daftar kuesioner sebanyak 223 responden dari jumlah 285 responden yang direncanakan.

### ***Pengukuran Variabel***

Spiritual capital adalah modal yang ditingkatkan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya dalam jiwa manusia yang didalamnya terdapat sifat – sifat individual berupa sikap, watak, karakter, kepribadian, serta keyakinan yang membentuk etika yang mengandung nilai – nilai yang berkaitan dengan baik dan buruk atau moral, *Spiritual capital* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh (Zohar & Marshall, 2004) yang terdiri dari 18 item. dimensi atau indikator

untuk mengukur tinggi rendahnya *Spiritual Capital*, diukur 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. Koefisien alpha untuk instrumen *spiritual capital* adalah 0,8651 (reliabel).

Kuesioner untuk mengukur *Individual Values*, mengacu pada Hogan and Ones (1997) terdapat 3 dimensi yang mengukur tinggi rendahnya *individual values* yaitu *self-disciplined* 3 item pertanyaan, *Competency* 8 item, dan *Achievement-oriented* 3 item. Instrumen diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Koefisien *alpha* untuk instrumen *individual value* adalah 0,8840 (reliabel).

Kuesioner untuk mengukur *Job Performance* mengacu pada Amstrong (1994). terdapat 7 dimensi untuk mengukur tinggi rendahnya *Job Performance* yaitu kualitas kerja 3 item pertanyaan, kuantitas kerja 3 item, pengetahuan 3 item, penyesuaian pekerjaan 2 item, ketanggahan 1 item, hubungan kerja 3 item, dan keselamatan kerja 1 item. Instrumen diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Nilai koefisien *alpha* untuk instrumen *Job Performance* adalah 0,9498 (reliabel).

Untuk masing-masing variabel, telah dilakukan pengujian validitas. Pengujian validitas dengan menggunakan hasil korelasi dari masing-masing item dengan total item, hasil menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid, hasil korelasi  $\geq 0,4$  dengan probabilitas dibawah 0.05. Peneliti juga melihat validitas dari setiap *latent variable/construct* diuji dengan melihat *loading factor* dari hubungan antara setiap *observed variable* dan *latent variable*. Alat analisis yang digunakan untuk menghitung *loading factor* dengan menggunakan *confirmatory factor analysis (CFA)*, dan didapatkan nilai CFA lebih besar dari 0,4.

## Analisis Data

Sebelum proses pengolahan dilakukan pengujian baik uji validitas maupun uji reliabilitas, uji normalitas, uji *multicollinarity* dan *singularity*, dan uji yang lain. Selanjutnya dilakukan pengujian model lengkap yang menjelaskan pengaruh *spiritual capital* dan *individual values* terhadap *job performance* dengan *Structural Equation Modeling* yang dioperasikan melalui program AMOS.05 (*Analysis of Moment Structure*).

## Hasil

### Statistik Deskriptif dan Korelasi antar Variabel

Tabel 1. Statistik Deskriptif dan Korelasi

Variabel	Mean	SD	(1)	(2)	(3)
Spiritual Capital (1)	4,2767	0,3077	-	-	-
Individual Value (2)	4,1577	0,4112	0,310*	-	-
Job Performance (3)	4,1687	0,4355	0,318*	0,182*	-

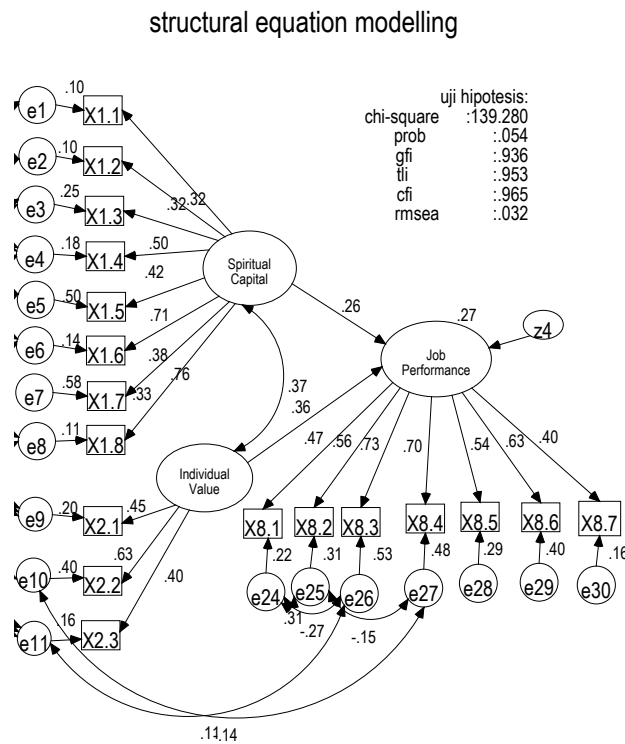
Keterangan:

