Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science
Vol. 5, No. 04, November 2026, pp. 573~580

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Al-Fatah Ambon

Harvey Hiariey[1], Arum[2], Asiani Sijabat[3], Saleh Tutupoho[4], Johanis Hiariey[5]
[1-5] Universitas Pattimura

Article Info

Article history:

Received Nov, 2026
Revised Nov, 2026
Accepted Nov, 2026

Kata Kunci:

Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat, SEM-PLS

Keywords:

Emotional Intelligence, Compensation, Job Satisfaction, Nurse Performance, SEM-PLS

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada RSU Al-Fatah Ambon. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah tingginya tuntutan kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan sehingga diperlukan kecerdasan emosional, kompensasi yang memadai, dan kepuasan kerja untuk mendukung peningkatan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan melibatkan 31 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM–PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, kecerdasan emosional dan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat, namun tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, peningkatan kecerdasan emosional dan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja hanya berperan sebagai mediator pada hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja perawat.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and compensation on nurse performance, with job satisfaction serving as a mediating variable, at Al-Fatah General Hospital in Ambon. The study is motivated by the high work demands placed on nurses in providing healthcare services, which necessitates emotional intelligence, adequate compensation, and job satisfaction to support improved performance. A quantitative approach was employed using a saturated sampling technique, involving 31 respondents. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM–PLS) method with the assistance of the SmartPLS 3 software. The results indicate that both emotional intelligence and compensation have a positive and significant impact on nurse performance. Furthermore, emotional intelligence and compensation also exert a positive and significant influence on job satisfaction, while job satisfaction, in turn, has a positive and significant effect on nurse performance. Mediation analysis reveals that job satisfaction mediates the relationship between emotional intelligence and nurse performance; however, it does not mediate the relationship between compensation and nurse performance. Consequently, enhancing

emotional intelligence and providing appropriate compensation can improve nurse performance, while job satisfaction acts as a mediator specifically in the relationship between emotional intelligence and nurse performance.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Corresponding Author:

Name: Harvey Hiariey
Institution: Universitas Pattimura
Email: harveyhiariey@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan di berbagai sektor, termasuk sektor pelayanan kesehatan. Perubahan tersebut menuntut setiap institusi kesehatan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu memberikan pelayanan yang profesional, responsif, berkualitas dan berorientasi pada keselamatan pasien. Berbeda dengan sektor lainnya, pelayanan kesehatan memiliki karakteristik yang menuntut tenaga kesehatan tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan psikologis, emosional dan sosial dalam menghadapi berbagai situasi kerja yang kompleks. Kualitas SDM dalam sektor ini secara langsung berhubungan dengan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, menjadikan pengelolaan kinerja tenaga kesehatan sebagai prioritas yang tidak dapat diabaikan.

RSU Al-Fatah Ambon merupakan rumah sakit umum kelas C yang berlokasi di jalan Sultan Babullah No.2, Kecamatan Sirimau, Kota Ambon, Provinsi Maluku. Rumah sakit ini berada di bawah pengelolaan Yayasan Wakaf Al-Fatah Ambon dan berkembang dari sebuah poliklinik yang didirikan pada tahun 1968 menjadi rumah sakit umum yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya, RSU Al-Fatah Ambon didukung oleh berbagai unit pelayanan, antara lain Instalasi Gawat Darurat (IGD), ruang rawat inap, ruang perawatan anak, ruang bersalin, Intensive Care Unit (ICU), serta berbagai fasilitas penunjang lainnya guna mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang optimal.

Tenaga keperawatan yang menjadi fokus penelitian ini adalah perawat kontrak yang bertugas memberikan asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien di ruang rawat inap dan ruang keperawatan anak RSU Al-Fatah Ambon. Sebagai tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien selama proses pelayanan, mereka memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan yang profesional, aman, dan berkualitas. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, kinerja tenaga keperawatan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kecerdasan emosional, kompensasi, dan kepuasan kerja yang dapat mendorong semangat serta komitmen dalam menjalankan tugas.

Dalam pelaksanaan tugasnya, perawat kontrak di RSU Al-Fatah Ambon menghadapi berbagai tantangan yang berpotensi memengaruhi kinerjanya dalam memberikan pelayanan keperawatan. Rumah sakit menerapkan sistem kerja secara *shift* untuk menjamin keberlangsungan pelayanan kesehatan selama 24 jam. Namun, berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti, pada kondisi tertentu jumlah pasien yang dirawat melebihi jumlah tenaga perawat yang bertugas sehingga menyebabkan beban kerja menjadi tinggi. Selain itu, keterbatasan jumlah tenaga perawat juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menuntut perawat tidak hanya memiliki kompetensi teknis dalam memberikan asuhan keperawatan, tetapi juga kemampuan

