



Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan *Learning Organization* terhadap Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Surabaya)

¹Yuzril Farizyal Baharuddin, ²Dewi Nuraini

^{1,2} Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
Kecerdasan Emosional,
Stres Kerja,
Learning Organization,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Perawat

Keywords:
Emotional Intelligence,
Job Stress,
Learning Organization,
Job Satisfaction,
Job Performance

Email :
yuzrilfarizyal1504@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *emotional intelligence*, *job stress*, dan *learning organization* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada tenaga keperawatan Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 127 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dan *job performance*, sedangkan *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dan *job performance*. Selain itu, *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *emotional intelligence*, *job stress*, dan *learning organization* terhadap *job performance*. Temuan penelitian mendukung *Job Demands-Resources Theory* yang menjelaskan bahwa sumber daya personal dan organisasi meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja, sedangkan tuntutan pekerjaan yang tinggi menurunkan keduanya.

This study aims to examine the effects of emotional intelligence, job stress, and learning organization on job performance with job satisfaction as a mediating variable among nursing staff at Wiyung Sejahtera Hospital Surabaya. A quantitative approach with a survey method was employed. The sample consisted of 127 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS. The findings indicate that emotional intelligence and learning organization have positive and significant effects on job satisfaction and job performance, while job stress has a negative and significant effect on both variables. Furthermore, job satisfaction positively and significantly influences job performance. The mediation analysis reveals that job satisfaction significantly mediates the relationships between emotional intelligence, job stress, and learning organization with job performance. These findings support the Job Demands-Resources Theory, suggesting that personal and organizational resources enhance job satisfaction and performance, whereas excessive job demands reduce both outcomes.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan organisasi sektor lainnya. Rumah sakit beroperasi dalam lingkungan kerja yang menuntut ketepatan, kecepatan, akurasi, serta tanggung jawab profesional yang tinggi karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan kualitas hidup pasien. Selain itu, dinamika kerja di rumah sakit ditandai dengan intensitas interaksi interpersonal yang tinggi, tekanan waktu, beban kerja yang fluktuatif, serta tuntutan emosional dalam menghadapi kondisi pasien dan keluarga pasien (Aiken et al., 2014; Bakker & Demerouti, 2017). Kompleksitas tersebut menjadikan rumah sakit sebagai lingkungan kerja yang rentan terhadap tekanan psikologis, sehingga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek emosional dan organisasi.

Dalam konteks tersebut, pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang dimiliki karyawan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisiensi dan efektif. Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Learning Organization terhadap Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Surabaya) – Yuzril Farizyal Baharuddin, et.al

mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Konsep seperti ini dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja (Nuraini et al., 2023). Tingginya tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dapat berdampak pada kelelahan emosional dan penurunan kualitas layanan (Demerouti et al., 2001). Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis individu dan dukungan organisasi menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan adaptif. Kajian mengenai dinamika sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit menjadi relevan untuk mendukung keberlangsungan operasional serta peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

Di tengah dinamika industri pelayanan kesehatan yang semakin kompetitif dan kompleks, *job performance* atau kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberlangsungan dan daya saing rumah sakit. Dalam konteks rumah sakit, *job performance* mencerminkan kemampuan tenaga medis dan non-medis dalam melaksanakan tugas secara efektif, akurat, dan sesuai standar profesional, yang secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Penelitian menegaskan bahwa kinerja tenaga kesehatan berkorelasi kuat dengan mutu pelayanan, efisiensi operasional, serta outcome pasien (Aiken et al., 2014).

Selain itu, *job performance* memiliki implikasi strategis terhadap efisiensi dan keberlanjutan organisasi rumah sakit. Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung menunjukkan *task performance* dan *contextual performance* yang lebih baik, seperti kepatuhan terhadap prosedur, kolaborasi tim, dan adaptasi terhadap perubahan sistem layanan. Kerangka konseptual kinerja kerja menegaskan bahwa kinerja bukan hanya hasil, tetapi juga perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans et al., 2014).

Bagi Rumah Sakit Wiyung Sejahtera, peningkatan *job performance* juga berperan penting dalam menjaga reputasi dan kepercayaan pasien. Bukti empiris menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan yang baik berhubungan dengan kepuasan pasien dan persepsi kualitas layanan yang lebih tinggi (Aiken et al., 2014). Dengan demikian, penguatan kinerja melalui pengembangan kompetensi, perbaikan lingkungan kerja, dan manajemen SDM yang efektif menjadi langkah strategis untuk memastikan mutu layanan yang berkelanjutan dan berorientasi pada keselamatan pasien.

