

---

---

**PENGARUH RESILIENSI DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP  
KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT PONDOK INDAH**

**Siti Nuril Huda**

Program Pasca Sarja Usni

e-mail : [snurilhuda@gmail.com](mailto:snurilhuda@gmail.com)

---

Received:

24 Desember 2022

Accepted:

4 Februari 2023

Published:

10 Februari 2023

---

***ABSTRACT***

The purpose of this study was to determine the effect of optimism and hope on the performance of nurses through satisfaction at Pondok Indah Hospital. The research methodology is a survey with quantitative analysis techniques and path analysis applied in hypothesis testing. The study was conducted on 226 nurses as a simple random sample. The results of the analysis and interpretation of the data show that: (1) Resilience has a direct and significant effect on job satisfaction, (2) Happiness have a direct and significant effect on job satisfaction, (3) Resilience has a direct and significant effect on nurse performance, (4) Happiness have a direct effect on performance nurses, (5) Satisfaction has a direct effect on nurse performance, (6) Resilience has an indirect effect on nurse performance and (7) Happiness has an indirect effect on nurse performance.

Keywords: Resilience, Happiness, Employee Performance and Job Satisfaction.

***ABSTRAK***

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Resiliensi dan Kebahagiaan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Pondok Indah. Metodologi penelitian adalah survey dengan tehnik analisis kuantitatif dan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan pada 226 perawat sebagai sampel acak sederhana. Hasil analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa : (1) Resiliensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Kebahagiaan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Resiliensi berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, (4) Kebahagiaan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, (5) Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat, (6) Resiliensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kepuasan Kerja dan (7) Kebahagiaan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Resiliensi, Kebahagiaan, Kinerja dan Kepuasan Kerja.

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan tempat yang diharapkan masyarakat mampu memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna sebagai upaya penyembuhan dan pemulihan dari

kondisi sakit. Dalam bahasa Indonesia, pelayanan diartikan sebagai suatu cara atau perbuatan dalam melayani (Poerwadarminta, 1982). Sedangkan melayani adalah menolong menyediakan segala apa yang diperlukan orang lain. Stanson dan Lamarto (1985) memberikan pengertian pelayanan sebagai suatu kegiatan tidak berwujud yang secara terpisah diidentifikasi berfungsi untuk memuaskan keinginan serta tidak terikat pada penjualan suatu produk atau jasa lainnya. Pasien mengharapkan pelayanan yang baik, siap, cepat tanggap dan peduli terhadap keadaan dan kebutuhan pasien.

Efektivitas dapat tercapai melalui manajemen sumber daya manusia yang tepat. Karena pada dasarnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan aset berharga dan penting dalam sebuah organisasi untuk diperhatikan. Jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang unggul maka tujuan organisasi akan lebih mudah untuk dicapai. Berdasarkan pendapat dari Dessler (2015), globalisasi yang semakin menjamah akan menimbulkan banyak kompetisi, ini berarti bahwa organisasi semakin banyak tekanan agar menang dalam kompetisi untuk menurunkan biaya, membuat karyawan lebih produktif, dan agar lebih baik. Upaya pemenuhan kebutuhan kualitas layanan tersebut, memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi, kemampuan, ketrampilan tinggi serta sikap yang baik. SDM yang berperan sangat penting sebagai ujung tombak dalam organisasi rumah sakit, khususnya terkait pelayanan kepada pasien ialah tenaga perawat.

Peran perawat sebagai penentu kualitas pelayanan di rumah sakit sangat lah besar. Ini dikarenakan, perawat lah yang berhubungan selama 24 jam dengan pasien, bukan dokter. Segala hal yang terjadi terhadap pasien, semua keluhan dan pertanyaan dari pasien maupun keluarga pasien akan dihadapi perawat secara langsung setiap harinya.

