

**PENGARUH *AFFECTIVE WELL-BEING* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN
PERCEIVED OCCUPATIONAL STRESS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(KASUS PADA PERAWAT DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister



WIKARISA YUDHASEPTI

2224 01032

PROGRAM PASCASARJANA

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2026

UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

PENGARUH AFFECTIVE WELL-BEING TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN
PERCEIVED OCCUPATIONAL STRESS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Kasus Pada Perawat di RSUD Panembahan Senopati)

Telah diuji pada tanggal: 28 Juli 2026

Tim Penguji:

Ketua


Bambang Suropto, Dr., M.Si., CMA, Ak., CA.

Anggota


Wing Wahyu Winarno, Dr., MAFIS, Ak., CA.

Pembimbing


Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

**PENGARUH AFFECTIVE WELL-BEING TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN
PERCEIVED OCCUPATIONAL STRESS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Kasus Pada Perawat di RSUD Panembahan Senopati)**

dipersiapkan dan disusun oleh:

Wikarisa Yudhasepti

Nomor Mahasiswa: 222401032

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 28 Juli 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat
diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

Pembimbing

Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

SUSUNAN TIM PENGUJI



Ketua Penguji

Bambang Suropto, Dr., M.Si., CMA, Ak., CA.
Anggota Penguji

Wing Wahyu Winarno, Dr., MAFIS, Ak., CA.

Yogyakarta, 28 Juli 2026
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Wisnu Prajogo, Dr., MBA.



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA
JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010
TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykpn.ac.id

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

**PENGARUH AFFECTIVE WELL-BEING TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN
PERCEIVED OCCUPATIONAL STRESS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Kasus Pada Perawat di RSUD Panembahan Senopati)**

diajukan untuk diuji pada tanggal 28 Juli 2026, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijasah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

Bambang Supto, Dr., M.Si., CMA, Ak., CA.

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

Wing Wahyu Winamo, Dr., MAFIS, Ak., CA.

Yogyakarta, 28 Juli 2026

Yang memberi pernyataan

Wikarisa Yudhasepti

Saksi 3, sebagai Pembimbing

Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta

PENGARUH *AFFECTIVE WELL-BEING* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN
PERCEIVED OCCUPATIONAL STRESS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(KASUS PADA PERAWAT DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI)

Wikarisa Yudhasepti

Magister Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara

Yogyakarta

Wikayudhasepti30@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Affective Well-Being* terhadap *Employee Performance* serta menguji peran *Perceived Occupational Stress* sebagai variabel moderasi pada perawat di RSUD Panembahan Senopati. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 104 perawat yang memenuhi persyaratan menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Affective Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dan *Perceived Occupational Stress* terbukti memoderasi secara negatif dan signifikan pengaruh antara *Affective Well-Being* pada *Employee Performance*. Temuan ini mendukung *Happy-Productive Worker Hypothesis*, yang menegaskan bahwa kesejahteraan afektif berperan dalam meningkatkan kinerja, tetapi pengaruh tersebut melemah ketika tingkat stres kerja yang dirasakan meningkat.

Kata kunci: *Affective Well-Being*, *Employee Performance*, *Happy-Productive Worker Hypothesis*, *Perceived Occupational Stress*, PLS-SEM.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis mendorong organisasi untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang (Dewangan, 2025; Hejase dkk., 2024; Sri dkk., 2024). Kondisi tersebut menjadi semakin penting pada sektor pelayanan kesehatan karena tenaga kesehatan menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks, meliputi beban fisik, emosional, dan psikologis, serta dituntut memberikan pelayanan yang berkualitas, mengambil keputusan secara cepat, dan menjaga keselamatan pasien (Jiminez-Herrera dkk., 2020; Kozlowski dkk., 2017; Vinson dkk., 2020). Tingginya tekanan pekerjaan menjadikan aspek psikologis sebagai salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dalam upaya mempertahankan kualitas pelayanan dan kinerja tenaga kesehatan (Carminati, 2021; Denning dkk., 2020; Garcia dkk., 2019). Sejalan dengan hal tersebut, World Health Organization (2022) juga menegaskan bahwa tenaga kesehatan merupakan kelompok pekerja yang rentan mengalami risiko psikososial akibat tingginya tuntutan pekerjaan, sehingga organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan mental karyawan.