\* korelasi signifikan pada alpha  $< 0,05$  (dua sisi).

Pada Tabel 1 dapat digambarkan bahwa kondisi karyawan di rumah sakit Yogyakarta terkait dengan variabel *spiritual capital* dengan nilai mean sebesar 4,2767 yang mendekati nilai maksimal angka 5, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata karyawan rumah sakit berada dalam kondisi setuju dan menganggap bahwa *spiritual capital* begitu penting yang harus terpatri tiap diri individu karyawan dalam bekerja. Setiap kondisi harus terasa melekat kekuatan dalam diri untuk hidup saling mengasihi dan saling membantu. *Individual value* dengan nilai mean 4,1577 ini juga menunjukkan bahwa kondisi karyawan rumah sakit setuju jika tiap individu harus mempunyai nilai kompetensi yang berpotensi dalam kontribusinya pada institusi organisasi, dan minimal pada diri sendiri dengan memerankan *management self* secara optimal, melalui pendisiplinan diri untuk meraih prestasi, demikian juga variabel *job performance* menunjukkan nilai mean yang tidak jauh berbeda dengan variable sebelumnya yaitu 4,1687, ini menggambarkan bahwa karyawan rumah sakit rata-rata setuju jika kualitas dan kuantitas kerja masih menjadi target yang harus dicapai, semangat tiap diri karyawan harus selalu meningkatkan pengetahuan, demi masih menjaga hubungan baik dengan semua pihak kapan dan suasana apapun.

### Pengujian Hipotesis

Setelah proses pengujian terhadap uji validitas maupun uji reliabilitas dilakukan termasuk juga uji terhadap normalitas data, uji *multicollinarity* dan *singularity*, dan uji yang lain, telah dilakukan dan dicapai hasil yang layak untuk dilanjutkan penelitian agar hasilnya bisa sempurna, seperti yang diharapkan dalam syarat penelitian. Pengujian model secara lengkap dijelaskan pengaruh *spiritual capital* dan *individual values* terhadap *job performance* dengan *Structural Equation Modelling* tampak dalam Gambar 1, sementara evaluasi terhadap hasil pengujian model tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.



Gambar 1. Hasil Pengujian dengan AMOS 5.0



Tabel 2. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Goodness of Fit	Cut of Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi Square		139,280	
Significancy Probability	$\geq 0,05$	0,054	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,032	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,935	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,953	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,965	Baik

Dari Tabel 2 dapat dikemukakan bahwa evaluasi terhadap model adalah dapat diterima atau model sesuai dengan data karena nilai chi-square = 139,280 yang diperkirakan cukup memenuhi syarat setelah mengetahui probabilitas = 0,054 yang sudah  $\geq 0,05$ . Hasil GFI sebesar 0,935 yang berarti nilai ini menunjukkan model yang baik dan dapat diuji dalam penelitian, karena menunjukkan angka yang  $\geq 0,90$ . TLI = 0,953 yang menunjukkan baik, karena menunjukkan angka yang  $\geq 0,95$ . Demikian juga CFI = 0,965 menunjukkan angka yang  $\geq 0,95$  hal ini menunjukkan bahwa model tersebut sangat baik. Selanjutnya untuk nilai RMSEA = 0,032 berada di bawah 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.