Berdasarkan data penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Pondok Indah pada tahun 2017 – 2020, Hasil penilaian kinerja menunjukkan perawat yang mendapat nilai Peringkat A masih jauh lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang mendapat nilai Peringkat B, artinya bahwa kinerja perawat belum maksimal, bahkan masih terdapat perawat mendapat nilai kinerja C, artinya masih terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya sangat rendah.

Berdasarkan data prasurvey kinerja perawat menunjukkan hasil perawat menjawab Sangat Setuju ( 25% ), Setuju (67%), Cukup Setuju ( 7% ) dan Kurang Setuju (0%). Perawat pada umumnya menjawab Setuju, idealnya seharusnya lebih banyak perawat menjawab Sangat Setuju. Bahkan ada perawat yang menjawab Cukup Setuju dan Kurang setuju pada pertanyaan kemampuan menyelesaikan tugas, hadir ditempat kerja sesuai jadwal dan kemampuan bekerja sama. Hal ini menunjukkan adanya masalah terkait Kinerja Perawat di RSPI Pondok Indah.

Berdasarkan hasil prasurvey mengenai Resiliensi perawat dapat dilihat pada persentase pernyataan optimisme. Sebanyak 3% perawat menjawab kurang setuju ( pada pernyataan Saya mampu bekerja dengan tenang walaupun dengan kondisi yang penuh tekanan 9% responden menjawab cukup setuju dan 2% perawat menjawab tidak setuju (Saya mampu mengontrol kehidupan responden menjawab 15% responden menjawab kurang setuju). Dapat disimpulkan bahwa masih ada masalah Resiliensi yang terjadi pada perawat di Rumah Sakit Pondok Indah

Berdasarkan hasil pra survey mengenai Kebahagiaan perawat didapatkan data perawat menjawab Sangat Setuju ( 21% ), Setuju (59%), Cukup Setuju ( 17% ) dan Kurang Setuju (3%) dan Tidak Setuju (0%), Perawat paling banyak menjawab Setuju, masih ada perawat yang menjawab kurang setuju. Data ini menjelaskan bahwa kebahagiaan yang diinginkan belum sesuai dengan apa yang diinginkan perawat.

Berdasarkan hasil pra survey menunjukkan bahwa ada masalah kepuasan kerja perawat terlihat dari presentasi mengenai survey Kepuasan Kerja didapatkan data perawat menjawab Sangat Setuju ( 9% ), Setuju (57%), Cukup Setuju ( 24% ) dan Kurang Setuju (8%) dan Tidak Setuju (1%), Perawat paling banyak menjawab Setuju, masih ada perawat yang menjawab tidak setuju terutama pada pertanyaan mengenai beban kerja diperusahaan saya menarik dan tidak terlalu berat, artinya perawat merasakan adanya beban kerja yang cukup tinggi yang dirasakan oleh perawat saat bekerja. Pernyataan lain yang persentasenya cukup tinggi dijawab tidak setuju yaitu pernyataan tentang gaji yang diterima, hal ini dapat disimpulkan perawat belum cukup puas dengan gaji yang diterima dengan beban kerja.

Dari data pra survey yang ditunjukkan diatas maka variabel Resiliensi dan Kebahagiaan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Perawat Resiliensi dan kebahagiaan kerja perawat yang tinggi memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, sehingga tujuan rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat dapat tercapai. Namun asumsi sementara terhadap rendahnya tingkat Resiliensi dan kebahagiaan perawat dapat dilihat dari masih sering terdengar adanya keluhan masyarakat berkaitan dengan kinerja perawat. Selain itu Kepuasan kerja dirasakan menjadi sangat penting mempengaruhi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seperti produktivitas dan perputaran karyawan. Menurut Porter dan Lawler ( 2008 : 572-573 ) menyatakan bahwa kinerja akan meningkat apabila karyawan merasakan keadilan dan imbalan ekstrinsik ( gaji, promosi) dan imbalan intrinsik ( perasaan akan apa yang telah dicapai ) kondisi ini akan mengarah pada tingkat kepuasan yang tinggi.