Namun demikian, pencapaian *job performance* yang optimal masih menjadi permasalahan pada banyak rumah sakit, termasuk Rumah Sakit Wiyung Sejahtera. Salah satu permasalahan yang muncul adalah perbedaan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi di tempat kerja. Lingkungan rumah sakit yang penuh tekanan menuntut karyawan untuk mampu mengendalikan emosi, memahami emosi pasien dan rekan kerja, serta menjaga hubungan interpersonal yang efektif. Rendahnya *emotional intelligence* dapat memicu konflik kerja, kesalahan komunikasi, dan penurunan kualitas pengambilan keputusan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya *job performance* (Miao et al., 2016).

Kekurangan tenaga Kesehatan, terutama tenaga medis seperti dokter dan perawat, merupakan isu yang signifikan di banyak negara termasuk Indonesia. Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan yang cukup dan merata merupakan prasyarat penting agar sistem layanan kesehatan dapat beroperasi secara efektif dan produktif. *Shortage* tenaga kesehatan yang kronis berimplikasi langsung pada kualitas pelayanan dan kemampuan organisasi kesehatan untuk mencapai standar *job performance* yang optimal (Džakula et al., 2022; Figueras et al., 2023).

Menurut data Sistem Informasi SDM Kesehatan (SISDMK) Kementerian Kesehatan yang diolah oleh Badan Pusat Statistik, dari total tenaga kesehatan di Indonesia tenaga medis (dokter, dokter spesialis, dokter gigi, dan dokter gigi spesialis) hanya mencakup sekitar 12,25 % dari total SDM kesehatan. Artinya jumlah tenaga medis secara proporsional jauh lebih kecil dibandingkan perawat (38,80 %) dan bidan (23,00 %), sehingga beban kerja medis sangat besar di tengah kebutuhan layanan yang meningkat (GoodStats, 2024).

Hal ini menjadi tanda bahwa distribusi tenaga medis belum seimbang. Studi deskriptif nasional menunjukkan bahwa rasio total tenaga kesehatan (termasuk dokter dan perawat) di Indonesia mencapai 3,84 per 1.000 penduduk, tetapi masih di bawah ambang minimum yang direkomendasikan WHO yaitu 4,45 per 1.000 penduduk sebagai prasyarat mencakup layanan kesehatan universal secara memadai. Selain itu, distribusi tenaga medis di tingkat distrik sangat tidak merata, dengan tenaga spesialis cenderung terkonsentrasi di kota besar dan ibu kota provinsi, sementara banyak wilayah dengan kebutuhan tinggi memiliki sangat sedikit tenaga dokter maupun spesialis (Muharram et al., 2024).

Kondisi kekurangan dan ketidakseimbangan tenaga medis ini berimplikasi pada kinerja pelayanan medis di rumah sakit karena dokter dan tenaga medis lain menjadi lebih rentan mengalami beban kerja berlebihan,

tekanan waktu, serta tantangan koordinasi lintas unit. Karyawan yang bekerja di bawah kondisi tersebut memiliki risiko lebih tinggi mengalami stres kerja (*job stress*), penurunan kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan pada akhirnya menurunkan *job performance* secara keseluruhan. Hal ini terutama dirasakan di rumah sakit yang berada di wilayah dengan ketersediaan tenaga medis yang rendah, seperti di daerah luar Pulau Jawa atau wilayah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar) di Indonesia (Džakula et al., 2022; Figueras et al., 2023).

Rumah Sakit Wiyung Sejahtera dipilih sebagai objek penelitian karena beroperasi dalam konteks sistem pelayanan kesehatan nasional yang masih menghadapi berbagai tantangan struktural, salah satunya adalah keterbatasan jumlah tenaga medis dan tenaga kesehatan. Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization/WHO*) menyatakan bahwa rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah penduduk merupakan indikator penting dalam menjamin kualitas dan keberlanjutan pelayanan kesehatan. Di Indonesia, ketersediaan tenaga medis dan tenaga kesehatan masih belum sepenuhnya memenuhi standar kecukupan yang direkomendasikan secara global, sehingga berimplikasi pada meningkatnya beban kerja dan tekanan operasional di fasilitas pelayanan kesehatan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : *Emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.
- H2 : *Job stress* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.
- H3 : *Learning organization* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.
- H4 : *Emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.
- H5 : *Job stress* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.
- H6 : *Learning organization* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.
- H7 : *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.
- H8 : *Emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*.
- H9 : *Job stress* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*.
- H10 : *Learning organization* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan medis Rumah Sakit Wiyung Sejahtera. Penelitian ini secara khusus tidak memasukkan dokter sebagai responden, dengan pertimbangan adanya perbedaan karakteristik pekerjaan, tanggung jawab profesional, serta sistem penilaian kinerja yang berbeda dibandingkan dengan tenaga kesehatan (bukan dokter). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi tenaga medis yaitu perawat dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun.

