

**PENGARUH MEDIASI *JOB SATISFACTION*, BUDAYA  
ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN *EMOTIONAL  
INTELEGENCE* TERHADAP KINERJA PERAWAT MILENIAL  
DI RUMAH SAKIT ST CAROLUS**



*Mencerdaskan dan*

*Memartabatkan Bangsa*

**NAMA :**

**STEFANUS ANDANG IDES**

**NIM : 9917917011**

**Diajukan kepada Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dalam rangka  
Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor**

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
JAKARTA**

**2024**

**PENGARUH MEDIASI *JOB SATISFACTION*, BUDAYA ORGANISASI,  
KEPEMIMPINAN DAN *EMOTIONAL INTELEGENCE*  
TERHADAP KINERJA PERAWAT MILENIAL  
DI RUMAH SAKIT ST CAROLUS**

**ABSTRAK**

Sebagian besar tenaga keperawatan didominasi oleh kelompok milenial (generasi Y) yang hidup di era digital mempunyai karakteristik tertentu. Evaluasi terhadap kinerja perawat terhadap perilaku “caring” di RS St. Carolus masih belum maksimal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan teknik analisa regresi linier, analisis jalur dan analisa peran variabel mediasi menggunakan Uji Sobel. Sample dalam penelitian ini sebanyak 135 responden perawat milenial di RS St. Carolus Jakarta.

Penelitian menghasilkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja-ICARE; Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja-ICARE; Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap Kepuasan Kerja maupun terhadap Kinerja-ICARE; Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja-ICARE; Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja-ICARE. Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja-ICARE. Kepuasan Kerja memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja-ICARE, namun tidak mampu memediasi Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional. Konsep model Kinerja-ICARE menjadi kebaruan dalam penelitian ialah konsep Grand Teori Perilaku Organisasi tidak sepenuhnya terwujud.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, KinerjaICARE

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION MEDIATION, ORGANIZATIONAL  
CULTURE, LEADERSHIP AND EMOTIONAL INTELLIGENCE  
ON THE PERFORMANCE OF MILLENNIAL NURSES  
AT ST CAROLUS HOSPITAL

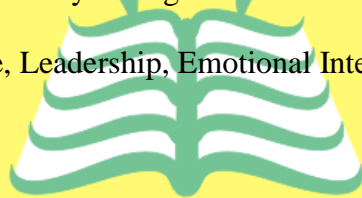
ABSTRACT

Most of the nursing workforce is dominated by the millennial group (generation Y) who live in the digital era and have certain characteristics. Evaluation of nurses' performance regarding "caring" behavior at St. Carolus is still not optimal.

The aim of this research is to analyze the influence of organizational culture, leadership and emotional intelligence on nurse performance through job satisfaction. Quantitative methods were used in this research with linear regression analysis techniques, path analysis and analysis of the role of mediating variables using the Sobel Test. The sample in this study was 135 millennial nurse respondents at St. Carolus Jakarta.

Research shows that Organizational Culture has no and no significant effect on Job Satisfaction, but has an effect and is significant on ICARE-Performance; Leadership has a positive and significant effect on Job Satisfaction but has no effect and is not significant on ICARE-Performance; Emotional Intelligence has a positive and significant effect on both Job Satisfaction and Performance-ICARE; Job Satisfaction has a positive and significant effect on ICARE-Performance; Indirect Influence of Organizational Culture and Leadership has a significant and influential effect on ICARE-Performance. Indirect Effect of Emotional Intelligence has no effect and is not significant on ICARE-Performance. Job Satisfaction mediates Leadership on Performance-ICARE, but is unable to mediate Organizational Culture and Emotional Intelligence. The concept of the ICARE-Performance model is new in research because the concept of the Grand Theory of Organizational Behavior is not fully realized.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, ICARE Performance



**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Kopromotor



Prof. Dr. Mardj, M.Si

Tanggal: 11/6/24



Prof. Dr. Corry Yohana SE., MM

Tanggal: 11/6/24

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus  
(Ketua)<sup>1</sup>



3/7/24

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si  
(Sekretaris)<sup>2</sup>



11/6/24

Nama : Stefanus Andang Ides

No. Registrasi : 9917917011

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : ..... (Dikosongkan)

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Stefanus Andang Ides

NIM : 9917917011

Jenjang : S3 (Doktor)

Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul :

**PENGARUH MEDIASI *JOB SATISFACTION* (KEPUASAN KERJA),  
BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN *EMOTIONAL INTELEGENCE* (KECERDASAN EMOSIONAL) TERHADAP  
KINERJA PERAWAT MILENIAL DI RUMAH SAKIT ST. CAROLUS JAKARTA**

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2024



Stefanus Andang Ides

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Stefanus Andang Ides  
NIM : 9917917011  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Angkatan : 2017  
Semester : 120 (Genap) Tahun Akademik 2023/2024

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, Juni 2024  
Yang membuat pernyataan,



(Stefanus Andang Ides)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI  
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Stefanus Andang Ides  
NIM : 9917917011  
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia  
Alamat email : stefanus\_ides@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi  Tesis  **Disertasi**  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Mediasi *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja), Budaya Organisasi,

Kepemimpinan dan *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional) terhadap Kinerja

Perawat Milenial di Rumah Sakit St. Carolus Jakarta

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 21 Juli 2024

Penulis

(Stefanus Andang Ides)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan atas segala nikmat karunia yang telah diberikan oleh Tuhan Yang Maha Kuasa, telah memberikan kesehatan dan kesejahteraan kepada kita semua. Terima kasih atas ridho dan kehendakNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Sebuah tantangan dalam berkomitmen dan membutuhkan tekad yang kuat untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai.

Penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisa pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat milenial di RS St. Carolus Jakarta. Bertolak dari pengukuran kepuasan kerja dan unjuk kerja yang ditampilkan perawat milenial, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisa dari pengaruh variabel – variabel tersebut.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Prof Dr Mardi MSi dan Prof Dr. Corry Yohana SE., MM sebagai promotor dan co-promotor yang telah setia memberi bimbingan, semangat, teguran dan perhatian untuk menyelesaikan tulisan ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Prof Hamidah, selaku Ka Prodi Ilmu Manajemen Sumber daya Manusia dan juga para dosen yang telah memberi ilmu yang luar biasa kepada kami dalam memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan dalam pengelolaan SDM. Selain itu, peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Direktur RS St. Carolus dan jajarannya, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas serta penyediaan sumber daya manusia (perawat milenial) untuk menjadi responden dan sumber data penelitian.

Peneliti juga berterima kasih kepada istri tercinta Yusta Hipony, Putri kami Clara dan Claudia yang tak henti-hentinya memberi dukungan dan dorongan untuk bisa menyelesaikan studi ini.

Terima kasih kepada teman-teman angkatan 2017 atas pengalaman, kebersamaan, dukungan dan perhatian kepada kami. Semoga Tuhan senantiasa beserta kita dalam menjalani dan memanfaatkan ilmu yang kita terima dalam kehidupan ini.

Hormat kami,

Stefanus Andang Ides



## DAFTAR ISI

ABSTRAK

PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN SETELAH UJIAN TERTUTUP

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA /

PROMOSI DOKTOR

ABSTRAK

RINGKASAN

LEMBAR PERNYATAAN

LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI ..... ii

DAFTAR TABEL ..... vii

DAFTAR GAMBAR ..... ix

DAFTAR LAMPIRAN ..... x

**BAB I PENDAHULUAN..... 1**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Rumusan Masalah ..... 8

C. Pertanyaan Penelitian ..... 9

D. Tujuan Penelitian ..... 10

E. Kebaruan Penelitian (*State of The Art*) ..... 11

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. KERANGKA KONSEP ..... 12

1. Generasi Milenial ..... 12

2. Kinerja Perawat ..... 12

3. Budaya Organisasi ..... 17

4. Kepemimpinan Di Era Milenial pada Manajemen Keperawatan ..... 21

5. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional) ..... 26

6. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)..... 29

B. HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN .....	31
C. KERANGKA BERPIKIR .....	43
D. HIPOTESIS PENELITIAN .....	53

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**..... 54

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	54
B. Desain Penelitian .....	54
C. Populasi, dan Sampel Penelitian .....	55
1. Populasi Penelitian .....	55
2. Sampel Penelitian .....	55
D. Teknik Pengumpulan Data .....	56
E. Instrumen Penelitian .....	57
1. Kinerja Perawat .....	58
2. Budaya Organisasi .....	59
a. Definisi Konseptual .....	59
b. Definisi Operasional .....	59
c. Kisi-kisi Instrumen .....	60
3. Kepemimpinan .....	61
a. Definisi Konseptual .....	62
b. Definisi Operasional .....	62
c. Kisi-kisi Instrumen .....	63
4. <i>Kecerdasan Emotional</i> .....	64
a. Definisi Konseptual .....	64
b. Definisi Operasional .....	64
c. Kisi-kisi Instrumen .....	65
5. <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan kerja) .....	66
a. Definisi Konseptual.....	66
b. Definisi Operasional .....	66
c. Kisi-kisi Instrumen .....	67
F. Uji coba Instrumen .(Uji Validitas dan Reliabilitas) .....	68
G. Teknik Analisa Data .....	74

