

## PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

Pur Dwi Asmoro<sup>a)\*</sup>, Arief Subyantoro<sup>b)</sup>, Winarno<sup>c)</sup>

Prodi Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran' Yogyakarta, Indonesia  
[purdwiasmoro@gmail.com](mailto:purdwiasmoro@gmail.com)<sup>1</sup>

### *Abstract*

*This study aims to examine the effect of spiritual motivation and organizational commitment on performance mediated by job satisfaction for the Amalkasih Blood Mulia sisters who work at the Palang Biru Gombong and Kutoarjo Hospitals. Total population is 34 people. The research time is November 2020-January 2021. SPSS was applied to analyze the data. Data collection techniques in this study using a questionnaire method. The analytical tool used is path analysis. Based on the analysis that has been done, the results obtained are that spiritual motivation has a positive and significant effect on the performance of the nuns. Organizational commitment has a significant effect on the performance of nuns. There is a positive influence of spiritual motivation mediated by job satisfaction on performance. And there is a positive effect of the positive influence of organizational commitment mediated by job satisfaction on performance.*

*Keywords: spiritual motivation, organizational commitment, performance, job satisfaction*

### *Abstrak*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi spiritual dan komitmen organisasional terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja bagi para suster Amalkasih Darah Mulia yang berkarya di Rumah Sakit Palang Biru Gombong dan Kutoarjo. Jumlah populasi adalah 34 orang. Waktu penelitian adalah November 2020-Januari 2021. SPSS diterapkan untuk menganalisis data. Teknik pengumpulan data di Penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, Hasil yang diperoleh yaitu motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para biarawati. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja biarawati. Ada pengaruh positif dari motivasi spiritual dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja. Dan ada pengaruh positif dari pengaruh positif dari komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: motivasi spiritual, komitmen organisasional, kinerja, kepuasan kerja

## PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya manusia yang tidak bisa lepas dari kehidupan spiritualitasnya adalah adanya komunitas-komunitas para biarawan atau biarawati Katolik yang setiap tarekat atau kongregasi religius memiliki karisma atau karya tertentu sesuai tujuan awal didirikannya tarekat tersebut. Karisma adalah kekhasan atau keistimewaan spiritualitas yang merupakan identitas dan jati diri tarekat yang satu dengan yang lain. Karisma ini dihayati oleh masing-masing anggotanya dan diwujudkan

dalam hidup bersama dan karya kerasulan tarekat, misalnya di bidang kesehatan (Budi, 2016).

Keunikan atau kekhasan biarawati dibanding sumber daya manusia lainnya adalah adanya kaul yang mereka ucapkan yang menjadikan biarawati memiliki batasan dalam pemenuhan haknya yang berbeda dengan karyawan pada umumnya, namun dalam kewajiban atau karya atau pekerjaan yang dilakukan dalam keseharian tidaklah jauh berbeda dengan orang lain atau sumber daya manusia umumnya. Dalam hidup kaum

religius mengucapkan tiga kaul yang berlaku selama mereka hidup sebagai biarawati dan tinggal dalam satu komunitas tertentu. Dengan demikian para biarawati atau yang lebih *familier* disebut suster yang terlibat dalam karya yaitu adalah mereka yang sungguh sungguh terpanggil untuk terlibat dalam karya pelayanan dengan rela menerima pendapatan yang hanya dapat memenuhi kebutuhan mereka, yang akan dikembalikan lagi kepada kas yayasan atau kongregasi masing-masing untuk dikelola kembali guna mencukupi kebutuhan hidup atau keperluan lain yang digunakan seluruh anggota kongregasi, namun harus tetap menjamin kinerja sesuai karya yang mereka tekuni.

### Tinjauan Pustaka

#### *Motivasi Spiritual*

Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikan secara sistematis bahwa spiritualitas dalam pekerjaan merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan dalam pekerjaannya dengan segala nilai yang ada dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja. Ashmos & Duchon (2000), mendefinisikan peran spiritual di dalam pekerjaan sebagai sarana yang memungkinkan ekspresi individu dari kehidupan batin dengan melakukan pekerjaan yang bermakna.