Salah satu aspek psikologis yang berperan penting dalam mendukung kinerja tenaga kesehatan adalah *affective well-being*, yaitu kondisi emosional yang mencerminkan keseimbangan antara emosi positif dan emosi negatif yang dialami individu selama bekerja (Warr, 1987). Berbeda dengan kepuasan kerja yang berfokus pada evaluasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kognitif terhadap pekerjaan, *affective well-being* menggambarkan pengalaman emosional individu ketika menjalankan pekerjaannya (Daniels dkk., 2011). Berdasarkan *Happy-Productive Worker Hypothesis*, individu dengan tingkat *affective well-being* yang tinggi cenderung memiliki motivasi, optimisme, kemampuan memecahkan masalah, serta keterlibatan kerja yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan *employee performance* yang lebih tinggi (Wright & Cropanzano, 2000; Warr, 2007; Van den Heuvel dkk., 2015; Grant dkk., 2007). Dalam konteks pelayanan kesehatan, kondisi emosional yang positif juga membantu tenaga kesehatan memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan, serta menjaga keselamatan pasien (Moya-Salazar dkk., 2023; Nan dkk., 2024). *Employee performance* sendiri merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi secara efektif dan efisien, yang pada sektor kesehatan tercermin melalui kualitas pelayanan, kepatuhan terhadap prosedur, kemampuan bekerja sama, serta keselamatan pasien (Bryson dkk., 2017; Krijgsheld dkk., 2022; Nowrouzi-Kia dkk., 2021). Namun, kesejahteraan afektif yang tinggi tidak selalu menghasilkan tingkat kinerja yang sama pada setiap tenaga kesehatan. Salah satu faktor yang diduga menjelaskan kondisi tersebut adalah *perceived occupational stress*, yaitu persepsi individu ketika tuntutan pekerjaan dinilai melebihi sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya (Cohen dkk., 1983). Berdasarkan *Job Demands-Resources Theory*, manfaat *affective well-being* dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu. Ketika stres kerja dipersepsikan masih dapat dikelola, kesejahteraan afektif akan lebih mudah diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal. Sebaliknya, persepsi stres yang tinggi dapat mengurangi efektivitas sumber daya psikologis tersebut sehingga hubungan antara *affective well-being* dan *employee performance* menjadi lebih lemah (Bakker & Demerouti, 2017).

Meskipun hubungan antara *affective well-being* dan *employee performance* telah banyak dikaji, penelitian terdahulu umumnya masih menempatkan stres kerja sebagai variabel independen atau mediator yang berpengaruh langsung terhadap kinerja (Chen dkk., 2022; Ari, 2025). Selain itu, penelitian pada tenaga kesehatan lebih banyak berfokus pada burnout, kesehatan mental, dan stres kerja sebagai prediktor langsung, sedangkan penelitian yang menguji *perceived occupational stress* sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *affective well-being* dan *employee performance* masih relatif terbatas, khususnya pada konteks tenaga kesehatan di Indonesia (Gynning dkk., 2024). Dari sisi teoritis, integrasi *Happy-Productive Worker Hypothesis* dengan *Job Demands-Resources Theory* untuk menjelaskan bagaimana persepsi terhadap stres kerja memperkuat atau memperlemah pengaruh kesejahteraan afektif terhadap kinerja juga belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *affective well-being* terhadap *employee performance* serta menguji peran *perceived occupational stress* sebagai variabel moderasi pada tenaga kesehatan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori mengenai mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antara kesejahteraan afektif dan kinerja sekaligus memberikan masukan bagi organisasi pelayanan kesehatan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan psikologis dan peningkatan kualitas pelayanan.