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan Rumah Sakit Wiyung Sejahtera terkait variabel *emotional intelligence*, *job stress*, *learning organization*, *job satisfaction*, dan *job performance*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan instrumen berupa kuesioner terstruktur. Instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner memungkinkan peneliti mengukur persepsi, sikap, dan kondisi psikologis responden secara objektif melalui skala tertentu. Dalam penelitian ini, seluruh butir pernyataan menggunakan skala Likert 1-5. Kuesioner disebarkan kepada karyawan Rumah Sakit Wiyung Sejahtera melalui distribusi *online* menggunakan *Google Forms* atau *platform* survei digital untuk mempermudah akses responden.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis statistik multivariat melalui metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM). Selain itu analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis model pengukuran (*outer model*) dan analisis model struktural (*inner model*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian yang menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), evaluasi *outer model* dilakukan melalui pengujian validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), serta reliabilitas konstruk (*construct reliability*).

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Learning Organization terhadap Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Surabaya) – Yuzril Farizyal Baharuddin, et.al

Tabel 1. Validitas Konvergen dengan *Outer Loadings*

Pernyataan	<i>Emotional Intelligence</i>	<i>Job Stress</i>	<i>Learning Organization</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Job Performance</i>
X1.1	0,950				
X1.2	0,933				
X1.3	0,946				
X1.4	0,961				
X2.1		0,923			
X2.2		0,948			
X2.3		0,949			
X2.4		0,919			
X3.1			0,955		
X3.2			0,930		
X3.3			0,943		
X3.4			0,950		
X3.5			0,964		
Z1.1				0,937	
Z1.2				0,935	
Z1.3				0,931	
Z1.4				0,941	
Z1.5				0,886	
Y1.1					0,913
Y1.2					0,954
Y1.3					0,952
Y1.4					0,948
Y1.5					0,758

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS 4 (2026)

Secara keseluruhan, hasil pengujian *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *emotional intelligence*, *job stress*, *learning organization*, *job satisfaction*, dan *job performance* memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*) dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut pada model struktural (*inner model*).

Selain menggunakan nilai *outer loading*, pengujian validitas konvergen (*convergent validity*) dalam penelitian ini juga dilakukan melalui evaluasi nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 2. Validitas Konvergen dengan *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
<i>Emotional Intelligence</i>	0,898
<i>Job Stress</i>	0,874
<i>Learning Organization</i>	0,899
<i>Job Satisfaction</i>	0,858
<i>Job Performance</i>	0,825

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS 4 (2026)

Secara keseluruhan, hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu *emotional intelligence*, *job stress*, *learning organization*, *job satisfaction*, dan *job performance*, memiliki nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk

dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*) dan layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Pengujian validitas diskriminan dapat dilakukan melalui analisis *cross loading* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

Variabel	<i>Emotional Intelligence</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Job Stress</i>
<i>Job Performance</i>	0,969			
<i>Job Satisfaction</i>	0,649	0,891		
<i>Job Stress</i>	0,444	0,972	0,759	
<i>Learning Organization</i>	0,588	0,706	0,620	0,437

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS 4 (2026)

Secara keseluruhan, hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat diskriminasi yang memadai, yaitu kurang dari 0,90. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *emotional intelligence*, *job stress*, *learning organization*, *job satisfaction*, dan *job performance* telah memenuhi kriteria validitas diskriminan (*discriminant validity*) dan layak digunakan untuk tahap analisis model struktural (*inner model*).

