

Pengaruh Resiliensi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonogiri

Dherisma^{1*}, Putri Oktovita Sari²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi, Kota Surakarta, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: dherismaa25@gmail.com

Diterima: 11-09-2025 | Disetujui: 21-09-2025 | Diterbitkan: 23-09-2025

ABSTRACT

This study was designed to examine the relationship between resilience (X_1) and happiness (X_2) on nurse performance (Y), with job satisfaction (Z) as a mediator. The methodology used was a quantitative survey of 45 nurses at PKU Muhammadiyah Wonogiri Hospital, with data analysis using SEM-PLS. The results of the study concluded as follows: (1) There is a positive and significant direct effect of resilience and happiness on job satisfaction. (2) There is a positive and significant direct effect of resilience and happiness on nurse performance. (3) There is a positive and significant direct effect of job satisfaction on nurse performance. (4) However, the role of job satisfaction as a mediating variable was not proven to be significant; the indirect effect of resilience and happiness on performance through job satisfaction was not statistically significant.

Keywords: Resilience ; Happiness ; Job satisfaction ; Nurse performance

ABSTRAK

Penelitian ini dirancang untuk menguji model hubungan antara resiliensi (X_1) dan kebahagiaan (X_2) terhadap kinerja perawat (Y), dengan mediasi kepuasan kerja (Z). Metodologi yang digunakan adalah survei kuantitatif pada 45 perawat di RS PKU Muhammadiyah Wonogiri, dengan analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menyimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari resiliensi dan kebahagiaan terhadap kepuasan kerja. (2) Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari resiliensi dan kebahagiaan terhadap kinerja perawat. (3) Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. (4) Meskipun demikian, peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak terbukti signifikan; pengaruh tidak langsung dari resiliensi dan kebahagiaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan secara statistik.

Katakunci: Resiliensi ; Kebahagiaan ; Kepuasan kerja ; Kinerja perawat

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Dherisma, & Putri Oktovita Sari. (2025). Pengaruh Resiliensi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonogiri. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 1219-1238. <https://doi.org/10.62710/bvfr4d57>

PENDAHULUAN

Menurut World Health Organization (2021), kesadaran masyarakat yang lebih tinggi mengenai hak-hak pasien telah mendorong permintaan akan layanan kesehatan yang lebih cepat, tepat, dan berkualitas. Hal ini menyebabkan pergeseran fungsi rumah sakit dari yang semula hanya berfokus pada aspek kuratif menjadi lebih komprehensif, mencakup promosi kesehatan, deteksi dini, dan layanan preventif. Transformasi peran ini mendukung pencapaian tujuan pembangunan kesehatan yang lebih luas, sebagaimana yang dikemukakan oleh Duong (2020), yaitu meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan masyarakat untuk hidup sehat secara mandiri. Upaya rumah sakit untuk kebutuhan kualitas layanan tersebut, memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi, kemampuan, ketrampilan tinggi serta sikap yang baik (Iskandar & Nata, 2024). SDM di dalam rumah sakit dikategorikan menjadi beberapa bagian, yaitu tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga penunjang medis, tenaga administrasi dan manajemen. SDM yang berperan di pelayanan pasien ialah perawat. (Huda & Sitorus, 2022). Asmuji et al., (2024) menyatakan perawat memiliki peran penting karena perawat berinteraksi langsung dengan pasien. Perawat dituntut mampu bekerja secara profesional yang berpedoman pada standar dan prosedur praktik keperawatan.

Perawat memegang peranan yang sangat vital. Menurut Departemen Kesehatan (2024), perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki tugas utama dalam memberikan prosedur keperawatan kepada individu, keluarga, maupun masyarakat. Peran perawat tidak hanya sebatas memberikan obat dan merawat pasien, tetapi juga sebagai pendamping dan penyemangat bagi yang sedang menjalani proses penyembuhan. Perawat juga bertanggung jawab dalam mendokumentasikan setiap tindakan dan perkembangan kondisi kesehatan pasien (Lukewich et al., 2022). Perawat juga memiliki Prosedur Operasi Standar (SOP). SOP adalah kebijakan yang dibuat untuk mempermudah, mengatur, dan menata suatu pekerjaan tertentu. SOP terdiri dari langkah-langkah yang bersifat tetap dan harus diikuti untuk menyelesaikan proses kerja tertentu (Sihura et al., 2022). SOP disusun dengan tujuan agar semua praktik keterampilan di unit perawatan dalam konteks layanan kesehatan dilakukan secara maksimal, berkualitas, dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Kesalahan dalam pekerjaan bisa saja terjadi jika tidak ada dukungan kompetensi yang memadai dalam kinerja perawat (Nasution et al., 2022).