beradaptasi, bekerja sama, serta mengelola emosi dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam mempertahankan kualitas kinerja perawat di tengah kondisi kerja yang penuh tekanan adalah kecerdasan emosional. Dalam pelaksanaan tugasnya di ruang rawat inap dan ruang keperawatan anak RSU Al-Fatah Ambon, perawat kontrak dihadapkan pada situasi yang menuntut kemampuan mengolah emosi secara baik, seperti tingginya beban kerja pada kondisi tertentu akibat jumlah pasien yang datang melebihi tenaga perawat yang bertugas, tuntutan memberikan pelayanan secara optimal, serta berinteraksi dengan pasien dan keluarga pasien dalam berbagai kondisi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kemampuan mengendalikan emosi menjadi salah satu aspek yang penting agar perawat tetap mampu menjalankan tugas secara profesional meskipun berada dalam tekanan pekerjaan. Pada kondisi kerja tersebut, kecerdasan emosional terlihat dari kemampuan memahami perasaan dan kondisi pasien serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.

Selain kecerdasan emosional, kompensasi juga diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat kontrak di RSU Al-Fatah Ambon. Menurut Hasibuan (2012), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan hasil wawancara awal, perawat kontrak menerima kompensasi langsung berupa gaji, uang lembur sesuai dengan kebijakan manajemen rumah sakit, serta bonus akhir tahun. Selain itu, perawat juga memperoleh kompensasi tidak langsung berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan hak cuti. Namun, masih terdapat perawat yang merasa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya memuaskan.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang menghubungkan kecerdasan emosional dan kompensasi dengan kinerja perawat kontrak di RSU Al-Fatah Ambon. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Dalam kondisi kerja yang menuntut, kemampuan mengelola emosi, memperoleh kompensasi, serta merasakan kepuasan terhadap pekerjaan dapat membantu perawat menjalankan tugas secara optimal. Temuan empiris terdahulu juga menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten mengenai hubungan kecerdasan emosional, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja, sehingga penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali hubungan tersebut pada konteks perawat kontrak di RSU Al-Fatah Ambon.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat, pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja perawat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kecerdasan Emosional

Meyer dalam Goleman (2018) mengemukakan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi secara stabil. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional diukur melalui kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2018).

2.2 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian ini mengukur kompensasi melalui gaji, insentif, tunjangan, cuti, dan fasilitas (Rivai dan Sagala, 2011).

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur melalui pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Afandi, 2018).

2.4 Kinerja Perawat

Kinerja perawat merupakan rangkaian aktivitas kerja yang dilakukan secara terencana dan terukur untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan (Nursalam, 2018). Dalam penelitian ini kinerja perawat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara 2017:45).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni, adapun lokasi penelitian yaitu di RSU Al-Fatah Ambon yang berlokasi di jalan Sultan Babullah No.2, Kecamatan Sirimau, Kota Ambon, Provinsi Maluku.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat kontrak yang bekerja di RSU Al-Fatah Ambon sebanyak 31 perawat. Seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan dilakukan pengkajian secara menyeluruh.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas kecerdasan emosional (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel independen, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi, dan kinerja perawat (Y) sebagai variabel dependen.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data terdiri atas data primer yang dikumpulkan langsung dari perawat kontrak RSU Al-Fatah Ambon melalui kuesioner, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen jumlah karyawan RSU Al-Fatah Ambon yang diperoleh dari bagian sumber daya manusia (HRD).

3.5 Teknik Pengmpulan Data

Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 3. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui outer loading, Average Variance Extracted (AVE), discriminant validity, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability. Evaluasi model struktural dilakukan melalui R-Square, sedangkan pengujian hipotesis dan mediasi menggunakan prosedur bootstrapping. Hubungan dinyatakan signifikan apabila t-statistic > 1,96 dan p-values < 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Loading)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator kecerdasan emosional dan kinerja perawat memiliki outer loading di atas 0,70. Pada kepuasan kerja terdapat indikator KK2 dengan nilai 0,499, sedangkan pada kompensasi terdapat KO1 sebesar 0,651 dan KO2 sebesar 0,644. Ketiga indikator tersebut tetap dipertahankan karena masih berada pada rentang 0,40–0,70 dan didukung oleh nilai Composite Reliability dan AVE yang memenuhi kriteria. Nilai AVE seluruh konstruk juga berada di atas 0,50 sehingga memenuhi validitas konvergen.

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kecerdasan Emosional	0,809	0,943	0,955
Kepuasan Kerja	0,648	0,864	0,898
Kinerja Perawat	0,875	0,952	0,965
Kompensasi	0,579	0,825	0,871

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan seluruh nilai hubungan antarvariabel berada di bawah 0,90. Nilai HTMT antara Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja sebesar 0,528; Kecerdasan Emosional dan Kinerja Perawat sebesar 0,718; Kecerdasan Emosional dan Kompensasi sebesar 0,264; Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat sebesar 0,813; Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebesar 0,577; serta Kinerja Perawat dan Kompensasi sebesar 0,657. Dengan demikian, seluruh konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Seluruh nilai reliabilitas juga melebihi 0,70 sehingga konstruk dinyatakan reliabel.