Milliman et al., (2003), juga sependapat dengan Ashmos dan Duchon, menurutnya peran spiritualitas dalam pekerjaan adalah dimana individu mengalami pekerjaan yang berarti dalam suatu komunitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kreis (2011) memperoleh kesimpulan mengenai faktor yang menjadi indikator motivasi seseorang memasuki kehidupan religius sebagai biarawati, yaitu antara lain: (1). Keseimbangan dalam memenuhi kehidupan, (2). Kesempatan untuk bersaksi, melayani danewartakan suka cita, (3). Mempersalahkan diri total kepada Allah.

(4). Terinspirasi oleh karisma dan misi Kongregasi.

**H1** : Motivasi Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja.

#### *Komitmen Organisasional*

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins & Judge, 2011).

Menurut Gibson (2009) komitmen terhadap organisasional melibatkan tiga sikap: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasional merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. Terdapat tiga bentuk dimensi komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer, 1991 dalam Gibson (2009), yaitu: (1). Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), (2). Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), (3). Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

**H2** : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja.

#### *Kepuasan Kerja*

Menurut Robbins & Judge (2011) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. karena pada

umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para biarawati ini lebih condong kepada teori kepuasan kerja social-worker yang disampaikan Theresa J.B. Kline, John R. Graham, yaitu menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Theresa J.B. Kline, John R. Graham mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 3 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu: (1). Kepuasan dengan Lingkungan Kerja, (2). Kepuasan dengan Organisasi, (3). Kepuasan dengan Beban Kerja.

**H3** : Motivasi spiritual dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**H4** : Komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian para suster Amalkasih Darah Mulia yang berkarya di bidang kesehatan di Rumah Sakit Palang Biru

Gombong dan Kutoarjo November 2020 – Januari 2021 yang berjumlah 34 orang dengan menggunakan metode sensus. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis jalur (*path analysis*) dengan memanfaatkan formulasi IBM Statistik SPSS versi 25.

### Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil

Berdasarkan analisis data diperoleh gambaran umum mengenai responden Sebagian besar responden berusia 20-40 tahun 52,8%, semua berjenis kelamin perempuan 100%, sebagian besar responden berpendidikan tinggi, 97,1% (Diploma III 38,3%, Sarjana 52,9%, dan Pascasarjana 5,9%).

Berdasar Tabel 1 diketahui Motivasi Spiritual (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja (Y). yaitu 84,7%. Nilai F hitung pada Tabel 2 adalah 55,363 dan sig = 0,000. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% , maka Sig <  $\alpha$  (0,000 < 0,05) berarti Motivasi Spiritual (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 1. Nilai R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.847	.832	.10899

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Tabel 2. Nilai F Hitung**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.973	3	.658	55.363	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.356	30	.012		
	Total	2.330	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Hasil uji hipotesis pada Tabel 3 didapatkan nilai estimasi variabel X1 dengan koefisien regresi sebesar 0,167 dengan probabilitas sebesar 0,006, sehingga nilai signifikansi di bawah  $\alpha$  (0,05) yang

menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Y. Dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 1 diterima.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis**

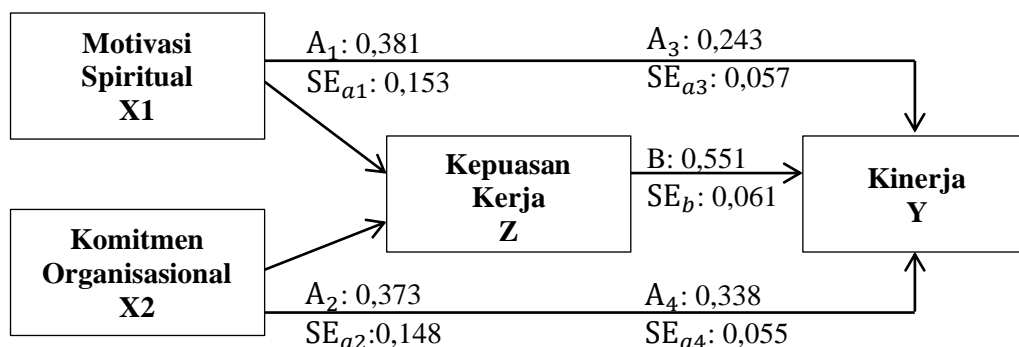
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.005	.269		3.736	.001
	X1	.167	.057	.243	2.933	.006
	X2	.226	.055	.338	4.100	.000
	Z	.372	.061	.551	6.102	.000

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai estimasi variabel X2 memiliki koefisien regresi sebesar 0,226 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi di bawah  $\alpha$  (0,05) menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap Y. Dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 2 diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara X2 terhadap Y. Nilai estimasi variabel X1 memiliki koefisien regresi sebesar 0,388 dengan probabilitas sebesar 0,016. Nilai signifikansi di bawah  $\alpha$  (0,05) menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap Z. Dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 3 diterima yaitu ada pengaruh

positif dan signifikan antara X1 terhadap Z. Nilai estimasi variabel X2 memiliki koefisien regresi sebesar 0,369 dengan probabilitas sebesar 0,018. Nilai signifikansi di bawah  $\alpha$  (0,05) menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap Z. Dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 4 diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara X2 terhadap Z.