Kinerja perawat merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan. Salah satu faktor psikologis yang memengaruhi kinerja perawat adalah resiliensi, yaitu kemampuan individu untuk bangkit dan beradaptasi secara positif dari tekanan atau kondisi sulit di tempat kerja (Ernawati, 2020). Perawat dengan tingkat resiliensi yang tinggi mampu mempertahankan kinerja yang optimal meskipun bekerja di bawah tekanan dan beban kerja yang tinggi, sehingga resiliensi dapat membantu mengurangi dampak negatif pada perawat yang bekerja dalam situasi kerja yang penuh tekanan (Busti, 2023). Menurut penelitian Lubis (2024) resiliensi perawat juga memiliki aspek, seperti regulasi emosi, kontrol impuls, optimisme, dan efikasi diri. Aspek resiliensi memiliki hubungan yang erat dengan kebahagiaan perawat. Peningkatan resiliensi melalui intervensi yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kebahagiaan dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Ocktafian (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Huda (2023) yang menyatakan bahwa resiliensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Selain resiliensi, kebahagiaan dalam bekerja juga menjadi faktor penting dalam kinerja perawat. Ketika perawat dapat menikmati dan mencintai pekerjaannya secara positif. Kebahagiaan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan dikarenakan peran yang dijalankan dapat terpenuhi dengan baik. Perawat yang senang dengan pekerjaannya akan lebih memahami tugas yang diberikan oleh rumah sakit. Pemahaman tugas ini dilakukan karena para perawat mampu fokus dan memahami pencapaian tugasnya (Dewi et al., 2024). Disisi lain perawat yang tidak mampu memahami tujuan tugasnya dengan baik maka akan merasakan tidak bahagia saat menjalani pekerjaannya. Perawat sangat rentan mengalami kelelahan, ketidakpuasan kerja dan gangguan tidur (Entesari et al., 2020). Peran perawat berhubungan langsung dengan kesehatan pasien. Peran kerja perawat yang efektif pada akhirnya akan bergantung pada kinerja perawat. Oleh karena itu kebahagiaan perawat di tempat kerja sangat penting sebagai salah satu faktor pencapaian yang dituju oleh setiap rumah sakit (Dewi et al., 2024). Menurut Sofiati et al., (2024) kebahagiaan pada perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sebaliknya menurut Huda (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kebahagiaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor yang harus ada sebelum resiliensi dan kebahagiaan perawat dapat berkontribusi secara optimal terhadap kinerja perawat. Menurut penelitian Huda (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Widati & Muafi (2020) bertolak belakang dengan menunjukkan bahwa resiliensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antar perawat, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan- pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis, tingkat kepuasan kerja perawat ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan kinerja perawat tersebut, sehingga kepuasan kerja perawat harus bisa dinikmati baik di dalam maupun di pekerjaan (Sutrisno, 2017:23).

Tabel 1. Kinerja Perawat Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Wonogiri Berdasarkan Keterlambatan Periode Tahunan 1 Januari – 31 Desember 2024

No	Kategori kinerja	Trekuensi Terlambat	Jumlah perawat	Prosentase (%)
1	Baik	Tidak pernah / maksimal 1x/ bulan	24	53,3 %
2	Cukup dan kurang	2-3/> 3 kali per bulan	21	46,7 %
Total			45	100 %

(Sumber: RS PKU Muhammadiyah Wonogiri, 2024)

Berdasarkan tabel I data keterlambatan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat 24 perawat (53,3%) yang memiliki kinerja baik, ditandai dengan frekuensi terlambat yang sangat rendah, yaitu tidak pernah atau maksimal 1 kali per bulan. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah perawat memiliki kedisiplinan tinggi dalam hadir tepat waktu. Terdapat kategori cukup dan kurang yaitu 21 perawat (46,7%), yang memiliki frekuensi terlambat lebih dari 1 kali per bulan (2–3 kali per bulan atau lebih dari 3 kali per bulan). Angka ini cukup besar, hampir setengah dari total perawat, yang menunjukkan adanya masalah

kedisiplinan yang perlu mendapatkan perhatian manajemen. Walaupun mayoritas perawat termasuk dalam kategori baik, selisihnya dengan kelompok yang sering terlambat tidak terlalu besar (hanya sekitar 6,6%). Jika tidak ditangani, kemungkinan persentase terlambat bisa meningkat dan berdampak pada kualitas pelayanan. Keterlambatan yang tinggi secara langsung mencerminkan kurangnya kedisiplinan kerja, memengaruhi pelayanan ke pasien, dan dapat menurunkan efektivitas tim keperawatan. Oleh karena itu, perawat dengan frekuensi keterlambatan yang tinggi dikategorikan sebagai berkinerja kurang. Kondisi ini bisa berhubungan dengan rendahnya resiliensi dan kebahagiaan kerja. Perawat yang tidak mampu mengelola stres (kurang resiliensi) dan tidak merasa puas atau bahagia di tempat kerja, lebih rentan mengalami kelelahan emosional, kehilangan motivasi, dan akhirnya menunjukkan perilaku tidak produktif seperti keterlambatan (Antonio & Kurniawan, 2018).

Penilaian kinerja perawat juga mencakup berbagai dimensi yang mencerminkan keseluruhan tanggung jawab profesional perawat. Selain kedisiplinan, aspek seperti kemampuan komunikasi, empati terhadap pasien, keterampilan klinis, kecepatan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan, kerjasama tim, kepatuhan terhadap standar prosedur operasional, serta kemampuan beradaptasi terhadap situasi kerja yang dinamis juga sangat penting. Pendekatan penilaian yang lebih komprehensif ini tidak hanya memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kualitas kerja perawat, tetapi juga mendorong pengembangan kompetensi secara menyeluruh dalam mendukung mutu pelayanan kesehatan.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang secara spesifik menargetkan perawat di RS PKU Muhammadiyah Wonogiri. Studi ini bergantung sepenuhnya pada data primer yang bersumber dari kuesioner. Populasi studi adalah keseluruhan 45 perawat yang bertugas, dan teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dilibatkan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan terbagi dalam dua fase: (1) Analisis Model Pengukuran (Outer Model), yang bertujuan untuk menguji kualitas instrumen melalui uji validitas (convergent & discriminant validity, serta nilai AVE) dan uji reliabilitas. (2) Analisis Model Struktural (Inner Model), yang digunakan untuk menguji hipotesis dan hubungan kausal antar konstruk dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Model Pengukuran atau Outer Model