### **Kinerja**

Kinerja yang berasal dari kata job performance atau disebut juga actual performance yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Sedangkan definisi kinerja adalah hasil dimana kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gibson, 2002).

Kinerja secara umum yaitu sebagai suatu catatan keluaran, hasil suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya dalam suatu periode tertentu. Secara lebih singkat kinerja yaitu suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja dalam pekerjaan yang sesungguhnya adalah tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha serta kesempatan. Kinerja dapat diukur dengan keluaran atau hasilnya (As'ad, 2000).

Benardin dan Russel ( 2015:270 ) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Pengertian ini menekankan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan

telah disepakati bersama, . Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moeheriono, 2014).

Menurut Gomes (2003), kinerja adalah merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi ,dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi adalah pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kinerja karyawan( employee Performance ) sering disebut prestasi kerja ( job performance ) atau ( work performance )karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya (Mangkunegara: 2017:64). Pengertian ini menekankan bahwa kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target. Capaiannya harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung yang dipikulnya.

Dari beberapa uraian definisi di atas maka dapat disintesisikan bahwa kinerja atau performa mengandung substansi yang sama yaitu sama-sama merupakan bentuk pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi, hasil atau apa yang dikeluarkan (outcomes) baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan pada periode waktu tertentu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu proses kerja yang dijalankan oleh manusia baik secara kualitas ataupun kuantitas yang memenuhi standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan ditunjukkan dengan hasil kerja yang dicapai.

## **Resiliensi**

Beberapa definisi resiliensi yang dikemukakan oleh ahli secara umum resiliensi diartikan sebagai berikut :

Schoon mengutip dari definisi beberapa ahli yang disimpulkan bahwa resiliensi adalah proses dinamis dimana individu menunjukkan fungsi adaptif dalam menghadapi adveersity yang berperan penting bagi dirinya (Schoon,2006,h.6).

Benard mendefinisikan resiliensi adalah kemampuan untuk bangkit dengan sukses walaupun mengalami suatu situasi dengan penuh resiko yang tergolong parah. (Benard dalam Krovetz,1999, h. 2) menjadi seorang individu yang pernah mengalami suatu kegagalan sebelumnya tidaklah menjadi mudah untuk kembali menjadi individu sukses butuh proses untuk menuju kesuksesan walaupun dalam proses tersebut banyak hal resiko yang akan dihadapi.

Grothberg 1999 mendefinisikan resiliensi adalah sebagai kemampuan manusia untuk menghadapi, mengatasi, dan untuk mendapatkan kekuatan bahkan mampu mencapai transformasi diri setelah mengalami sebuah adversity, oleh karena berangkat dari adversity individu tersebut akan menemukan jalan pemecah masalah yang telah dialami individu tersebut.

Reivich dan Shatte, 2002 mengatakan bahwa resiliensi adalah merupakan mindset yang memungkinkan manusia mencari berbagai pengalaman dan memandang hidupnya sebagai suatu kegiatan yang sedang berjalan. Relisiensi memberikan rasa percaya diri untuk mengambil suatu tanggung jawab baru dalam menjalani sebuah pekerjaan, tidak mundur dalam menghadapi seseorang yang ingin dikenal, mencari pengalaman yang akan memberi tantangan dan untuk mempelajari tentang diri sendiri serta berhubungan lebih dalam lagi dengan orang lain atau orang yang ada disekitar kita.