#### Pembahasan

Keseluruhan hasil estimasi model hubungan antar empat variabel hasil penelitian disajikan dalam bentuk diagram path sebagai berikut:



**Gambar1.**  
**Diagram Path analysis**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 0,243, terdapat hubungan secara langsung variabel X2 terhadap Y sebesar 0,338, terdapat hubungan secara langsung variabel Z terhadap Y sebesar 0,551, terdapat hubungan secara langsung variabel X1 terhadap Z sebesar 0,381, terdapat

hubungan secara langsung variabel X2 terhadap Z sebesar 0,373, terdapat hubungan secara tidak langsung antara variabel X1  $\rightarrow$  Z  $\rightarrow$  Y sebesar 0,210, terdapat hubungan secara tidak langsung antara variabel X2  $\rightarrow$  Z  $\rightarrow$  Y sebesar 0,206. Total hubungan keseluruhan (hubungan secara langsung dan hubungan secara tidak langsung) untuk variabel X1 terhadap Y

melalui Z adalah sebesar 0,453. Total hubungan keseluruhan (hubungan secara langsung dan hubungan secara tidak langsung) untuk variabel X2 terhadap Y melalui Z adalah sebesar 0,544.

Ditinjau dari nilai estimasi hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, maka variabel X1 memiliki pengaruh lebih kuat secara langsung terhadap Y dibandingkan melalui Z. Demikian pula variabel X2 memiliki pengaruh lebih kuat secara langsung terhadap Y dibandingkan melalui Z. Pengaruh variabel X2 lebih kuat terhadap Y jika didasarkan pada total pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

### Simpulan Dan Saran

Motivasi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karya Kesehatan Biarawati Amalkasih Darah Mulia. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Spiritual yang tinggi menjamin kinerja yang lebih baik pada Karya Kesehatan Biarawati Amalkasih Darah Mulia. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karya Kesehatan Biarawati Amalkasih Darah Mulia. Ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional yang semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja para biarawati dalam penelitian ini adalah karya kesehatan.

Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja. Semakin tinggi motivasi spiritual yang dimiliki akan berpengaruh kepada kepuasan kerja, maka kinerja pun akan semakin optimal. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki rendah, maka kinerja pun akan semakin menurun karena kehilangan tujuan hidup atau motivasi awal untuk menjadi seorang biarawati. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki akan berpengaruh kepada kepuasan kerja, maka kinerja pun akan semakin optimal. Begitu juga sebaliknya apabila komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki

rendah, maka kinerja pun akan semakin menurun dan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi karena kecilnya komitmen yang dimiliki, ketidakpuasan akan pencapaian hasil pekerjaannya dan rendahnya kinerja yang dihasilkan sehingga akan mengganggu karya yang diemban oleh Kongregasi dan menyebabkan pencapaian visi dan misi organisasi akan semakin sulit terwujud.

Motivasi spiritual tidak bisa dilepaskan dari kehidupan Biarawati karena dengan tidak adanya lagi motivasi spiritual menjadi tidak mungkin seseorang untuk meninggalkan hidup duniawi dan bergabung dalam tarekat atau kongregasi dan hidup selibat serta konsekuensi-konsekuensi lain yang diwajibkan diterima oleh para biarawati. Namun dalam perjalanan seorang biarawati berkarya, motivasi spiritual juga masih mendominasi dan menentukan kinerja sesuai karya yang digeluti, oleh karenanya perlu untuk dijaga dan ditanamkan motivasi spiritual ini kepada seluruh biarawati. Komitmen organisasional bagi para biarawati harus terus dipupuk, dan dikembangkan dengan berbagai cara, baik itu secara personal maupun komunal agar tujuan atau misi tarekat atau kongregasi dapat tercapai, terbukti dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya sangat terbuka luas mengingat responden saat ini dan responden dari kongregasi lain memiliki keistimewaan dibandingkan responden lain yang bersifat umum dan masih terdapat banyak variabel penelitian yang bisa digunakan.