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen (Convergen Validity)

KEBAHAGIAAN	KEPUASAAN KERJA	KINERJA PERAWAT	RESILIENSI
X1.1			0.918
X1.2			0.928
X1.3			0.918
X1.4			0.927

Pengaruh Resiliensi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonogiri
 (Dherisma, et al.)

X1.5		0.912
X1.6		0.940
X1.7		0.931
X1.8		0.899
X1.9		0.896
X1.10		0.888
X2.1	0.938	
X2.2	0.941	
X2.3	0.929	
X2.4	0.885	
X2.5	0.941	
X2.6	0.932	
X2.7	0.933	
	KEBAHAGIAAN	KEPUASAAN KERJA KINERJA PERAWAT RESILIENSI
X2.8	0.949	
X2.9	0.931	
X2.10	0.919	
X2.11	0.929	
X2.12	0.895	
Y1		0.888
Y2		0.881
Y3		0.855
Y4		0.877
Y5		0.917
Y6		0.871
Y7		0.897
Y8		0.840
Y9		0.875
Y10		0.858
Z1		0.878
Z2		0.870
Z3		0.915
Z4		0.889
Z5		0.932
Z6		0.888
Z7		0.912
Z8		0.927
Z9		0.834
Z10		0.828
Z11		0.887

Z12

0.857

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan nilai Convergent Validity outer loading untuk semua indikator dari variabel resiliensi (X1), kebahagiaan (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja perawat (Y), > 0,50, maka semua indikator valid.

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan Variabel Kinerja Perawat

Cross Loadings

	Kinerja Perawat (Y)	Kepuasan kerja (Z)	Resiliensi (X1)	Kebahagiaan (X2)
Y1.1	0.888	0.708	0.848	0.872
Y1.2	0.881	0.705	0.800	0.878
Y1.3	0.855	0.660	0.840	0.853
Y1.4	0.877	0.670	0.806	0.875
Y1.5	0.917	0.866	0.788	0.736
Y1.6	0.871	0.840	0.646	0.653
Y1.7	0.897	0.831	0.726	0.689
Y1.8	0.840	0.768	0.600	0.555
Y1.9	0.875	0.786	0.665	0.647
Y1.10	0.858	0.673	0.751	0.835

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cross loading setiap item pernyataan variabel kinerja perawat (Y) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya yaitu variabel resiliensi (X1), kebahagiaan (X2) dan kepuasan kerja (Z) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan.

Tabel 4. Uji Validitas Diskriminan Variabel Resiliensi

	Resiliensi (X1)	Kebahagiaan (X2)	Kepuasan kerja (Z)	Kinerja Perawat (Y)
X1.1	0.918	0.773	0.712	0.781
X1.2	0.928	0.831	0.726	0.784
X1.3	0.918	0.732	0.669	0.751
X1.4	0.927	0.826	0.733	0.784
X1.5	0.912	0.740	0.719	0.782

X1.6	0.940	0.871	0.700	0.863
X1.7	0.931	0.848	0.680	0.798
X1.8	0.899	0.729	0.627	0.717
X1.9	0.896	0.756	0.663	0.771
X1.10	0.888	0.704	0.594	0.714

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cross loading setiap item pernyataan variabel resiliensi (X1) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya yaitu variabel kebahagiaan (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja perawat (Y) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan

Tabel 5. Uji Validitas Diskriminan Variabel Kebahagiaan

	Kebahagiaan (X2)	Resiliensi (X1)	Kepuasan kerja (Z)	Kinerja Perawat (Y)
X2.1	0.938	0.839	0.742	0.788
X2.2	0.941	0.773	0.714	0.758
X2.3	0.929	0.802	0.713	0.798
X2.4	0.885	0.720	0.652	0.763
X2.5	0.941	0.834	0.771	0.829
X2.6	0.932	0.784	0.718	0.798
X2.7	0.933	0.822	0.670	0.794
X2.8	0.949	0.787	0.657	0.795
X2.9	0.931	0.823	0.749	0.825
X2.10	0.919	0.790	0.717	0.844
X2.11	0.929	0.775	0.690	0.799
X2.12	0.895	0.746	0.634	0.731

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cross loading setiap item pernyataan variabel kebahagiaan (X2) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya yaitu variabel resiliensi (X1), kepuasan kerja (Z) dan kinerja perawat (Y) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan.