Evaluasi *outer model* juga dilakukan melalui pengujian reliabilitas konstruk untuk mengetahui tingkat konsistensi internal indikator dalam mengukur variabel laten. Reliabilitas konstruk dinilai menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk tersebut memiliki tingkat konsistensi yang baik. Berikut hasil uji reliabilitas konstruk:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
<i>Emotional Intelligence</i>	0,962	0,972
<i>Job Stress</i>	0,952	0,965
<i>Learning Organization</i>	0,972	0,978
<i>Job Satisfaction</i>	0,959	0,968
<i>Job Performance</i>	0,945	0,959

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS 4 (2026)

Secara keseluruhan, hasil pengujian reliabilitas konstruk menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu *emotional intelligence*, *job stress*, *learning organization*, *job satisfaction*, dan *job performance*, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut pada model struktural (*inner model*).

Setelah model pengukuran (*outer model*) dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi *inner model* bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk laten dalam model penelitian serta mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen yang diteliti. Dalam pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), evaluasi *inner model* dilakukan melalui pengujian nilai koefisien determinasi (*R-square*) dan pengujian signifikansi hubungan antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Job Performance</i>	0,820	0,814
<i>Job Satisfaction</i>	0,681	0,674

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *job satisfaction* memperoleh nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,674. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 67,4% variasi pada variabel *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel *emotional intelligence*, *job stress*, dan *learning organization*. Sementara itu, sebesar 32,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Beberapa faktor lain yang berpotensi memengaruhi *job satisfaction* antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan benefit, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), beban kerja, dukungan organisasi, serta karakteristik individu karyawan. Nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,674 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tergolong moderat menuju kuat dalam menjelaskan variabel *job satisfaction*. Selanjutnya, variabel *job performance* memperoleh nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,814. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 81,4% variasi pada variabel *job performance* dapat dijelaskan oleh variabel *emotional intelligence*, *job stress*, *learning organization*, dan *job satisfaction*. Adapun sebesar 18,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja (*work engagement*), kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, serta faktor individual lainnya. Nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,814 mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dalam menjelaskan variabel *job performance*.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics	P values
<i>Emotional Intelligence -> Job Satisfaction</i>	0,276	2,755	0,006
<i>Job Stress -> Job Satisfaction</i>	-0,514	3,838	0,000
<i>Learning Organization -> Job Satisfaction</i>	0,226	2,515	0,012
<i>Emotional Intelligence -> Job Performance</i>	0,153	3,284	0,001
<i>Job Stress -> Job Performance</i>	-0,309	2,342	0,019
<i>Learning Organization -> Job Performance</i>	0,215	3,743	0,000
<i>Job Satisfaction -> Job Performance</i>	0,401	3,413	0,001
<i>Emotional Intelligence -> Job Satisfaction -> Job Performance</i>	0,111	2,379	0,034
<i>Job Stress -> Job Satisfaction -> Job Performance</i>	-0,206	1,994	0,017
<i>Learning Organization -> Job Satisfaction -> Job Performance</i>	0,091	2,117	0,046

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara *emotional intelligence* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,276 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,755 dan *p-values* sebesar 0,006. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

Hubungan antara *job stress* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,514 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,838 dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Hubungan antara *learning organization* terhadap *job satisfaction* memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,226 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,515 dan *p-values* sebesar 0,012. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi pembelajar, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

Pada hubungan antara *emotional intelligence* terhadap *job performance*, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,153 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,284 dan *p-values* sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Dengan demikian,

peningkatan kecerdasan emosional karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima.

Hubungan antara *job stress* terhadap *job performance* memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,309 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,342 dan *p-values* sebesar 0,019. Hasil ini menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) dinyatakan diterima.

Hubungan antara *learning organization* terhadap *job performance* memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,215 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,743 dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi pembelajar yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keenam (H6) dinyatakan diterima.

Hubungan antara *job satisfaction* terhadap *job performance* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,401 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,413 dan *p-values* sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil pengujian, hubungan tidak langsung antara *emotional intelligence* terhadap *job performance* melalui *job satisfaction* memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,111 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,379 dan *p-values* sebesar 0,034. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *emotional intelligence* terhadap *job performance*. Artinya, peningkatan kecerdasan emosional karyawan tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedelapan (H8) dinyatakan diterima.

Selanjutnya, hubungan tidak langsung antara *job stress* terhadap *job performance* melalui *job satisfaction* memperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,206 dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,994 dan *p-values* sebesar 0,017. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi secara negatif dan signifikan pengaruh *job stress* terhadap *job performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tingkat stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, hipotesis kesembilan (H9) dinyatakan diterima.