Pengujian hipotesis hubungan kausalitas antara *spiritual capital*, *individual values*, dan *job performance* dapat digambarkan pada koefisien jalur yang bisa dicermati dari Tabel 3. Dalam pengujian ini, perlu diuji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi sama dengan nilai CR (*Critical Ratio*) atau uji  $-t$  yang lazim digunakan dalam model-model regresi, dalam tabel menunjukkan estimasi parameter perhitungan model yang menyajikan nilai-nilai koefisien regresi.

Tabel 3. Evaluasi atas *Standar Regression Weight*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
<i>Job_Performance</i>	<--	<i>Individual_Value</i>	0.363	0.241	2.707	0.007	par-8
<i>Job_Performance</i>	<--	<i>Spiritual_Capital</i>	0.262	0.109	2.752	0.006	par-9

Dalam pengujian hipotesis kausalitas, perlu diuji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi sama dengan nilai CR (*Critical Ratio*) atau uji  $-t$  yang lazim digunakan dalam model-model regresi, dalam tabel menunjukkan estimasi parameter perhitungan model yang menyajikan nilai-nilai koefisien regresi.

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai CR-*critical ratio* yang identik dengan nilai t 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 diterima atau didukung. Besarnya nilai CR (*critical ratio*) menunjukkan pengaruh variabel yang bersangkutan dengan variabel yang dituju anak panah, misalnya *spiritual capital* terhadap *job performance* menunjukkan *estimate* regresi sebesar 0,262 atau CR sebesar 2,752 dan besarnya *Individual value* terhadap *job performance* menunjukkan *estimate* regresi sebesar 0,363 atau CR sebesar 2,707.

### Hubungan Kausalitas dan Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya tingkat signifikan pengaruh suatu konstruk terhadap konstruk lain diuji dengan memerhatikan apakah koefisien *path* (*standardized regression weights estimate*) yang

menghubungkan kedua konstruk tersebut pada taraf signifikan alpha 5%. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas dan dikatakan signifikan apabila nilai probabilitas  $\leq 0,05$  dengan kriteria tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

*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  $t = 2,752$  pada taraf signifikansi sebesar 0,01 (1%), dan pengaruh tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terlihat probabilitas sebesar 0,006 masih berada dibawah alpha 5%. Dengan demikian hipotesis 1 didukung.

*Individual values* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *job performance*. Parameter estimasi antara *individual values* dan *job performance* menunjukkan pengaruh yang positif yang dapat dilihat dari hasil nilai C.R atau  $t = 2,707$  pada taraf signifikansi sebesar 0,01 (1%), dan pengaruh tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terlihat probabilitas sebesar 0,007 masih berada dibawah alpha 5%. Dengan demikian hipotesis 2 didukung.

Dari pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diringkas mengenai hasil pengujian hipotesis seperti yang nampak pada Tabel 4. Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa semua hasil pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan, menunjukkan hipotesis keseluruhan didukung dan signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai probabilitas  $\leq 0,05$ .

Tabel 4. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengujian Variabel	Hasil Pengujian	
		Hipotesis	Keterangan
I	<i>Job performance</i> ← <i>spiritual capital</i>	Berpengaruh (+)	Hipotesis didukung
II	<i>Job performance</i> ← <i>individual values</i>	Berpengaruh (+)	Hipotesis didukung

## Pembahasan

Kebanyakan organisasi mengukur *job performance* hanya didasarkan pada kualitas dan kuantitas output dari proses manajemen, hal ini berarti jika organisasi dalam melihat hasil hanya berdasarkan hasilnya saja, tepat diberlakukan bagi organisasi yang tidak peduli bagaimana hasil ini dicapai. Justru inilah yang banyak menyebabkan timbulnya kemerosotan moral dan etika. Padahal yang seharusnya adalah perlu melihat proses yang selanjutnya didapatkan hasil. pada penelitian ini cenderung ingin mencapai *job performance* berdasarkan proses dan cara yang benar yaitu didasarkan dari *spiritual capital* dan *individual values* masing-masing hubungan atau pengaruh dari variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

### *Pengaruh Spiritual Capital terhadap Job Performance*

Hasil dari uji hipotesis penelitian ini menyatakan *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).