Tabel 6. Uji Validitas Diskriminan Variabel Kepuasan Kerja

	Kepuasan kerja (Z)	Resiliensi (X1)	Kebahagiaan (X2)	Kinerja Perawat (Y)
Z.1	0.878	0.678	0.657	0.822
Z.2	0.870	0.623	0.659	0.752
Z.3	0.915	0.653	0.651	0.776
Z.4	0.889	0.660	0.607	0.762
Z.5	0.932	0.623	0.658	0.772
Z.6	0.888	0.590	0.568	0.699
Z.7	0.912	0.611	0.668	0.751
Z.8	0.927	0.665	0.617	0.737
Z.9	0.834	0.761	0.832	0.811
Z.10	0.828	0.693	0.691	0.729
Z.11	0.887	0.699	0.711	0.816
Z.12	0.857	0.650	0.706	0.718

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cross loading setiap item pernyataan variabel kepuasan kerja (Z) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya yaitu variabel resiliensi (X1), kebahagiaan (X2) dan kinerja perawat (Y) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan

Tabel 7. Uji Averag Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
KEBAHAGIAAN	0.859
KEPUASAAN KERJA	0.784
KINERJA PERAWAT	0.768
RESILIENSI	0.839

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai AVE / Average Variance Extracted dari masing–masing indicator variabel yaitu variabel resiliensi (X1), kebahagiaan (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja perawat (Y) > 0,5 maka memenuhi uji unidimensionalitas.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha
KEBAHAGIAAN	0.985
KEPUASAAN KERJA	0.975
KINERJA PERAWAT	0.966
RESILIENSI	0.979

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Memperhatikan hasil Composite Reliability di atas, keseluruhan hasil uji berada di atas 0,80. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah diatas 0,8, yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi criteria composite reliability, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut adalah reliabel dan terandalkan (reliable).

Hasil dan Pembahasan Uji Inner Model atau Structural Model

Tabel 9. Hasil Uji Nilai R²

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAAN KERJA	0.613	0.595
KINERJA PERAWAT	0.747	0.741

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

R Square menunjukkan kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. resiliensi (X1), kebahagiaan (X2) dalam menjelaskan kepuasan kerja (Z) adalah 0,595 atau 59,5 % antara 0,5 (50%) sampai 0,67 (67%), maka dikategorikan moderat menuju substansional. Resiliensi (X1), kebahagiaan (X2) dan kepuasan kerja (Z) dalam menjelaskan kinerja perawat (Y) adalah 0,741 atau 74,1 % lebih dari 0,70 (70%), maka dikategorikan kuat..

Tabel 10. Hasil Goodness of fit model dengan Nilai Q²

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
KEBAHAGIAAN	540.000	540.000	
KEPUASAAN KERJA	540.000	293.844	0.456
KINERJA PERAWAT	450.000	200.819	0.554
RESILIENSI	450.000	450.000	

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Q² berdasarkan prosedur blindfolding yang telah dijalankan memiliki nilai lebih dari angka 0 (Q² > 0) sehingga dapat diketahui bahwa variabel resiliensi (X1), kebahagiaan (X2) dapat menjadi predictive relevance untuk variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja perawat (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Quality Index

Average Variance Extracted (AVE)	
KEBAHAGIAAN	0.859
KEPUASAAN KERJA	0.784
KINERJA PERAWAT	0.768
RESILIENSI	0.839
Rata-rata AVE	0,8125

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAAN KERJA	0.613	0.595
KINERJA PERAWAT	0.747	0.741
Nilai Rata-rata		0,668

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Untuk uji terakhir mencari GOF/Goodnes of Fit. Berbeda dengan CBSEM/Covariance-Based Structural Equation Modeling, nilai GOF di PLS-SEM dilakukan secara manual melalui rumus di bawah.

GoF

GoF=

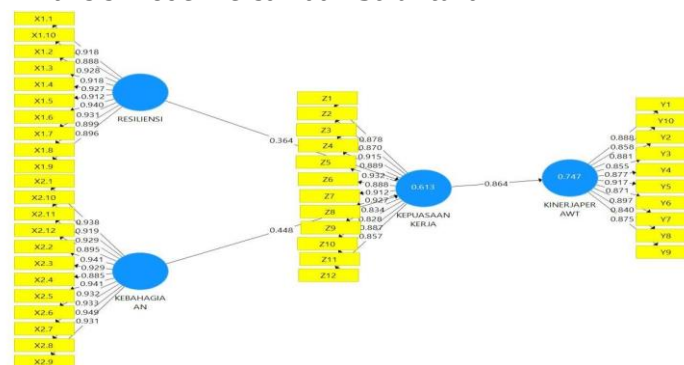
GoF= $\sqrt{0,54275}$

GoF=0,7367

(sumber:Tenenhaus, 2019)

Tenenhaus (2019), mengatakan bahwa GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,38. Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai gof 0,7367 atau sebesar 73,67 %, hal ini menunjukkan tingkat kelayakan model sangat tinggi/besar.

Hasil dan Pembahasan Analisis Model Persamaan Struktural



Gambar 1. Bootstrapping

Dalam PLS, pengujian setiap pengaruh dilakukan menggunakan simulasi dengan metode *Bootstraping* terhadap sampel, yang bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.