Siebert 2005, dalam bukunya *The Reliciency Advantage* mengatakan bahwa yang dimaksud dengan relisiensi adalah suatu kemampuan untuk mengatasi dengan baik perubahan hidup pada level yang tinggi, menjaga kesehatan dibawah kondisi penuh tekanan, bangkit dari keterpurukan, mengatasi kemalangan, merubah cara hidup ketika cara yang lama sudah dirasa tidak sesuai lagi dengan kondisi yang ada, dan menghadaapi permasalahan tanpa melakukan kekerasan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Resiliensi adalah ketahanan seseorang dari suatu keadaan yang sulit atau atau pengalaman yang buruk oleh karena keadaan yang dialami tetepai berhasil untuk tetap bangkit/bangun dengan cara atau upaya positif yang dilakukan.

### **Kebahagiaan**

Secara umum, Veenhoven menyatakan yaitu kebahagiaan berkaitan erat dengan sejauh mana kwalitaas hidup seseorang. Pendapat lain mengenai kebahagiaan yaitu dikemukakan oleh Argyle, Martin, dan Lu yang menyatakan bahwa kebahagiaan ditandai dengan adanya keberadaan tiga komponen yaitu emosi, positif, kepuasan dan hilangnya emosi negatif seperti depresi atau kecemasan (Abdel-Khalek.2006).

Sedangkan secara harfiah, kata bahagia merupakan kata sifat yang diartikan sebagai keadaan atau perasaan senang tentram dan bebas dari segala yang menyusahkan atau menyulitkan. Sedangkan kebahagiaan berarti perasaan bahagia kesenangan dan ketentraman hidup lahir batin, keberuntungan, kemujuran yang bersifat lahir dan batin (Rofi'udin, 2013).

Kata bahagia adalah merupakan terjemahan untuk happy yang menunjuk pada makna untung, mujur, riang, puasa gembira, tepat. Sedangkan kebahagiaan (happiness) sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan sejahtera yang ditandai dengan adanya kelanggengan relatif, dengan perasaan yang sangat disukai secara dominan yang nilainya berurut dari hanya kepuasan sampai kepada kesenangan hidup yang mendalam dan instens serta dengan suatu hasrat yang alami agar keadaan ini berlangsung terus.

Kebahagiaan adalah merupakan evaluasi yang dilakukan seseorang terhadap hidupnya, mencakup segi kognitif dan efikasi. Evaluasi koqnitif sebagai komponen kebahagiaan seseorang diarahkan pada penilaian kepuasan individu dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, dan pernikahan. Sedangkan evaluasi efektif merupakan evaluasi mengenai seberapa sering seseorang mengalami emosi positif dan emosi negatif (Dewantara, 2012 :12)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kebahagiaan adalah ketika seseorang mendapatkan kepuasan, kesenangan, keberuntungan, dapat tercapai dari apa yang menjadi harapan atau tujuan ditunjukkan dengan sikap positif.

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah adalah Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam org Menurut Robins, kepuasan kerja atau job satisfaction diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 1999).

Menurut Robins, kepuasan kerja atau job satisfaction diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 1999).

Sementara itu, Nguyen et al (2003) menjabarkan konsep job satisfaction dipengaruhi hal-hal multidimensional dan tidak bisa diprediksi melalui dimensi tunggal.

Menurut Hasibuan pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

Menurut Stephen P. Robbins pengertian kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Menurut Davis, pengertian kepuasan kerja adalah perasaan puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/ kantornya dan yang diterimanya.

Menurut Susilo Martoyo arti kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, rasa puas terhadap kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