LANDASAN TEORI

Happy-Productive Worker Hypothesis (HPWH)

Happy-Productive Worker Hypothesis (HPWH) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Teori ini berkembang dari konsep *Human Relations* dan selanjutnya diperkuat oleh Wright & Cropanzano (2000) yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan afektif yang tinggi cenderung memiliki motivasi, kreativitas, kemampuan beradaptasi, serta produktivitas yang lebih baik

dibandingkan individu dengan kesejahteraan yang rendah. Kondisi emosional yang positif juga membantu individu berpikir lebih fleksibel, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta mempertahankan kualitas kinerja ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam penelitian ini, HPWH menjadi landasan teoritis yang menjelaskan bahwa *affective well-being* berperan dalam meningkatkan *employee performance* pada tenaga kesehatan.

Job Demands–Resources Theory (JD-R Theory)

Job Demands–Resources (JD-R) Theory menjelaskan bahwa kesejahteraan dan kinerja individu dipengaruhi oleh keseimbangan antara *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2017). *Job demands* mencakup tuntutan fisik, kognitif, dan emosional yang memerlukan usaha berkelanjutan, sedangkan *job resources* merupakan sumber daya yang membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak tuntutan pekerjaan, dan meningkatkan motivasi. Selain sumber daya organisasi, teori ini juga mengakui keberadaan *personal resources*, seperti *well-being*, optimisme, dan resiliensi. Dalam penelitian ini, *affective well-being* diposisikan sebagai *personal resource*, sedangkan *perceived occupational stress* dipandang sebagai persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan. Berdasarkan teori JD-R, tingkat stres yang dipersepsikan dapat mempengaruhi efektivitas *affective well-being* dalam meningkatkan *employee performance*, sehingga *perceived occupational stress* diposisikan sebagai variabel moderasi.

Affective Well-Being

Affective well-being merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif yang dialami individu selama bekerja (Warr, 1994). Konstruk ini tidak hanya mencerminkan bagaimana individu menilai pekerjaannya secara rasional, tetapi juga bagaimana mereka merasakan pengalaman emosional sehari-hari, seperti antusiasme, semangat, ketenangan, maupun kecemasan (Warr, 1987; Daniels dkk., 2011). Individu dengan tingkat *affective well-being* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan regulasi emosi, motivasi, kreativitas, dan hubungan interpersonal yang lebih baik sehingga mampu mempertahankan kualitas kinerja. Pada tenaga kesehatan, kesejahteraan afektif menjadi sumber daya psikologis yang penting untuk menjaga konsentrasi, beradaptasi terhadap perubahan situasi klinis, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien.

Perceived Occupational Stress

Perceived occupational stress merupakan persepsi individu bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan maupun sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya (Cohen dkk., 1983). Tingkat stres yang dirasakan tidak hanya ditentukan oleh besarnya tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh penilaian subjektif individu terhadap kondisi kerja, pengalaman, kemampuan adaptasi, dan dukungan yang diperoleh (Yahaya dkk., 2009; Yuwanich dkk., 2016). Dalam konteks tenaga kesehatan, tingginya tuntutan emosional, kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu, serta tanggung jawab terhadap keselamatan pasien menjadikan *perceived occupational stress* sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis maupun kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini memposisikan *perceived occupational stress* sebagai variabel moderasi yang diduga mempengaruhi kekuatan hubungan antara *affective well-being* dan *employee performance*.