Hasil dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

Tabel 12. Hasil Pengaruh Langsung (Direct)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KEBAHAGIAAN -> KEPUASAAN KERJA	0.448	0.443	0.174	2.578	0.010
KEBAHAGIAAN -> KINERJA PERAWAT	0.388	0.385	0.153	2.540	0.011
KEPUASAAN KERJA -> KINERJA PERAWAT	0.864	0.866	0.041	21.270	0.000
RESILIENSI -> KEPUASAAN KERJA	0.364	0.368	0.173	2.110	0.035
RESILIENSI -> KINERJA PERAWAT	0.315	0.319	0.151	2.081	0.038

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

1. Resiliensi (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Dari tabel menunjukkan hasil koefisien original sampel positif sebesar 0,364. Hal ini menunjukkan arah pengaruh resiliensi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah positif, artinya jika resiliensi meningkat maka kepuasan kerja (Z) akan meningkat. Nilai value sebesar 0,035 lebih kecil dari level of signifikan yaitu 5% (0,05), hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi resiliensi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z).

2. Pengaruh Kebahagiaan (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Dari tabel menunjukkan hasil koefisien original sampel positif sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan arah pengaruh kebahagiaan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah positif, artinya jika kebahagiaan meningkat maka kepuasan kerja (Z) akan meningkat. Nilai ρ value sebesar 0,010 lebih kecil dari level of signifikan yaitu 5% (0,05), hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi kebahagiaan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z).

3. Resiliensi (X_1) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Dari tabel menunjukkan hasil koefisien original sampel positif sebesar 0,315. Hal ini menunjukkan arah pengaruh resiliensi (X_1) terhadap kinerja perawat (Y) adalah positif, artinya jika resiliensi meningkat maka kinerja perawat (Y) akan meningkat. Kemudian nilai ρ value sebesar 0,038 lebih kecil dari level of signifikan yaitu 5% (0,05). Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi resiliensi (X_1) terhadap kinerja perawat (Y).

4. Kebahagiaan (X_2) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Dari tabel menunjukan hasil koefisien original sampel positif sebesar 0,388. Hal ini menunjukan arah pengaruh kebahagiaan (X2) terhadap kinerja perawat (Y) adalah positif, artinya jika kebahagiaan meningkat maka kinerja perawat (Y) akan meningkat. Kemudian nilai ρ value sebesar 0,011 lebih kecil dari level of signifikan yaitu 5% (0,05). Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi kebahagiaan (X2) terhadap kinerja perawat (Y)

5. Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Dari tabel menunjukan hasil koefisien original sampel positif sebesar 0,864 . Hal ini menunjukan arah pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja perawat (Y) adalah positif, artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja perawat (Y) akan meningkat. Kemudian nilai ρ value sebesar 0,000 lebih kecil dari level of signifikan yaitu 5% (0,05). Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja perawat (Y)

Tabel 13. Hasil Pengaruh Pengujian

HIPOTESIS	Hasil	Keterangan
H1 resiliensi (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Z)	Koefisien beta = 0,364 Nilai t = 2,110 ρ value = 0,035	terbukti
H2 pengaruh Kebahagiaan (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z)	Koefisien beta = 0,448 Nilai t = 2,578 ρ value = 0,010	Terbukti
H3 resiliensi (X_1) terhadap Kinerja Perawat (Y)	Koefisien beta = 0,315 Nilai t = 2,081 ρ value = 0,038	terbukti
H4 kebahagiaan (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y)	Koefisien beta = 0,388 Nilai t = 2,540 ρ value = 0,011	terbukti
H5 pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y)	Koefisien beta = 0,864 Nilai t = 21,270 ρ value = 0,00	terbukti

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Tabel 14. Hasil Analisis Total Indirect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KEBAHAGIAAN ->					
KEPUASAANKERJA KEBAHAGIAAN -> KINERJAPERAWT	0.388	0.385	0.153	2.540	0.011
RESILIENSI ->					
KEPUASAANKERJA RESILIENSI -> KINERJAPERAWT	0.315	0.319	0.151	2.081	0.038

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

1. Pengaruh Resiliensi (X_1) terhadap Kinerja Perawat (Y) dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Tabel menunjukkan hasil koefisien original sampel positif sebesar 0,315. Hal ini menunjukkan arah pengaruh adalah positif. Nilai p value sebesar 0,038 lebih kecil dari level of signifikan yaitu 5% (0,05), hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan, artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh resiliensi (X_1) terhadap kinerja perawat (Y).

2. Pengaruh Kebahagiaan (X_2) terhadap Kinerja Perawat (Y) dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Tabel menunjukkan hasil koefisien original sampel sebesar 0,388. Hal ini menunjukkan arah pengaruh adalah positif. Nilai p value sebesar 0,011 lebih kecil dari level of signifikan yaitu 5% (0,05), hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif tetapi signifikan artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh kebahagiaan (X_2) terhadap kinerja perawat (Y).

Berdasarkan tabel indirect effects dalam gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 15. Hasil Kesimpulan Analisis Total Indirect

HIPOTESIS	Hasil	Keterangan
H6 Pengaruh Resiliensi (X_1) terhadap Kinerja Perawat (Y) dimediasi oleh Kepuasan Kerja	Koefisien beta = 0,315 Nilai $t = 2,081$ p value = 0,038	terbukti
H7 Pengaruh Kebahagiaan (X_2) terhadap Kinerja Perawat (Y) dimediasi oleh Kepuasan Kerja	Koefisien beta = 0,388 Nilai $t = 2,540$ p value = 2,081	Tidak terbukti