4.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0,449
Kinerja Perawat	0,834

Nilai R-Square sebesar 0,449 pada Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa 44,9% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi, sedangkan 55,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai R-Square Kinerja Perawat sebesar 0,834 menunjukkan bahwa 83,4% variasi Kinerja Perawat dapat dijelaskan oleh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja, sedangkan 16,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan pedoman Hair et al. (2022), R-Square Kepuasan Kerja sebesar 0,449 termasuk kategori moderat, sedangkan Kinerja Perawat sebesar 0,834 termasuk kategori kuat.

4.3 Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (β)	T-statistic	P-values
Kecerdasan Emosional → Kinerja Perawat	0,382	2,457	0,014
Kompensasi → Kinerja Perawat	0,347	2,280	0,023
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja	0,452	2,663	0,008
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,388	1,975	0,049
Kepuasan Kerja → Kinerja Perawat	0,416	2,921	0,004

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat ($\beta = 0,382$; $t = 2,457$; $p = 0,014$). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat ($\beta = 0,347$; $t = 2,280$; $p = 0,023$). Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\beta = 0,452$; $t = 2,663$; $p = 0,008$). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\beta = 0,388$; $t = 1,975$; $p = 0,049$). Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat ($\beta = 0,416$; $t = 2,921$; $p = 0,004$).

4.4 Uji Mediasi

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (β)	T-statistic	P-values
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja → Kinerja Perawat	0,188	2,347	0,019
Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Perawat	0,162	1,390	0,165

Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,188, t-statistic 2,347, dan p-value 0,019.

Sebaliknya, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat dengan nilai koefisien 0,162, t-statistic 1,390, dan p-value 0,165.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi, serta membangun hubungan interpersonal yang baik, dapat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rannu et al. (2024) dan Dewi et al. (2026) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

4.5.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, cuti, dan fasilitas dapat memberikan rasa dihargai dan aman sehingga mendorong perawat dalam melaksanakan tugas secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ismanto et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

4.5.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam mengenali dan mengelola emosi, memotivasi diri, berempati, serta membangun hubungan yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan perasaan positif dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amalia et al. (2024) dan Rika et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.5.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dapat membuat perawat merasa dihargai, aman, dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nggode et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa perasaan positif terhadap pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja dapat mendorong perawat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rika et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.6 Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam mengelola emosi dan membangun hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya mendukung peningkatan kinerja. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian Rahma et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat.

4.5.7 Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja, peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara belum terbukti signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSU Al-Fatah Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki perawat, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSU Al-Fatah Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik mampu meningkatkan kinerja perawat dalam menjalankan pekerjaannya.
3) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSU Al-Fatah Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang mampu mengelola emosi, memahami perasaan pasien, dan menjalin hubungan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSU Al-Fatah Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat.
5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSU Al-Fatah Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan perawat, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
6) Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat di RSU Al-Fatah Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja.
7) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di RSU Al-Fatah Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat, pengaruh tersebut tidak berlangsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Concept & Indicator Human Resoures Management For Management Research. Deepublish: Sleman.

Akbar, T., Rohman, A., Oruw, A., & Mulyadi, E. (2025). Dampak Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Teknologi Dan Bisnis Cerdas, 1(2), 60-72.

Amalia, I., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Kolakaasi. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(5), 10063-10075.

Dewi, K. T. S., Purwantara, I. K. G. T., & Lokastrawa, E. (2026). Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 9(1), 362-369.

Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent Partial Least Squares Path Modeling. MIS Quarterly:

Management Information Systems, 39(2), 297–316.
Goleman, D. (2018). Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2022). When To Use And How To Report The Results Of PLS-SEM. European Business Review, 31(1), 2–24.
Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia (Ed. revisi). Bumi Aksara.
Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 6(2), 165–177.
Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE.
Rahmah, I. F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Putra Bangsa.
Rannu, M., Ismanto, I., & Kurniadi, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. DIAGNOSA: Jurnal Ilmu Kesehatan dan Keperawatan, 1(4), 217-234.
Rika, S., Hendri, M. I., Mufrihah, M., Daud, I., & Marumpe, D. P. (2025). Kepuasan Kerja sebagai Mediator Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan di Puskesmas Pontianak. Primary Journal of Multidisciplinary Research, 1(3), 71-79.
Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Ed. ke-2). Rajawali Pers.
Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress In Partial Least Squares Structural Equation Modeling Use In Marketing Research In The Last Decade. Psychology And Marketing, 39(5), 1035–1064.
Utama, D. P., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Teamwork, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru. Al Qalam, 18(2), 1036-1055.