Hal tersebut sangat dimungkinkan *job performance* yang tinggi karena seseorang itu memiliki kecerdasan ruhaniah yang baik, sehingga hubungan dengan orang lain atau lingkungan kemasyarakatan dalam introspeksi 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 (Ngati-Ati = bercermin dari kata hati, dalam istilah Jawa). Seseorang atau individu tersebut dalam prinsip hidupnya mempunyai target bahwa hidup harus bermakna dan harus berkualitas artinya tidak hanya sekedar mengikuti arus kehidupan yang penuh fatamorgana dan menipu; dalam hidupnya suka mengabdikan pada nilai-nilai transpersonal seperti kebaikan, keadilan, kebenaran sehingga mendorong semangat perjuangan yang kuat untuk menghadapi tantangan yang ada, tidak pernah putus asa walau persoalan berat menimpanya; mempunyai sikap tanggung jawab dan terbuka serta selalu berusaha mengembangkan inovasi dan kreatifitas dalam semua kegiatan atau pekerjaan yang dihadapi serta selalu berfikir optimis.

Dengan ciri-ciri baik seperti *job performance* yang tinggi pastilah akan dapat segera tercapai dengan baik, apalagi jika didukung dengan kemampuan menciptakan suasana harmonis dalam lingkungan, kemampuan dalam memilih ketepatan waktu, tempat dan lain sebagainya. *spiritual capital* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* bisa dijelaskan melalui indikator eksplorasi, yang mencirikan bahwa seseorang akan merasa puas justru karena beban atau resiko dari tugas yang dibebankannya, sebagai sharing orang ini paling tidak bisa bersikap tertutup pada orang lain, selain dia sangat pandai memotivasi baik pada dirinya sendiri maupun pada orang lain, sehingga dalam berinteraksi dengan pasien atau keluarga pasien mereka tidak berkeberatan untuk meluangkan waktu untuk berdialog, memberikan pengertian dan pencerahan tentang semua hal bahkan diluar masalah kesehatan. Maka sangat mungkin kalau ciri yang menonjol tersebut rata-rata dimiliki oleh para dokter, perawat, dan administrasi yang bekerja di rumah sakit tersebut. Ciri yang fantastis yaitu selalu berkeinginan untuk mengetahui tentang semua hal, termasuk baik yang berhubungan dengan profesinya, atau apa saja masalah yang berhubungan dengan profesinya, sehingga hal ini menjadikan seseorang terus berfikir, terus hidup dan berkembang yang dampaknya akan akan memunculkan ide dan inovasi dalam kelancaran pekerjaannya. yang dimunculkan. Selain mempunyai sikap eksplorasi dokter, perawat, dan administrasi jauh dari sifat ingin menonjolkan diri atau sifat sok kuasa, karena paham betul bahwa sifat ini bisa memunculkan konflik akibat perbedaan pandangan. Penjelasan yang lain yang berhubungan dengan *spiritual capital* antara lain yaitu tentang kecenderungan bergaul (sosialisasi) dan bekerja sama (kooperasi) dengan demikian maka diharapkan dokter, perawat, dan bagian administrasi di rumah sakit termotivasi oleh semangat bergaul dan bekerja sama sehingga mereka akan menjadi tim yang bagus dan punya semangat kelompok yang kuat, karena sebagai karyawan di rumah sakit yang bekerja tidak hanya orientasinya ke materi saja tapi juga tentunya ada unsur sosialnya dengan demikian diharapkan dengan punya *spiritual capital* yang tinggi (punya jiwa sosialisasi dan bekerja sama) maka dokter, perawat, dan administrasi akan mempunyai *job performance* yang tinggi pula. Begitu juga sebaiknya dokter, perawat, dan administrasi berusaha menghindarkan diri dari kemarahan karena kemarahan bisa menghilangkan akal sehat. jika hal itu terjadi maka semua pekerjaan akan penuh dengan ketidakjujuran, ketidakadilan, ketidaktransparanan. oleh karena itu akal harus tetap sehat dan melalui kecerdasan spiritualnya agar dijaga jangan sampai marah.