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian nilai p value sebesar 0,035, menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Wonogiri, sehingga hipotesis (H1) terbukti kebenarannya. Hal itu menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung resiliensi terhadap kepuasan kerja perawat, sehingga bisa mendorong cara kerja dan metode kerja para perawat. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan yaitu teori kesejahteraan subjektif (Diener, 1984), yang menjelaskan bahwa resiliensi membuat individu mampu menghadapi tekanan, mengelola emosi, dan memandang tantangan sebagai peluang belajar. Menurut Busti et al., (2023) resiliensi dapat membantu mengurangi dampak negatif pada profesional yang bekerja dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk mengatasi situasi sulit. resiliensi merupakan kemampuan untuk mengatasi stres, beradaptasi dengan perubahan, dan tetap optimis dalam menghadapi tantangan, dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Implikasinya agar variabel resiliensi meningkatkan kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri, maka perawat pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri sebaiknya semakin meningkatkan pemahaman hakekat kepuasan hidup sehingga semakin dapat bangkit kembali setelah mengalami kegagalan di tempat kerja dan selalu mampu untuk tetap fokus meski berada dalam tekanan kerja Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Huda (2023) menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian nilai p value sebesar 0.010, menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Wonogiri sehingga hipotesis (H2) terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung kebahagiaan terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan adanya kebahagiaan perawat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan yaitu teori kesejahteraan subjektif (Diener, 1984), yang menegaskan bahwa individu dengan tingkat kebahagiaan tinggi cenderung menilai kehidupannya, termasuk pekerjaan, secara lebih positif sehingga menghasilkan kepuasan kerja.

Implikasi variabel kebahagiaan meningkatkan kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri, maka perawat pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri sebaiknya semakin meningkatkan kerja sama tim dengan cara semakin aktif berkomunikasi saat bekerja dalam tim. Perawat pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri sebaiknya tetap selalu melaksanakan tugas dengan ketepatan prosedur sehingga pekerjaan yang dilakukan akan selalu memberi dampak positif bagi orang lain. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mustofa & Prasetyo (2020) dengan penemuan hasil penelitian bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Pengaruh Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian nilai p value sebesar 0.038, menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Wonogiri, sehingga hipotesis (H3) terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung resiliensi terhadap kinerja perawat,

sehingga resiliensi yang semakin membaik maka kinerja perawat akan meningkat. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan yaitu teori adaptasi model (Roy, 2008), resiliensi membantu perawat cepat beradaptasi dengan situasi sulit, sehingga tetap dapat memberikan pelayanan optimal meskipun menghadapi tantangan berat..

Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan RS PKU Muhammadiyah Wonogiri dalam meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan resiliensi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Lukiyana dan Halima (2018), Nurul Hidayah (2019), Widhi (2021)(Widhi 2021), Nofria (2020), Venna (2020), Winarno (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian nilai p values sebesar 0.011, menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Wonogiri, sehingga hipotesis (H4) terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung kebahagiaan kerja terhadap kinerja perawat, sehingga dengan adanya kebahagiaan dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan yaitu teori adaptasi model (Roy, 2008), dimana dengan adanya manajemen sumber daya manusia melalui motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan RS PKU Muhammadiyah Wonogiri dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui kebahagiaan adalah menciptakan pekerjaan yang nyaman dan meningkatkan semangat kerja sehingga kepuasan kerja akan tercapai. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sarani (2023) menyatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian nilai p values sebesar 0.000 kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Wonogiri, sehingga hipotesis (H5) terbukti kebenarannya. Hal ini sejalan dengan teori kesejahteraan subjektif, yang menyebutkan bahwa individu yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, loyal, dan berkinerja baik (Diener, 1984). Kepuasan kerja memiliki implikasi manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan Putra (2019:53). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Edison et al., (2018: 214) menyatakan karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu hasilnya atau kinerjanya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya (Fattah, 2017:72). Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh RS PKU Muhammadiyah Wonogiri dalam meningkatkan kinerja perawat adalah memberikan program pengembangan perawat terbuka untuk seluruh tenaga perawat. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Husna et al., (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh resiliensi terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil penelitian nilai p values sebesar 0.038, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi

Pengaruh Resiliensi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonogiri
(Dherisma, et al.)

resiliensi terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Wonogiri, sehingga hipotesis (H6) terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung, adanya pengaruh positif dan signifikan, dimana kepuasan kerja memediasi pengaruh resiliensi terhadap kinerja perawat yang di dukung oleh reori adaptasi model (Roy, 2008), perawat yang resilien mampu beradaptasi lebih baik terhadap tekanan kerja, sehingga terbentuk kepuasan kerja yang kemudian memperkuat performa kerja. Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh RS PKU Muhammadiyah Wonogiri dalam meningkatkan kinerja perawat melalui resiliensi dan kepuasan kerja adalah memberikan tersedianya lingkungan kerja yang sesuai baik itu fasilitas maupun rekan kerja pasti akan meningkatkan disiplin kerja perawat karena perawat semakin mudah dan terbantu dengan lingkungan kerja tersebut. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Huda (2023) menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