### Daftar Pustaka

- Ariza-Montes, Antonio, et al. 2018. "Work Engagement And Flourishing At Work Among Nuns: The Moderating Role Of Human Values." *Frontiers in Psychology* 9.
- Ashmos, Donde P., and Dennis Duchon.(2000). "Spirituality At Work: A Conceptualization And Measure." *Journal of management inquiry*.

- Bickerton, Grant R., et al. 2014. "Spiritual Resources And Work Engagement Among Religious Workers: A Three-Wave Longitudinal Study." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Budi, Silvester Susianto. 2016. *Kaum Religius : Suatu Tinjauan Yuridis*. Kanisius. Yogyakarta.
- Chan-Serafin, S., Brief, A. P., & George, J. M. 2013. Perspective—How Does Religion Matter And Why? Religion And The Organizational Sciences. *Organization Science*.
- Clerkin, R. M., & Swiss, J. E. 2013. Religious Motivations And Social Service Volunteers: The Interaction Of Differing Religious Motivations, Satisfaction, And Repeat Volunteering. *Interdisciplinary Journal of Research on Religion*, 9.
- Daryanto dan Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Salemba Empat. Jakarta.
- Dinc, M. S., Kuzey, C., & Steta, N. 2018. "Nurses' Job Satisfaction As A Mediator Of The Relationship Between Organizational Commitment Components And Job Performance". *Journal of Workplace Behavioral Health*.
- Elkins, D. N., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., Leaf, J. A., & Saunders, C. 1988. Toward A Humanistic-Phenomenological Spirituality: Definition, Description, And Measurement. *Journal of humanistic Psychology*.
- Emmons, R. A., & Kneezel, T. T. 2005. "Giving Thanks: Spiritual And Religious". *Journal of psychology and Christianity*.
- Gibson, et al, 2009. *Organisasi dan Manajemen*, (Terjemahan). Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga.
- Gorsuch, R. L., Mylvaganam, G., & Gorsuch, K. 1997. : "Perceived Religious Motivation". *The International Journal for the Psychology of Religion*.
- Greenberg dan Baron, 2000. *Budaya dan Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Hariandja, Marihot. TE, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara..
- King, S. M. 2007. "Religion, Spirituality, And The Workplace: Challenges For Public Administration". *Public Administration Review*.
- Knoop, R. 2010. "Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, And Organizational Commitment For Nurses". *The journal of psychology*.
- Kreis, M. C., & Crammond, J. 2019. Younger Sisters' Concerns Prior To Their Entrance To Religious Life. *Journal of Spirituality in Mental Health*.
- Kreis, M. C., & Bardwell, R. 2011. Motivational Factors Of Women Committed To Religious Life. *Journal of spirituality in mental health*, 13(3), 193-206.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Menne, F., Ali, M., Habbe, A. H., & Rura, Y. 2016. The Influence of Spiritual Values on Work Motivation, Management Control, and Quality of Financial Information on IFIs in Indonesia. *Journal of Modern Accounting and Auditing*.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1991. "A three component conceptualization of organizational commitment", Human Resource Management Review, Vol. 1.
- Muafi, M. 2003. Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier). *Jurnal Siasat Bisnis*,.
- Nickolas, M., Hayes, A., Hughes, P., Hammer, D., Clarke, A.,

- Pargament, K., & Doehring, C. 2009. Perceiving Sacredness In Life: Correlates And Predictors. *Archive for the Psychology of Religion*.
- Pargament, Kenneth. L., & Mahoney, Anette. 2002. *Spirituality: Discovering and conserving the sacred*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Pratikto, H. P. H. 2012. Motivasi Spiritual dan Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Profesional dan Perilaku Konsumsi Guru Ekonomi. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP)*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational Behavior. Fourteenth Edition*. New Jersey : Pearson Education.
- Robbins, Stephen P & A. Judge, Timothy., 2014. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sledge, S., Miles, A. K., & Van Sambeek, M. F. 2011. *A Comparison Of Employee Job Satisfaction In The Service Industry: Do Cultural And Spirituality Influences Matter?*. *Journal of Management Policy and Practice*.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo, Simamora. 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. 2007. *Motivasi Kerja*. Salatiga : Widya Sari Press.
- Zohar, D., & Marshall, I. 2005. *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di dunia bisnis*. Yogyakarta: Mizan.