Employee Performance

Employee performance merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi (Nasridinov dkk., 2025). Kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, produktivitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta perilaku kerja yang

mendukung efektivitas organisasi (Bryson dkk., 2017). Dalam sektor pelayanan kesehatan, *employee performance* mencerminkan kemampuan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan yang aman, efektif, dan sesuai standar, termasuk ketepatan pengambilan keputusan, komunikasi dengan pasien maupun tim kesehatan, serta kepatuhan terhadap prosedur pelayanan. Dengan demikian, kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh kompetensi profesional sekaligus kondisi psikologis yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

HIPOTESIS PENELITIAN

Affective Well-Being Berpengaruh Positif terhadap Employee Performance

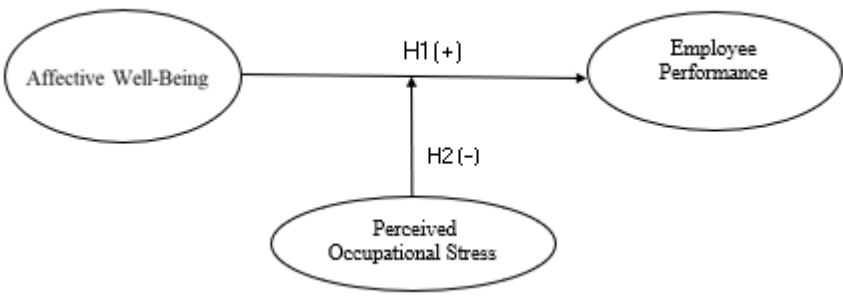
Affective well-being mencerminkan kondisi emosional positif yang dialami individu selama bekerja, seperti perasaan antusias, bersemangat, tenang, dan puas (Warr, 1990). Berdasarkan *Happy-Productive Worker Hypothesis*, kesejahteraan afektif merupakan sumber daya psikologis yang mendorong individu bekerja lebih produktif melalui peningkatan motivasi, kemampuan menyelesaikan masalah, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Wright & Cropanzano, 2000; Zelenski dkk., 2008). Dalam konteks pelayanan kesehatan, kondisi emosional yang positif membantu tenaga kesehatan mempertahankan kualitas pelayanan, mengambil keputusan secara efektif, dan menjalankan tugas dengan lebih optimal. Temuan empiris juga menunjukkan bahwa *affective well-being* berhubungan positif dengan *employee performance*. Wright & Cropanzano (2000), Daniels dkk. (2011), Ahmed dkk. (2018), serta Peiró dkk. (2019) melaporkan bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan afektif yang lebih tinggi cenderung menghasilkan kualitas kerja dan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H1: *Affective well-being* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Perceived Occupational Stress Memperlemah Hubungan antara Affective Well-Being dan Employee Performance

Berdasarkan *Job Demands–Resources Theory*, efektivitas *personal resources*, seperti *affective well-being*, dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya yang dimiliki individu (Bakker & Demerouti, 2017). Ketika tenaga kesehatan mempersepsikan tekanan pekerjaan masih dapat dikelola, kondisi emosional yang positif akan lebih mudah diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal. Sebaliknya, ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan individu, sebagian besar sumber daya psikologis akan dialokasikan untuk menghadapi tekanan tersebut sehingga manfaat *affective well-being* terhadap *employee performance* menjadi berkurang. *Perceived occupational stress* merupakan persepsi individu bahwa tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimilikinya (Cohen dkk., 1983). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingginya persepsi terhadap stres kerja berkaitan dengan penurunan efektivitas kinerja dan dapat mengurangi kemampuan individu memanfaatkan sumber daya psikologis yang dimiliki (Shen & Slater, 2021; Osazevaru & Agbamudia, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan bahwa *perceived occupational stress* berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah hubungan positif antara *affective well-being* dan *employee performance*.

H2: *Perceived occupational stress* memperlemah hubungan positif antara *affective well-being* dan *employee performance*.