Begitu juga kalau dilihat dari "kekuatan dari dalam". Orang-orang yang memiliki kekuatan dari dalam layak dipercaya, karena mereka akan mendengarkan semua pihak sebelum membuat satu keputusan, dan jarang memulai sesuatu dengan sikap menghakimi. Strategi-strategi



biasanya dijiwai oleh tekad yang tak kentara (tetapi kadang kala sangat kuat). Sehingga mereka membuat segala sesuatu menjadi beres. dengan demikian diharapkan dokter, perawat, dan administrasi akan tetap mempunyai kinerja yang tinggi. dokter, perawat, dan administrasi berkomitmen juga untuk berupaya menghindarkan diri dari keserakahan karena keserakahan akan uang dan benda-benda, membuat mereka menjadi materialistis, padahal mereka itu bekerja di rumah sakit, sedangkan rumah sakit tujuannya tidak semata-mata orientasinya ke profit tapi juga ada sosialnya. Sebaiknya hal tersebut dihindari supaya pasien dan keluarganya akan mendapatkan pelayanan yang baik.

Penguasaan merupakan salah satu indikator untuk mengukur tinggi rendahnya spiritual capital dengan demikian dokter, perawat, dan administrasi yang sudah punya motivasi pada penguasaan dapat menjalankan tugasnya dengan sangat baik, karena mereka yang sudah sampai level ini akan melihat secara lebih menyeluruh atau mereka menjadi selaras dengan suatu pola yang lebih luas, dan karena itu strategi-strategi mereka menjadi lebih kompleks dan mempertimbangkan jangka yang lebih panjang. Sebaiknya dokter, perawat, dan administrasi menghindarkan diri dari rasa takut karena rasa takut tersebut lawan dari perasaan menguasai keadaan sehingga mereka terhindar dari kecemasan karena sebagai dokter, perawat, dan administrasi di rumah sakit sebaiknya selalu membuat pasien dan keluarganya itu selalu tenang, dan sabar sehingga akan membuat pasien yang sakit mempunyai rasa percaya diri bahwa penyakitnya pasti bisa disembuhkan.

Dokter, perawat, dan administrasi harus mampu menghindarkan diri dari apati yaitu depresi yang sangat dalam, karena kalau itu terjadi pada dokter, perawat, dan administrasi maka dalam memberikan pelayanan terhadap pasien dan keluarganya tidak bisa optimal dalam bekerja atau kinerjanya akan jelek, sehingga dampak terhadap pasiennya tidak cepat sembuh bahkan malah tambah sakit secara psikologis, dampak lainnya pihak keluarga pasien juga ikut resah. sebaiknya dokter, perawat, dan administrasi menghindarkan malu dan rasa bersalah seandainya ada pasien yang tidak bisa tertolong lagi jiwanya karena memang penyakitnya sudah parah sekali, yang penting usaha maksimal sudah dilakukan, memang itu sudah kehendak yang Kuasa.. Terutama untuk dokter sebaiknya keluarga pasien diberi tahu sehingga kalau terjadi sesuatu hal di luar kemampuan dokter pihak keluarga pasien tidak kaget, begitu juga untuk bagian administrasi juga tidak usah malu untuk menyampaikan berapa biaya yang harus dibayar oleh keluarga pasien walaupun pasien tidak tertolong jiwanya, begitu juga perawat yang sudah berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik

Pencerahan, untuk level ini dokter, perawat, dan administrasi dalam menjalankan tugasnya dilandasi dengan penuh kasih dan selalu mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik, dan sebaiknya dokter, perawat, dan administrasi menghindarkan diri dari perkataan kacau dan perilaku yang tidak terkoordinasi, karena hal ini bisa membingungkan dan merugikan pasien dan keluarganya. sehingga dokter, perawat, dan administrasi bekerjanya jadi tidak profesional, sehingga kinerjanya jadi jelek. Untuk itu sebaiknya dihindari.

### ***Pengaruh Individual Values terhadap Job Performance***

Hasil dari uji hipotesis penelitian ini menyatakan *individual values* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *job performance*, hal ini mendukung dan membuktikan secara empiris penelitian yang dilakukan oleh Danah & Marshal, (2004); Miller & Dany (2001), Bishop, scot & casino (1997), Meyer & Allen (2004); dan Hogan and Ones (1997).