Sementara itu, hubungan tidak langsung antara *learning organization* terhadap *job performance* melalui *job satisfaction* memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,091 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,117 dan *p-values* sebesar 0,046. Hasil ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *learning organization* terhadap *job performance*. Dengan kata lain, penerapan budaya organisasi pembelajar yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kesepuluh (H10) dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan penelitian ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R Theory), yang menyatakan bahwa sumber daya personal (*personal resources*) merupakan faktor penting yang dapat membantu individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (*job demands*) serta meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gilliani & Rahardjo (2023) pada tenaga kesehatan menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena kemampuan mengelola emosi membantu individu menghadapi tekanan kerja dan tuntutan emosional dalam lingkungan kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Abebe & Singh (2023), yang menyatakan bahwa karyawan dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki tingkat *job*

satisfaction yang lebih baik melalui peningkatan pengendalian diri, empati, dan kualitas hubungan sosial di tempat kerja.

Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dalam perspektif JD-R Theory, *job stress* muncul sebagai konsekuensi dari tingginya *job demands* yang tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan (*job resources*) maupun sumber daya personal (*personal resources*) yang memadai. Ketika tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan tanggung jawab terhadap orang lain, melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya, maka kondisi tersebut akan menimbulkan ketegangan psikologis yang berdampak pada penurunan kesejahteraan kerja, termasuk kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alkubati et al. (2025) menemukan bahwa tingkat *job stress* yang tinggi berpengaruh signifikan dalam menurunkan kepuasan kerja karyawan, terutama pada organisasi dengan tuntutan kerja tinggi. Studi lain oleh Nguyen et al. (2020) menunjukkan bahwa tekanan kerja berkontribusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karena karyawan mengalami kelelahan emosional dan berkurangnya motivasi kerja. Temuan serupa juga melaporkan, pada tenaga kesehatan, yang menyatakan bahwa *job stress* berperan sebagai faktor utama yang menurunkan *job satisfaction* akibat tuntutan emosional dan beban kerja yang tinggi (Amelia et al., 2023; Sinkey, 2024).

Pengaruh *Learning Organization* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan konsep *learning organization* dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dalam perspektif JD-R Theory, *learning organization* dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk *job resources* yang mampu membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, mengembangkan kompetensi, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Ketersediaan sumber daya organisasi yang mendukung pembelajaran, berbagi pengetahuan, pengembangan kemampuan, dan kolaborasi antarkaryawan akan menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cheraghi et al. (2025) pada tenaga kesehatan menemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, karena kemampuan pengelolaan emosi membantu karyawan menghadapi tekanan emosional dan meningkatkan efektivitas kerja. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Abebe & Singh (2023), yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui pengendalian diri, empati, dan kualitas interaksi sosial di tempat kerja. Selain itu, meta-analisis yang dilakukan oleh Gilliani & Rahardjo (2023) mengonfirmasi bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif yang konsisten terhadap kinerja kerja di berbagai konteks organisasi.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Job Performance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam perspektif JD-R Theory, *emotional intelligence* merupakan salah satu bentuk *personal resources* yang berperan penting dalam membantu individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan (*job demands*). Individu yang memiliki sumber daya personal yang baik cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, mempertahankan motivasi, serta menunjukkan perilaku kerja yang produktif. Oleh karena itu, keberadaan *emotional intelligence* dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desiana et al. (2024), yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil

penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, meningkatkan interaksi sosial, dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Performance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. *Job stress* merupakan konsekuensi dari tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan (*job resources*) maupun sumber daya personal (*personal resources*) yang memadai. Ketidakseimbangan tersebut dapat memicu kelelahan fisik dan psikologis, menurunkan motivasi kerja, serta menghambat kemampuan individu dalam mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya penurunan kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alkubati et al. (2025) menegaskan bahwa stres kerja yang tinggi berkontribusi terhadap penurunan kinerja karena menurunnya kapasitas kognitif dan fisik individu. Studi empiris oleh Nguyen et al. (2020) juga menemukan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama pada organisasi dengan tuntutan kerja tinggi. Selain itu, penelitian dalam konteks tenaga kesehatan menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan menurunkan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja, sehingga berdampak langsung pada penurunan *job performance* (Sinkey, 2024).