Gambar 2. 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research untuk menguji pengaruh *affective well-being* terhadap *employee performance* serta peran moderasi *perceived occupational stress*. Objek penelitian adalah tenaga kesehatan di RSUD Panembahan Senopati, dengan responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tenaga kesehatan yang telah bekerja minimal satu tahun. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yang disusun berdasarkan instrumen penelitian terdahulu. Variabel *affective well-being* diukur menggunakan *Job-related Affective Well-Being Scale* (JAWS) yang dikembangkan oleh Van Katwyk dkk. (2000), *perceived occupational stress* diadaptasi dari instrumen Marcatto dkk. (2022), sedangkan *employee performance* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Andrade dkk. (2020). Seluruh instrumen telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam analisis. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Evaluasi model meliputi pengujian outer model melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta inner model melalui pengujian koefisien determinasi (R^2), predictive relevance (Q^2), dan pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Penelitian ini melibatkan perawat instalasi rawat inap RSUD Panembahan Senopati sebagai responden. Sebanyak 120 kuesioner disebarkan melalui delapan kepala ruangan yang mendistribusikan tautan kuesioner kepada perawat pada masing-masing unit perawatan. Hingga akhir periode pengumpulan data, diperoleh 106 kuesioner (response rate 88,33%). Setelah dilakukan data screening, dua kuesioner tidak memenuhi kriteria penelitian sehingga jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 104 responden. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas merupakan perempuan (92,3%), berusia 31–40 tahun (44,3%), memiliki tingkat pendidikan D3 Keperawatan (73,1%), berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (51,0%), serta telah menikah (86,5%). Selain itu, hampir setengah dari responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (48,1%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50, yaitu *Perceived Occupational Stress* (0,750), *Affective Well-Being* (0,683), dan *Employee Performance* (0,532). Selain itu, seluruh konstruk juga menunjukkan reliabilitas yang baik, dengan nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0,888–0,947 dan *Composite Reliability* antara 0,913–0,955, yang seluruhnya melebihi batas minimum 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas, sehingga layak digunakan pada analisis model struktural.

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Affective Well-Being	0.683	0.947	0.955	Valid & Reliabel
Perceived Occupational Stress	0.750	0.888	0.923	Valid & Reliabel
Employee Performace	0.532	0.891	0.913	Valid & Reliabel

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi inner model menunjukkan bahwa model memiliki *good fit*, ditunjukkan oleh nilai SRMR sebesar 0,069–0,070 (<0,08). Nilai Adjusted R² sebesar 0,436 mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 43,6% variasi employee performance (kategori moderat), sedangkan nilai Q² sebesar 0,394 menunjukkan kemampuan prediksi yang tinggi (*large predictive relevance*). Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian, daya jelas, dan kemampuan prediksi yang memadai untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Affective Well-Being → Employee Performance (H1)	0.562	6.191	0.000	Diterima
Perceived Occupational Stress x Affective Well-Being → Employee performance (H2)	-0.193	2.830	0.005	Diterima

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Affective Well-Being berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance dengan nilai koefisien jalur (β) = 0,562, t = 6,191, dan p < 0,001, sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat affective well-being yang dimiliki tenaga kesehatan, semakin tinggi pula employee performance yang dihasilkan. Selanjutnya, hasil pengujian efek moderasi menunjukkan bahwa interaksi antara Affective Well-Being dan Perceived Occupational Stress memiliki koefisien jalur (β) = -0,193, t = 2,830, dan p = 0,005, sehingga H2 diterima. Koefisien interaksi yang bernilai negatif

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengindikasikan bahwa *perceived occupational stress* berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh positif *affective well-being* terhadap *employee performance*. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dipersepsikan tenaga kesehatan, semakin lemah pengaruh kesejahteraan afektif terhadap peningkatan kinerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *affective well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesejahteraan afektif yang dimiliki perawat, semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini mendukung *Happy-Productive Worker Hypothesis*, yang menyatakan bahwa kondisi emosional positif meningkatkan motivasi, kemampuan menyelesaikan masalah, dan efektivitas kerja (Wright & Cropanzano, 2000; Zelenski dkk., 2008). Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Wright & Cropanzano (2000), Daniels dkk. (2011), Peiró dkk. (2019), serta Ford dkk. (2011), yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan prediktor penting terhadap peningkatan kinerja. Pada penelitian ini, tingginya *affective well-being* responden didukung oleh karakteristik perawat yang didominasi oleh tenaga berpengalaman, memiliki status pekerjaan yang relatif stabil, serta didukung lingkungan sosial yang membantu menjaga kondisi psikologis selama menjalankan tugas.