<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	76
A. Gambaran Umum Oobjek Penelitian .....	76
B. Karakteristik Responden .....	77
C. Deskripsi Data Penelitian .....	78
1. Berdasarkan Persepsi Responden	
a. Budaya Organisasi .....	78
b. Kepemimpinan .....	79
c. Kecerdasan Emosional .....	80
d. Kepuasan Kerja .....	80
e. Kinerja-ICARE .....	81
2. Berdasarkan Nilai Rata-Rata Pernyataan Dan Ranking	
a. Budaya Organisasi .....	82
b. Kepemimpinan .....	84
c. Kecerdasan Emosional .....	85
d. Kepuasan Kerja .....	87
<b>D. ANALISIS DATA PENELITIAN</b>	
1. Uji Persyaratan Analisis .....	88
a. Uji Normalitas .....	89
b. Uji Multikolinearitas .....	90
c. Heterokedastistias Scatterplot .....	91
d. Autokorelasi .....	92
2. Pengujian Model dan Hipotesis .....	93
a. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja .....	94

b. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja-ICARE .....	96
c. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja-ICARE melalui Kepuasan Kerja .....	97
H. PEMBAHASAN .....	102
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja .....	103
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja .....	106
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja .....	109
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ICARE Perawat Milenial...	113
5. Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja ICARE perawat Milenial .....	114
6. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja ICARE perawat Milenial .....	117
7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja-ICARE Perawat Milenial .....	118
8. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja ICARE perawat Milenial melalui Kepuasan Kerja .....	121
9. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja ICARE perawat Milenial melalui kepuasan kerja .....	122
10. Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja ICARE perawat Milenial melalui Kepuasan Kerja .....	123
I. NOVELTY PENELITIAN .....	124
J. KETERBATASAN PENELITIAN .....	126
BAB V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....	127
A. KESIMPULAN .....	127
B. REKOMENDASI .....	128
C. IMPLIKASI .....	130



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : BOR dan LOS RS. St. Carolus Periode 2020-2021 .....	7
Tabel 2.2 : Hasil Penelusuran Jurnal .....	32
Tabel 3.1 : Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi .....	60
Tabel 3.2 : Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan .....	63
Tabel 3.3 : Kisi-kisi Instrumen Kecerdasan Emosional .....	65
Tabel 3.4 Kisi-kisi instrument Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) .....	67
Tabel 3.5 : Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	70
Tabel 3.6: Hasil Uji Validitas Kepemimpinan .....	71
Tabel 3.7: Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional .....	71
Tabel 3.8 : Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	72
Tabel 3.9 : Hasil uji Realibilitas Budaya Organisasi .....	73
Tabel 3.10 : Hasil uji Realibilitas Kepemimpinan .....	73
Tabel 3.11 : Hasil uji Realibilita Kecerdasan Emosional .....	74
Tabel 3.12 : Hasil uji Realibilita Kepuasan Kerja .....	74
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden .....	77
Tabel 4.2 : Tingkat Penghayatan Budaya Organisasi .....	79
Tabel 4.3 : Kualitas Kepemimpinan .....	79
Tabel 4.4 : Kualitas kecerdasan Emosional .....	80
Tabel 4.5 : Kualaitas Kepuasan Kerja .....	81
Tabel 4.6 : Kualitas Kinerja-ICARE.....	81
Tabel 4.7 : Rekapitulasi Penilaian Indikator Budaya Organisasi .....	82

Tabel 4.8 : Rekapitulasi Penilaian Indikator Kepemimpinan .....	84
Tabel 4.9 : Rekapitulasi Penilaian Indikator Kecerdasan Emosional .....	85
Tabel 4.10 : Rekapitulasi Penilaian Indikator Kepuasan Kerja .....	87
Tabel 4.11 : Hasil Uji Normalitas Variabel .....	89
Tabel 4.12 : Nilai Tolerance dan VIF Pengukuran Tidak Multikolaritas .....	90
Tabel 4.13: Signifikansi Nilai Uji Glejser .....	92
Tabel 4.14 : Nilai Durbin Watson Pengukuran Autokorelasi Variabel .....	93
Tabel 4.15 : Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda Tahap I.....	94
Tabel 4.16 : Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda .....	96
Tabel 4.17 : Rangkuman Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total dan Peran Mediasi terhadap Kinerja-ICARE melalui Kepuasan Kerja.....	102



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : <i>Integrative Model of Organization Behavior</i> .....	13
Gambar 2.2 : Konstelasi Pengaruh Antar Variabel .....	44
Gambar 4.1 : ScattPlot Heterokedatistias Variabel .....	91
Gambar 4.2 : Rangkuman Kemampuan Pengaruh Variabel Tahap I .....	95
Gambar 4.3 : Rangkuman Kemampuan Pengaruh Variabel Tahap II .....	97
Gambar 4.4 : Konstelasi Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel .....	98
Gambar 4.5 : Konstelasi Nilai Pengaruh Langsung Antar Variabel .....	98
Gambar 4.6 : Konstelasi Struktur Konsep Model Empirik Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja-ICARE dengan dimediasi Kepuasan Kerja pada Perawat Milenial di RS St. Carolus .....	125





## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja
2. Uji Validitas dan Reliabilitas
3. Rekapitulasi KPI Individu
4. Data Persamaan Responden
5. Hasil Deskripsi Karakteristik Responden
6. Data Distribusi Frekuensi Nilai Variabel
7. Perhitungan Interval
8. Persyaratan Uji statistic
9. Hasil Analisa Regresi Berganda
10. Hasil Perhitungan Sobel Test dan Penggunaan Kalkulator Danielsober.com
11. Kalkulator Sobel test
12. Data Persamaan Respondeng Dengan Rata-rata Nilai