Pengaruh *Learning Organization* terhadap *Job Performance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *learning organization* dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat *job performance* yang dihasilkan karyawan. *Learning organization* merupakan salah satu bentuk *job resources* yang dapat membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (*job demands*) serta meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Keberadaan sumber daya organisasi yang mendukung proses pembelajaran, pengembangan kompetensi, kolaborasi, dan pertukaran pengetahuan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan adaptif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cao et al. (2025) menemukan bahwa praktik *learning organization* meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi dan keterlibatan kerja. Studi lain oleh Jameel (2024) juga menunjukkan bahwa budaya pembelajaran organisasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja individu karena mendorong perilaku kerja proaktif dan perbaikan berkelanjutan.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk kesejahteraan psikologis (*employee well-being*) yang muncul sebagai hasil dari keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Ketika karyawan memperoleh sumber daya yang memadai, seperti dukungan organisasi, kesempatan pengembangan, hubungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kondusif, mereka akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut selanjutnya akan meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alkubati et al. (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena meningkatnya motivasi, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi (Cao et al., 2025; Jameel, 2024; Nguyen et al., 2020).

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Job Performance* melalui *Job Satisfaction*

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Learning Organization terhadap Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Surabaya) – Yuzril Farizyal Baharuddin, et.al

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *job performance* secara positif dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *emotional intelligence* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan *job performance*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *job satisfaction*. *Emotional intelligence* merupakan salah satu bentuk *personal resources* yang dapat membantu individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (*job demands*) secara efektif. Keberadaan sumber daya personal yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, termasuk kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, *job satisfaction* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara sumber daya personal berupa *emotional intelligence* dengan hasil kerja yang ditunjukkan melalui *job performance*.

Temuan penelitian ini sejalan dengan sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, karena kemampuan pengelolaan emosi membantu individu merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan pekerjaannya (Abebe & Singh, 2023; Gilliani & Rahardjo, 2023). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Pengaruh Job Stress terhadap Job Performance melalui Job Satisfaction

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *job stress* terhadap *job performance* secara negatif dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *job stress* tidak hanya berdampak langsung pada penurunan *job performance*, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan *job satisfaction*. *Job stress* merupakan konsekuensi dari tingginya *job demands* yang tidak diimbangi dengan ketersediaan *job resources* maupun *personal resources* yang memadai. Kondisi tersebut memicu terjadinya *health impairment process*, yaitu proses penurunan kesejahteraan psikologis karyawan yang berdampak pada menurunnya motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya kinerja. Dengan demikian, *job satisfaction* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh negatif *job stress* terhadap *job performance*.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nguyen et al. (2020) pada tenaga kesehatan menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja kerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Amelia et al. (2023), yang menyatakan bahwa tekanan kerja menurunkan kinerja melalui berkurangnya kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hasil-hasil tersebut mengindikasikan bahwa *job satisfaction* berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh *job stress* terhadap *job performance*.

Pengaruh Learning Organization terhadap Job Performance melalui Job Satisfaction

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *learning organization* terhadap *job performance* secara positif dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan *learning organization* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan *job performance*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *job satisfaction*. *Learning organization* merupakan salah satu bentuk *job resources* yang berfungsi untuk mendukung karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (*job demands*), meningkatkan motivasi kerja, serta menciptakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Ketersediaan sumber daya organisasi berupa kesempatan belajar, pengembangan kompetensi, kolaborasi tim, dan berbagi pengetahuan akan meningkatkan pengalaman kerja yang positif. Pengalaman kerja yang positif tersebut kemudian meningkatkan *job satisfaction*, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan *job performance*.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menyatakan *learning organization* tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, namun memberikan pengaruh signifikan melalui peningkatan kepuasan kerja (Cahyanto & Nurhayati, 2024; Cao et al., 2025; Jameel, 2024). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *emotional intelligence*, *job stress*, dan *learning organization* terhadap *job performance* melalui *job satisfaction* pada tenaga keperawatan di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yang pertama *emotional intelligence*, *job stress*, dan *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Kedua, *emotional intelligence*, *job stress*, dan *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Ketiga, *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*. Keempat, *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*. Kelima, *Learning Organization* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*. Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan rumah sakit lain atau sektor layanan kesehatan lainnya agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan profesi kesehatan lain, seperti dokter, apoteker, dan tenaga kesehatan pendukung, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job performance*. Selain itu juga disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *job performance*, seperti *work engagement*, *organizational commitment*, *leadership*, *organizational support*, *burnout*, maupun variabel psikologis dan organisasional lainnya.