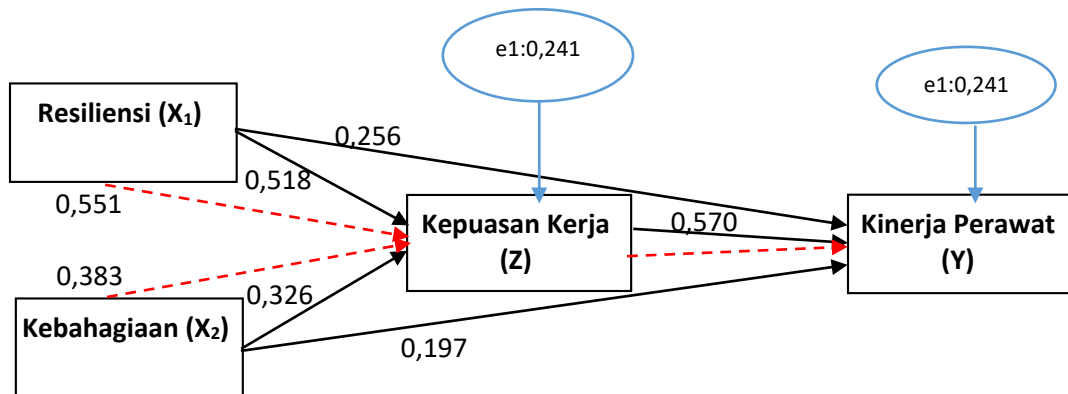
Menurut Robbins dan Judge pengertian kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap hasil pekerjaannya, yang dirasakan puas karena kesesuaian kemampuan dengan ketrampilannya sehingga harapannya dapat tercapai.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian menggunakan metode survey dengan tehnik analisis kuantitatif dan analisis jalur. Data penelitian didapatkan dengan menggunakan sistem random sampling, populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Pondok Indah sebanyak 542 perawat. Dengan menggunakan rumus Slovin maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 226 perawat. Pengumpulan data menggunakan instrument berbentuk kuesioner. Analisis data pada penelitian ini adalah Kausal kuantitatif.

## HASIL PEMBAHASAN



Gambar  
Substruktur Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis jalur maka dapat disimpulkan Uji Hipotesis sebagai Berikut:

### **Resiliensi(X<sub>1</sub>) Berpengaruh Langsung terhadap Kepuasan Kerja(Z)**

thitung > ttable yaitu  $9.777 > 1,645$  dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti Ho<sub>1</sub> Ditolak dan Ha<sub>1</sub> Diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Resiliensi(X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja(Z) Perawat RSPI. Sedangkan besarnya jalur Resiliensi(X<sub>1</sub>) ke Kepuasan Kerja(Z) adalah sebesar 0,518.

### **Kebahagiaan(X<sub>2</sub>) Berpengaruh Langsung terhadap Kepuasan Kerja(Z)**

thitung > ttable yaitu  $6.147 > 1,645$  dengan sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti Ho<sub>2</sub> Ditolak dan Ha<sub>2</sub> Diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kebahagiaan(X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja(Z) Perawat RSPI. Sedangkan besarnya jalur Kebahagiaan(X<sub>2</sub>) ke Kepuasan Kerja(Z) adalah sebesar 0.326.

### **Resiliensi(X<sub>1</sub>) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Perawat(Y)**

thitung > ttable yaitu  $5.875 > 1,645$  dan sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti Ho<sub>3</sub> Ditolak dan Ha<sub>3</sub> Diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Resiliensi(X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Perawat(Y) RSPI. Sedangkan besarnya jalur Resiliensi (X<sub>1</sub>) ke Kinerja Perawat(Y) adalah sebesar 0,256.

### **Kebahagiaan(X<sub>2</sub>) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Perawat(Y)**

Dari hasil analisis substructural 2 di atas diperoleh thitung > ttable yaitu  $4.896 > 1,645$  dan sig sebesar  $0,019 < 0,05$ , yang berarti Ho<sub>4</sub> Ditolak dan Ha<sub>4</sub> Diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kebahagiaan(X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Perawat(Y) RSPI. Sedangkan besarnya jalur Kebahagiaan(X<sub>2</sub>) ke Kinerja Perawat(Y) adalah sebesar 0.197.

**Kepuasan Kerja(Z) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Perawat(Y)**

thitung > ttable yaitu  $13.693 > 1,645$  dan sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  Ditolak dan  $H_a$  Diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kepuasan Kerja(X2) terhadap Kinerja Perawat(Y) RSPI. Sedangkan besarnya jalur Kepuasan Kerja(Z) ke Kinerja Perawat (Y) adalah sebesar 0,570.