Pengaruh kebahagiaan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil penelitian nilai p value sebesar 2.081, menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak memediasi kebahagiaan terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Wonogiri, sehingga hipotesis (H7) tidak terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung, adanya pengaruh positif dan tidak signifikan, dimana kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kebahagiaan terhadap kinerja perawat. Dijelaskan dengan teori kesejahteraan subjektif (Diener, 1984), bahwa kebahagiaan secara langsung meningkatkan energi positif, motivasi, dan produktivitas, sehingga tidak selalu membutuhkan kepuasan kerja sebagai perantara. Sementara menurut teori adaptasi model (Roy, 2008), individu yang bahagia mampu segera menyesuaikan diri dengan kondisi kerja dan tetap berkinerja tinggi, meskipun tingkat kepuasan kerja tidak sepenuhnya menjadi faktor penentu dalam hubungan tersebut. Implikasi kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri meningkat, maka RS PKU Muhammadiyah Wonogiri sebaiknya semakin memberikan dukungan sosial sehingga perawat akan semakin memahami tugas dan tanggung jawab dengan jelas. Perawat pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri sebaiknya selalu berusaha untuk tetap memiliki atau menjaga ketangguhan mental dengan cara tetap selalu merasa puas dengan sistem insentif di rumah sakit. Hasil penelitian ini tidak didukung penelitian yang dilakukan Huda (2023) menyatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk menguji pengaruh resiliensi dan kebahagiaan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonogiri. Responden dalam penelitian ini berjumlah 45 perawat RS PKU Muhammadiyah Wonogiri. Berdasarkan pada data yang telah dihimpun melalui kuesioner dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SmartPLS 3.0, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri.

2. Kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri
3. Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri.
4. Kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri.
5. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri.
6. Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri.
7. Kebahagiaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada RS PKU Muhammadiyah Wonogiri

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Thoyib, Noora, Fithriana, Bayu, Ilham. 2023. *Kepuasan Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, Dan Indikator*. Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.
- Alfianto, Guntur, Putri, Arifudin, Patriyani, Yuniastini, Udani, Hartini, and Khoiri. 2021. *Etika Keperawatan & Hukum Kesehatan: Aspek Legal Perawat Indonesia*.
- Ali, Haider, and Nurmayanti. 2024. "Pengaruh Kompensasi Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun." *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)* 5 (1):92–95. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.563>.
- Antonio, Natalie, and Kurniawan. 2024. "Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Insecurity Sebagai Mediator" 08 (02): 1–16.
- Apriawal, Jabbal. 2022. "Resiliensi Pada Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Resilience in Employees Who Have Been Termination (PHK)." *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan* 1 (1): 27–38. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN>.
- Asmuji, Luh Titi Handayani, and Komarudin. 2024. "Pengaruh Keteladanan, Komunikasi Dan Konsiderasi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Tipe C Kabupaten Jember." *JI-KES (Jurnal Ilmu Kesehatan)* 8 (1): 46–55. <https://doi.org/10.33006/jikes.v8i1.783>.
- Budhiana, Johan, Affandi, and Ede. 2022. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al – Mulk Kota Sukabumi." *Journal of Nursing Practice and Education* 2 (02): 69– 79. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Busti, Fajri, Yuliasari, and Rivai. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Resiliensi Terhadap Job Burnout Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* 5:632–40. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i2.566>.
- Cranny, Patricia, Smith, Eugene F. Stone. 2015. *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance*. Edited by Eugene F. Stone C. J. Cranny, Patricia Cain Smith. New York: Lexington Books, an imprint of Macmillan, Inc.
- Dessler, and Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta Indeks.

- Dewanti, Nisa, Purwanza, and Prakosa. 2023. "The Role of Job Satisfaction to Reduce Nurse Turnover Intention: A Systematic Review." *Fundamental and Management Nursing Journal* 6 (2): 51–63. <https://doi.org/10.20473/fmnj.v6i2.44404>.
- Dewi, Rusmalia, Asih, and Universitas Semarang. 2024. "Kebahagiaan Perawat Ditinjau dari Kualitas Kehidupan kerja dan Konflik Kerja - Keluarga" 8 (5): 1–9.
- Duong, Doanh. 2020. "Since January 2020 Elsevier Has Created a COVID-19 Resource Centre with Free Information in English and Mandarin on the Novel Coronavirus COVID- 19 . The COVID-19 Resource Centre Is Hosted on Elsevier Connect , the Company ' s Public News and Information , " no. January.
- Edison, Anwar, Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, CV. Edison, Anwar, Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Entesari, Yousefi, and Eslami. 2020. "A Mixed-Method Study of Iranian EFL Teachers' Achieving Resiliency: Implications for Teacher Development." *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education* 5 (1). <https://doi.org/10.1186/s40862-020-00096-w>.
- Fattah, Nanang. 2017. *Manajemen Pembiayaan Pendidikan Berbasis Aktivitas Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Febian. 2022. *No A Theory of Subjective Well-Being* Title. New York: Oxford University Press.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Grotberg, Edith. 2016. *Resilience for Today*. Contempora. Amerika Serikat: Praeger Publishers.
- Handayani, Sri. 2024. "Kepuasan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja : Studi Meta Analisis" 20 (2): 196–210.
- Handoko, and T.Hani. 2014. "Manajemen." BPFP, 2014.
- Harris. 2015. *The Happiness Trap: How to Stop Struggling and Start Living*. Boston: Trumpeter.
- Hendriani. 2018. *Resiliensi Psikologis: Sebuah Pengantar*. Jakarta: Kencana.
- Huda, and Sitorus. 2022. "Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah." *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis* 8: 25–31. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v8i1.361>.
- Huda. 2023. "Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah." *Jurnal Manajemen* 7 (2): 1–10. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v7i2.207>.
- Husna, Fildza Rizki, Putri Chairani Eyanoer, and Nur Mala Sari. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RS X Medan" 4 (1): 25–33.
- Ibrahim, Ulfha, Maidin, Irwandy, Sidin, Rivai, and Shaleh. 2023. "The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Performance with Work Motivation as a Mediating Factor at I Lagaligo East Luwu Hospital In 2022." *Pharmacognosy Journal* 15 (2): 319–24. <https://doi.org/10.5530/pj.2023.15.47>.
- Indrasari. 2017. *Pemasaran Dan Kepuasan Pelanggan*. Bandung: Alfabeta.
- Iskandar, Oto, and Nata. 2024. "Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan" 7 (2): 347–56.
- Kartono. 2019. *Kepribadian Dan Politik Bank Perkreditan Rakyat*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Laily, Nurul, Nurmayanti. 2024. "The Effect Of Workplace Happiness On Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable" 12 (2): 185–94.
- Leach, , and S Zebl. 2016. *Understanding Resilience*. Elsevier Inc.