REFERENSI

- Abebe, D. W., & Singh, D. P. (2023). The Relationship between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Job Performance: Empirical Evidence from Public Higher Education Institutions. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 45–52. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1928>
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Heede, K. Van den, Griffiths, P., Busse, R., Diomidous, M., Kinnuen, J., Kozka, M., Lesaffre, E., McHugh, M. D., Casbas-Moreno, M. T., Rafferty, A. M., Schwendimann, R., Scott, P. A., Tishelman, C., Achterberg, T. van, & Sermeus, W. (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *The Lancet*, 383(9931), 1824–1830. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8)
- Alkubati, S. A., Alrashidi, O. A., Albaqawi, H., Alharbi, A., Laradhi, A. O., Albani, G. F., Alsaqri, S., Pasayan, E., & Ali, A. Z. (2025). The mediating effect of resilience and job satisfaction on the relationship between critical care nurses' stress-and task performance: findings to improve nursing. *BMC Nursing*, 24(579), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03225-3>
- Amelia, F. R., Heriyadi, Daud, I., Shalahuddin, A., & Sulistiawati. (2023). Influence of work-life balance and job stress to employee performance mediated by job satisfaction on millennial employees. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5), 3066–3081. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i5.1745>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cahyanto, F. O., & Nurhayati, M. (2024). The Influence of Organizational Learning and Work Motivation on Employee Performance as mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Management and Digital Business*, 3(1), 44–53. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v3i1.933>
- Cao, T. H. V., Chai, D. S., Nguyen, L. P., Nguyen, H. T. H., Han, C. S., & Park, S. (2025). Learning organization and employee performance: the mediating role of job satisfaction in the Vietnamese context. *The Learning Organization: An International Journal*, 32(7), 53–73. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2023-0177>
- Cheraghi, R., Parizad, N., Alinejad, V., Piran, M., & Almasi, L. (2025). The effect of emotional intelligence on nurses' job performance: the mediating role of moral intelligence and occupational stress. *BMC Nursing*, 24(130), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02744-3>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Džakula, A., Relić, D., & Michelutti, P. (2022). Health workforce shortage-doing the right things or doing things right? *Croatian Medical Journal*, 63(2), 107–109. <https://doi.org/10.3325/cmj.2022.63.107>
- Figueras, J., Karanikolos, M., Guanais, F., Lessof, S., Dedet, G., Muscat, N. A., Permanand, G., & Colombo,

- F. (2023). Assessing health system performance: proof of concept for a HSPA dashboard of key indicators. European Observatory on Health Systems and Policies. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK609578/>
- Gilliani, G., & Rahardjo, M. (2023). THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(3), 1782–1793. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i3.1769-1781>
- GoodStats. (2024). Perawat dominasi tenaga kesehatan Indonesia, tenaga medis hanya 12,25%. GoodStats. <https://data.goodstats.id/statistic/perawat-dominasi-tenaga-kesehatan-indonesia-tenaga-medis-hanya-1225-U1hqe>
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Scott, Foresman and Company.
- Jameel, A. S. (2024). The Mediating Effect of Job Satisfaction Between Organizational Learning and Job Performance. *International Journal of Management, Finance and Accounting*, 5(2), 319–345. <https://doi.org/10.33093/ijomfa.2024.5.2.12>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Buuren, S. Van, Beek, A. J. Van Der, & Vet, H. C. W. De. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). TARGET ARTICLES: “Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications.” *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, 15(3), 197–215. <https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psycholog*, 90(2), 177–202. <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Muharram, F. R., Sulistya, H. A., Swannjo, J. B., Firmansyah, F. F., Rizal, M., Masrur, Izza, A., Isfandiari, M., Atoillah, Ariningtyas, N. D., & Romdhoni, A. C. (2024). Adequacy and Distribution of the Health Workforce in Indonesia. *WHO South-East Asia J Public Health*, 13(2), 45–55. https://doi.org/10.4103/who-seajph.who-seajph_28_24
- Nguyen, N. Q., Hoang, T. H. L., & Nguyen, D. H. L. (2020). The impact of occupational stress on job satisfaction and job performance of banking credit of-ficers. *Management Science Letters*, 3891–3898. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.022>
- Nuraini, D., Hidayati, S. R., & Hermanto. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN PROBOLINGGO. *JUMAD: Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 1(1), 131–140. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i1.1327>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education Limited.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Sinkey, M. S. (2024). Effects of Job Stress on Employee Performance Level in the Health Sector of South Africa. *European Journal of Business and Innovation Research*, 12(3), 16–26. <https://doi.org/10.37745/ejbir.2013/vol12n31626>