Selanjutnya, *perceived occupational stress* terbukti memoderasi hubungan antara *affective well-being* dan *employee performance* dengan arah negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dipersepsikan, semakin lemah pengaruh positif kesejahteraan afektif terhadap kinerja. Hasil tersebut memperluas penjelasan *Happy-Productive Worker Hypothesis* melalui perspektif *Job Demands–Resources Theory*, yang menjelaskan bahwa efektivitas personal resources, seperti *affective well-being*, dipengaruhi oleh tingkat tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan individu (Bakker & Demerouti, 2017). Pada konteks penelitian ini, sebagian besar perawat memiliki tingkat *perceived occupational stress* yang relatif rendah sehingga kesejahteraan afektif masih mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini juga konsisten dengan Taris (2006), Gilboa dkk. (2008), dan Shen dan Slater (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja tidak selalu menurunkan kinerja secara langsung, tetapi lebih berperan dalam mempengaruhi efektivitas sumber daya psikologis individu dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *affective well-being* terhadap *employee performance* serta menguji peran *perceived occupational stress* sebagai variabel moderasi pada perawat RSUD Panembahan Senopati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *affective well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, sehingga semakin tinggi kesejahteraan afektif yang dimiliki perawat, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung *Happy-Productive Worker Hypothesis*, yang menyatakan bahwa kondisi emosional positif merupakan sumber daya psikologis penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *perceived occupational stress* memoderasi hubungan antara *affective well-being* dan *employee performance* dengan arah negatif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dipersepsikan, semakin lemah pengaruh positif kesejahteraan afektif terhadap kinerja. Hasil ini memperluas penerapan *Happy-Productive Worker Hypothesis* melalui perspektif *Job Demands–Resources Theory*, dengan menunjukkan bahwa efektivitas kesejahteraan afektif dalam meningkatkan kinerja bergantung pada bagaimana individu mempersepsikan tuntutan pekerjaannya. Secara praktis, hasil penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tenaga kesehatan tidak hanya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memerlukan pengembangan kompetensi teknis, tetapi juga upaya organisasi dalam menjaga kesejahteraan psikologis dan mengelola persepsi terhadap stres kerja melalui lingkungan kerja yang suportif, kepemimpinan yang mendukung, serta program pengelolaan stres. Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian perilaku organisasi, khususnya dengan menempatkan *perceived occupational stress* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *affective well-being* dan *employee performance*.

Implikasi

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa peningkatan *employee performance* pada tenaga kesehatan tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, tetapi juga pada kondisi psikologis selama bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *affective well-being* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, sedangkan *perceived occupational stress* dapat mengurangi pengaruh positif tersebut. Oleh karena itu, RSUD Panembahan Senopati perlu mempertahankan lingkungan kerja yang suportif, memperkuat dukungan organisasi dan kepemimpinan, serta mengembangkan program pengelolaan stres kerja guna menjaga kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan dan mendukung kualitas pelayanan secara berkelanjutan. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat *Happy-Productive Worker Hypothesis* dengan memberikan bukti empiris bahwa kesejahteraan afektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, penelitian ini memperluas penerapan *Job Demands–Resources Theory* dengan menunjukkan bahwa *perceived occupational stress* berperan sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara *affective well-being* dan *employee performance*. Temuan ini memperkaya literatur perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks sektor pelayanan kesehatan.