Seseorang atau individu yang memiliki *individual values* yang tinggi yaitu memiliki kepribadian yang matang, karena mampu mengendalikan diri, tidak emosional karena lebih mengutamakan rasio dan logika, dalam dirinya penuh dengan kedisiplinan yang tinggi, tidak reaktif bila mendapat kritik, tidak merasa dirinya pandai dan paling benar walaupun memang mempunyai kapasitas dan kemampuan yang baik, mempunyai potensi dan kompetensi, serta selalu *positif thinking* dalam berhubungan dengan orang lain, mempunyai sikap terbuka, transparan, akomodatif, konsisten, sehingga yang ada pada benaknya adalah bagaimana bekerja dengan baik, dan tidak merugikan orang lain, membangun etos kerja yang tinggi dan selanjutnya hasil atau prestasi yang tinggi akan terwujud di depan mata.

Sangat dipahami bahwa disiplin merupakan kaca mata dari dasar pengendalian diri. Banyak orang mempunyai cukup banyak waktu untuk menjalankan rencana, banyak orang mempunyai uang untuk dikelola dan dibelanjakan, banyak orang mempunyai kesempatan menggunakan cara atau strategi untuk meraih sukses, namun kenapa gagal, batal, dan tidak terealisasi?, ini karena kedisiplinan belum sungguh-sungguh diterapkan. Kenyataan *job performance* di rumah sakit ini tinggi, karena sangat dimungkinkan semua komponen anggota rumah sakit baik dokter, perawat atau pegawai administrasi rata-rata sebagai seseorang mempunyai sikap yang teguh dan konsisten untuk mengendalikan diri dan tetap tenang melaksanakan ketaatan apa yang sudah dijadwal dan direncanakan meskipun dalam situasi yang sangat menekan sekalipun (*the ability to behave in a controlled and calm way even in a difficult or stressful situation*). Sehingga bentuk motivasi atau arahan dari atasan yang sering dilontarkan adalah jika ingin sukses maka jadikan sikap disiplin sebagai fondasi ideal sekaligus totalitas perilaku yang taat, konsisten terhadap apa yang menjadi amanah dan cita-cita, sekaligus diyakini menjadi cara berfikir dan harga diri. Membangun disiplin memang berat tetapi bukan berarti sulit dilakukan, hanya butuh niat dan semangat yang sungguh-sungguh yang menjadikan tindakan sebagai kebiasaan.

Kompetensi adalah merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kenapa *Job performance* di rumah sakit ini tinggi, karena bisa jadi orang-orang yang bekerja yaitu dokter, perawat dan administrasi bekerja sesuai dengan kompetensi, rata-rata mereka masing-masing mempunyai tingkat pendidikan sesuai dengan standar minimal yang dibutuhkan pada posisi pekerjaannya, mereka mempunyai ketrampilan dan keahlian, mereka mempunyai pengalaman serta kemampuan manage bahkan juga pengetahuan yang baik sehingga mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya terkait dengan pekerjaannya atau jabatannya. Selanjutnya merekapun tidak pernah menyepelkan peran sosial yang mencerminkan nilai-nilai, karena peran ini diharapkan dapat membawa citra yang baik bagi organisasi atau institusi di masa depan.

Orientasi prestasi meliputi membuat target pekerjaan, mencari inovasi cara kerja baru, menyukai pekerjaan dengan resiko yang telah diperhitungkan, menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang serta ingin mengetahui hasil atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Sebagai seorang yang dianugerahi kemampuan menggunakan akal untuk berfikir dan berimajinasi oleh Sang Pencipta seharusnya tidak boleh menyia-nyikan bahkan terus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk kreatif dan inovatif sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan bagi setiap orang yang menginginkan kesuksesan dalam hidupnya

Dalam proses kreatif memecahkan persoalan yang ada, maka terus dikembangkan iklim berkreasi dan teknik menemukan ide-ide baru memulainya dengan pendalaman daftar masalah yang ingin dipecahkan, selanjutnya menyiapkan dan mengumpulkan informasi yang sesuai dengan masalah - masalah yang sedang menjadi fokus, sekaligus konsentrasikan kekuatan pikiran bawah sadar untuk memprogram munculnya ide - ide yang bersifat positif. Ada kesadaran bahwa prestasi atau kesuksesan itu tidak cukup dengan ilmu pengetahuan saja,

tetapi harus disertai dengan penerapan. Persiapan saja juga tidak cukup, tetapi harus dengan perbuatan.