- Lisa, Ainul, and Achmadi. 2024. "The Influence of Grit on Nurse Performance with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediator Variables at X Hospital in South Sumatra" 12 (2): 940–54.
- Lubis, Hayati. 2024. "Resiliensi" : Kemampuan Beradaptasi Dan Bertahan Dalam Menghadapi Tantangan Hidup Yang Sulit" 2 (3): 1203–8.
- Lukewich, Julia, Ruth, Allison A. Norful, Poitras, Lukosius, Asghari, Emily Gard Marshall, *et al.* 2022. "Effectiveness of Registered Nurses on Patient Outcomes in Primary Care: A Systematic Review." *BMC Health Services Research* 22 (1): 1–34. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07866-x>.
- Maddux. 2024. *Subjective Well-Being and Life Satisfaction: A Social Psychological Perspective*. London: Taylor & Francis.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mc Lane, J., Smith, A., & Johnson, R. 2018. *Performance Management: A Comprehensive Guide to Performance Management*. Edited by Sarah Thompson. New York: Academic Press.
- Mulyani, Setyo, Utami, and Wijayanti. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Keterlibatan Kerja (Studi Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Magelang)" 6 (3): 20–32.
- Mustofa, Candra, and Prasetyo. 2020. "Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang." *Jurnal EMPATI* 8 (4): 665–71. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26510>.
- Nasution, Derlina, Harahap, and Liesmayani. 2022. "Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Patient Safety Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2021." *PubHealth Jurnal Kesehatan Masyarakat* 1 (2): 150–69. <https://doi.org/10.56211/pubhealth.v1i2.131>.
- Nashori, Saputro. 2021. *Psikologi Resiliensi*. Sleman: Universitas Sebelas Maret. Nur Fachmi Budi Setyawan & Rahel Aurora Tobing. *Resiliensi : Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 145–58.
- Ocktafian, Qikki. 2021. "Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9 (2): 830. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>.
- Pangestuti, Ayu, Indawati, Indriani, and Kirana. 2023. "Studi Systematic Literature Review Hubungan Gaya Kepemimpinan
- Putra. 2019. *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit." *Jurnal Ners* 7 (2): 1333–39. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.17299>.
- Qomariah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jember: Pustaka Abadi.
- Rahman, A. W. 2015. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru." *Jom FEKON* 2 (1): 1–13.
- Reivich, Shatte. 2015. *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strengths*. New York: Broadway Books.
- Sahis, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Edited by Tri Koryati. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Sancka, Stella Ganiadasa Sihura, Ahmad Rizal, Saiful Gunardi, Jumari, Lannasari, and Bambang Suryadi. 2022. "Analisis Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Ronde Keperawatan." *Journal of Management Nursing* 1 (02): 64–67. <https://doi.org/10.53801/jmn.v1i02.26>.
- Sanjaya, Anang, and Fitria. 2024. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Tenaga Pengajar Di SMA Mekarwangi Lembang" 12 (1).
- Sarani, Ratinia. 2023. "Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Yupi Bogor." *Arus Jurnal Pendidikan* 3 (2): 75–81. <https://doi.org/10.57250/ajup.v3i2.244>.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sofiati1, Linawati1, Sutrischastini1, Gusti, Insiatiningsih, Widyayanti, Widyayanti1. 2024. "Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Dimediasi Perilaku Inovatif" 10:465–75.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Jawa Barat: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Jawa Barat.
- Sumakud, Gerry, and Trang. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamubagu." Jurnal Emba 8 (2): 429–40.
- Suprayitno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surakarta: Unisri Press.
- Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwondo, Prasetyo. 2023. "Penggunaan Teori Keperawatan Adaptasi Roy Terhadap Pasien Penyakit Jantung." Ilmiah Multi Science Kesehatan 15 (1): 267–76. <https://jurnal.stikes-aisyiahpalembang.ac.id/index.php/Kep/article/view/. 95>
- Tobing, Setyawan & Aurora. 2022. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Generasi Milenial
- Warella. 2021. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Indramayu: Yayasan Kita Menulis.
- Widati, Ayu, and Muafi. 2020. "Analisis Pengaruh Makna Kerja Dan Resiliensi Terhadap Intention To Leave Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja." JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi 11 (2): 149–65. <https://doi.org/10.18196/bti.112137>.