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal agar mampu menangkap perubahan *affective well-being*, *perceived occupational stress*, dan *employee performance* secara lebih komprehensif. Selain itu, validasi instrumen melalui pilot study sebelum pengumpulan data utama perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengukuran. Penggunaan berbagai sumber data, seperti penilaian atasan, Key Performance Indicator (KPI), atau metode *mixed methods*, juga direkomendasikan untuk mengurangi potensi *common method bias*. Penelitian berikutnya diharapkan mempertimbangkan faktor-faktor situasional, seperti unit kerja, sistem shift, beban kerja, rasio perawat terhadap pasien, dan masa kerja, serta melibatkan jumlah responden yang lebih besar dengan cakupan rumah sakit yang lebih beragam agar hasil penelitian memiliki validitas eksternal dan daya generalisasi yang lebih baik.

REFERENSI

- Andrade, É. G. S. de A., Queiroga, F., & Valentini, F. (2020). Short Version of Self-Assessment Scale of Job Performance. *Anales De Psicología Annals of Psychology*, 36(3), 543–552. <https://doi.org/10.6018/analesps.402661>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance?. *Human Relations*, 70(8), 1017–1037. <https://doi.org/10.1177/0018726717693073>
- Carminati, L. (2021). Emotions, Emotion Management and Emotional Intelligence in the Workplace: Healthcare Professionals' Experience in Emotionally-Charged Situations. *Frontiers in Sociology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.640384>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Chen, H., Kewou, N. Y. N., Atingabili, S., Sogbo, A. D. Z., & Tcheudjeu, A. T. (2024). The impact of psychological capital on nurses' job performance: a chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC Nursing*, 23. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01802-6>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Daniels, K., Glover, J., & Mellor, N. (2011). An experience sampling study of expressing affect, daily affective well-being, relationship quality and perceived performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 78–95. <https://doi.org/10.1348/096317910X485270>
- Denning, M., Goh, E. T., Tan, B., Kanneganti, A., Almonte, M., Scott, A., Martin, G., Clarke, J., Sounderajah, V., Markar, S., Przybylowicz, J., Chan, Y., Sia, C., Chua, Y., Sim, K., Lim, L., Tan, L., Tan, M., Sharma, V. K., . . . Kinross, J. (2020). Determinants of burnout and other aspects of psychological well-being in healthcare workers during the Covid-19 pandemic: A multinational cross-sectional study. *PLoS ONE*, 16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238666>
- Dewangan, D. K. (2025). The Role of Organizational Psychology in Enhancing Employee Well-Being. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*. <https://doi.org/10.22161/ijaems.112.9>
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress*, 25(3), 185–204. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.609035>
- Garcia, C., De Abreu, L. D., Ramos, J. L. S., De Castro, C., Smiderle, F. R. N., Santos, J. A. D., & Bezerra, Í. M. (2019). Influence of Burnout on Patient Safety: Systematic Review and Meta-Analysis. *Medicina*, 55. <https://doi.org/10.3390/medicina55090553>
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A META-ANALYSIS OF WORK DEMAND STRESSORS AND JOB PERFORMANCE: EXAMINING MAIN AND MODERATING EFFECTS. *Personnel Psychology*, 61, 227–271. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00113.x>
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
- Gynning, B., Karlsson, E., Teoh, K., Gustavsson, P., Christiansen, F., & Brulin, E. (2024). Contextualising the job demands–resources model: a cross-sectional study of the psychosocial work environment across different healthcare professions. *Human Resources for Health*, 22. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00958-1>
- Hejase, H., Dirani, A. E., Haidar, Z., Alawieh, L., Ahmad, Z. A., & Sfeir, N. (2024). The Impact of Employee Well-Being on Organizational Effectiveness: Context of Lebanon. *International Journal of Human Resource Studies*. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v14i2.22142>
- Jiménez-Herrera, M., Llauradó-Serra, M., Acebedo-Urdiales, S., Bazo-Hernández, L., Font-Jiménez, I., & Axelsson, C. (2020). Emotions and feelings in critical and emergency caring situations: a qualitative study. *BMC Nursing*, 19. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00438-6>