**Resiliensi(X1) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat(Y) yang Dimediasi Kepuasan Kerja(Z)**

Diketahui pengaruh langsung Optimisme terhadap Kinerja Perawat(Y) adalah sebesar 0,256. Sedangkan pengaruh tidak langsung Resiliensi(X1) terhadap Kinerja Perawat(Y) melalui Kepuasan Kerja(Z), yaitu perkalian antara Beta Resiliensi(x1) terhadap Kepuasan Kerja(Z) : (0,518) dengan Beta Kepuasan Kerja(Z) terhadap Kinerja Perawat(Y) : (0,570), yaitu:  $0,518 \times 0,570 = 0,295$ , sehingga pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu  $0,256 + 0,295 = 0,551$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi kepuasan kerja.

**Kebahagiaan(X2) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat(Y) yang Dimediasi Kepuasan Kerja(Z)**

Diketahui pengaruh langsung Kebahagiaan(X2) terhadap Kinerja Perawat(Y) adalah sebesar 0,197. Sedangkan pengaruh tidak langsung Kebahagiaan(X2) terhadap Kinerja Perawat(Y) melalui Kepuasan Kerja(Z), yaitu perkalian antara Beta Kebahagiaan(X2) terhadap Kepuasan Kerja(Z) : (0,326) dengan Beta Kepuasan Kerja(Z) terhadap Kinerja Perawat(Y) : (0,570), yaitu:  $0,326 \times 0,570 = 0,186$  sehingga pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu  $0,197 + 0,186 = 0,383$  Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kebahagiaan(X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat(Y) yang dimediasi Kepuasan kerja(Z).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan hasil olahan data penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Resiliensi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
2. Kebahagiaan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
3. Resiliensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
4. Kebahagiaan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
6. Resiliensi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
7. Kebahagiaan berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Amirullah, 2015, Pengantar Manajemen, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Amstrong dan Baron. 2016, Manajemen Kinerja, Terjemahan Irham Fahmi, Bandung, Alfabeta.
- Armstrong, Michael and Stephen Taylor. 2014. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Bateman, Thomas S. dan Snell, Scott A. 2014. Manajemen, McGraw-Hill Education (Asia) Terjemahan Retno dan Willy, Jakarta, Salemba Empat
- Bin, Hussin, A., 2005. Relationship between job satisfaction and job performance among employees. Master Thesis. Open University Malaysia. Malaysia
- Chatab, Nevizond. 2007. Profil Budaya Organisasi. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Colquitt, J., et al. 2011. Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace. McGraw-Hill Irwin.
- Dessler, Gary, 2012. Human Resource Management. New Jersey : John Willey and Sons.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program
- IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Haryono, Siswoyo. 2017. Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS. Luxima Metro Media
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Hidayat. 2011. Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centralindo Medika . Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 2, No. 1, April 2011.
- Hofstede, Geert. 1986. Culture's Consequences, International Differences in Work – Related Values. London: Sage Publications
- Ismainar, Hetty. 2015. Manajemen Unit Kerja. Jogjakarta: Deepublish.
- Kaila, Dr.H.L. 2015. Human Resource Management (In Two Volumes). India.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survai Diagnosis Organisasional :Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Heggi Wirawan Prayudha, Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Universitas Islam Indonesia
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi (V.A Yuwono dkk) Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Ratna widias asmara 2019, Hubungan stres, kebahagiaan dan iklim Organisasi dengan kinerja perawat Di rumah sakit
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Nian Afrian Nuari, 2017, Resilience Of Efficacy Perawat Berbasis Tingkat Stres dan Kepuasan Kerja
- Mondy, R. Wayne, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2011. SWOT Balanced Scorecard, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S.P., dan Coulter, M. 2014. Management. Twelfth Edition. England: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN..
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja (Edisi 3) . Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.