Peribahasa mengatakan "air beriak tanda tak dalam" artinya orang hanya terlalu banyak omong tapi tak berbuat apa-apa karena keterbatasan kemampuannya. Peribahasa yang mempunyai arti yang sama dengan keadaan sebelumnya yaitu "tong kosong berbunyi nyaring". Orang pandai dan bijak tidak akan berbuat seperti itu, tetapi cenderung pada peribahasa "padi semakin berisi semakin merunduk" yang artinya orang yang semakin berisi ilmu dan seperangkat kemampuan cenderung tidak menyombongkan diri dan cenderung andap asor, juga sangat bersahabat dengan lingkungannya. Robert Scholler penulis buku "al-ihthimalat an-Nijihah (peluang-peluang sukses) berkata: "anda tidak akan berhasil jika tidak memulai, namun jangan jadikan setiap masalah menjadi alasan untuk bertindak, haruslah pada akal sehat yang bekerja. Setelah badai, matahari pasti bersinar; cahaya matahari selalu datang setelah kegelapan; musin dingin selalu berganti menjadi musim panas. Penjelasan tadi menambah keyakinan pada kita perubahan akan terus terjadi, namun yang harus dipegang erat adalah keoptimisan bisa meraih masa depan, maka yang menjadi cermin bagi kita untuk memotivasi kesuksesan adalah "jangan bandingkan anda dengan orang lain, tetapi bandingkan dengan diri anda sebelumnya dan bagaimana anda di masa yang akan datang lebih sukses".

### **Saran**

Sebaiknya pihak rumah sakit dapat memperhatikan *individual value* dan *spiritual capital* yang ada pada diri seluruh karyawan baik dokter, perawat, dan pegawai administrasi, karena hal ini dapat mendukung kinerja karyawan tersebut menjadi lebih optimal. Untuk mencapai keadaan tersebut maka perlu pihak rumah sakit lewat pimpinan berupaya meningkatkan *individual value* dan *spiritual capital* karyawannya dengan mengikutsertakan dan mengadakan pelatihan-pelatihan secara bertahap seperti pelatihan kecerdasan spiritual, ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*), manajemen SQi, *entrepreneurial intelligence*, atau pelatihan-pelatihan sejenisnya.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh *individual value* dan *spiritual capital* terhadap *job performance* pada rumah sakit di Yogyakarta maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *spiritual capital* terhadap *job performance* (hipotesis 1 didukung). Terdapat juga pengaruh positif signifikan *individual values* terhadap *job performance* dengan (hipotesis 2 didukung).

### **Penulis**

Drs. Hery Sutanto, M. M. dan Dra. Krisnandini Wahyu Pratiwi, MSi adalah staf pengajar Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.

## Referensi

- Amstrong, M. (1994). *Performance Management*, London: Kogan Page.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991), *The big Five Personality Deminsions and Job Performance: Meta Analysis*, Personnel Psychology.
- Bishop, W. J., Scott, K. D., & Casino, L. S. (1997), *The Differencial Effect of Team Commitment and Organizational on Job Performance and Intent to quit, Paper*.
- Cooper , D. R. & Emory, C.W. (1995). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi kelima, Jilid 1, USA: Richard D. Irwin.
- Hogan, J. & Ones, D. S.(1997), Conscientiousness and Integrity at Work, in Hogan, R., Johnson, J. A. & Briggs, S. (Eds.) *Handbook of Personality Psychology*, San Diego, CA: Academic Press.
- Meyer & Allen (2004), A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, 1: 61-69
- Miller, D. (2001), The PeopleMake Process, Commitment to Employee, Decision Making and Performance, *Journal of Management*, 34-92.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Prenhallindo.
- Tepeci, M. (2001), The Impac of Personal Value, Organization Culture and Person-Organization Fit on Individual Outcomes in Restourant Industry, *Journal of Applied Psychology*.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2004). *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik dan Holistic untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.