- Kozlowski, D., Hutchinson, M., Hurley, J., Rowley, J., & Sutherland, J. (2017). The role of emotion in clinical decision making: an integrative literature review. *BMC Medical Education*, 17. <https://doi.org/10.1186/s12909-017-1089-7>
- Krijgsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Marcatto, F., Di Blas, L., Luis, O., Festa, S., & Ferrante, D. (2022). The Perceived Occupational Stress Scale: A Brief Tool for Measuring Workers' Perceptions of Stress at Work. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(4), 293–306. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000677>
- Moya-Salazar, J., Goicochea-Palomino, E. A., Porras-Guillermo, J., Cañari, B., Jaime-Quispe, A., Zuñiga, N., Moya-Salazar, M. J. S., & Contreras-Pulache, H. (2023). Assessing empathy in healthcare services: a systematic review of South American healthcare workers' and patients' perceptions. *Frontiers in Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2023.1249620>
- Nan, J., Herbert, M. S., Purpura, S., Henneken, A. N., Ramanathan, D., & Mishra, J. (2024). Personalized Machine Learning-Based Prediction of Wellbeing and Empathy in Healthcare Professionals. *Sensors (Basel, Switzerland)*, 24. <https://doi.org/10.3390/s24082640>
- Nasridinov, A., Mirashirova, N., Aripova, N., Azimova, Ch., Jumaniyazov, F., & Abdullayev, D. (2025). Employee's performance evaluation and its role in the organizational improvement through human resource management. *Economic Annals-XXI*, 213(1-2), 112-117. doi: <https://doi.org/10.21003/ea.V213-14>
- Nowrouzi-Kia, B., Sithamparanathan, G., Nadesar, N., Gohar, B., & Ott, M. (2021). Factors associated with work performance and mental health of healthcare workers during pandemics: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Public Health (Oxford, England)*. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab173>
- Osazevaru, H. O., & Agbamudia, O. (2024). Occupational stress and employee performance of deposit money banks in Delta State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Review*, 7(2), 210-221. <https://doi.org/10.37602/IJSSMR.2024.7210>
- Peiró, J. M., Kozusznik, M. W., Rodríguez-Molina, I., & Tordera, N. (2019). The happy-productive worker model and beyond: Patterns of well-being and performance at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3), 479.
- Shen, P., & Slater, P. F. (2021). The Effect of Occupational Stress and Coping Strategies on Mental Health and Emotional Well-being among University Academic Staff during the COVID-19 Outbreak. *International Education Studies*, 14(3), 82-95. <https://doi.org/10.5539/ies.v14n3p82>
- Sri, S. G. K., Srikanth, T., & Deepthi, S. (2024). An Overview on Employee Well-being and Job Satisfaction: Strategies for Organizational Success. *INTERNANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*. <https://doi.org/10.55041/ijsrem36267>
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316–334. <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C.W. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 11-532. <https://doi.org/10.1111/joop.12128>
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219–230. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>
- Vinson, A., & Underman, K. (2020). Clinical empathy as emotional labor in medical work.. *Social science & medicine*, 251, 112904. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.112904>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84–97. <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford, United Kingdom: Clarendon Press.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94.
- Yahaya, A., Yahaya, N., Arshad, K., Ismail, J., Jaalam, S., & Zakariya, Z. (2009). Occupational Stress and its Effects towards the Organization Management. *Journal of Social Sciences*, 5(4), 390–397. <https://doi.org/10.3844/jssp.2009.390.397>
- Yuwanich, N., Sandmark, H., & Akhavan, S. (2016). Emergency department nurses' experiences of occupational stress: A qualitative study from a public hospital in Bangkok, Thailand. *Work*, 53(4), 885–897. <https://doi.org/10.3233/WOR-152181>
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521–537. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4>

