



Original Article

Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Karyawan dengan Mindfulness Sebagai Variabel Moderasi di Rumah Sakit Umum Hermina Daan Mogot

Natasya Putri Hardini Yanis^{1✉}, Lina²

^{1,2}Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

Correspondence Author: natasyayaniso8@gmail.com✉

Abstract:

Persaingan yang semakin ketat pada industri layanan kesehatan menuntut rumah sakit untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya, khususnya sumber daya manusia (SDM) guna mencapai visi dan misi organisasi. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pengelolaan hubungan antarindividu yang baik atau *human relation*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan, dengan *mindfulness* sebagai variabel moderasi di Rumah Sakit Umum Hermina Daan Mogot. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan desain cross-sectional. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 89 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis* untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *mindfulness* juga memiliki hubungan positif baik terhadap *human relation* maupun terhadap kinerja karyawan. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa *human relation* secara tidak langsung memengaruhi kinerja melalui *mindfulness* sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kesadaran diri karyawan dalam mendukung kinerja optimal. Implikasi dari penelitian ini mendorong manajemen rumah sakit untuk terus memperkuat kualitas hubungan antarpegawai dalam setiap aktivitas kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Keywords: Human Relations, Kinerja Karyawan Rumah Sakit, Mindfulness.



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

Pendahuluan

Sektor layanan kesehatan saat ini memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga rumah sakit tidak bisa bersikap pasif. Untuk tetap bertahan dan unggul di pasar, rumah sakit perlu mengelola dan menggunakan sumber daya yang dimilikinya guna mempertahankan daya saing. Ketidakkampuan dalam mengikuti perkembangan dan meningkatkan efisiensi dapat menyebabkan kehilangan pasien serta tekanan dari pertumbuhan pesat dan meningkatnya jumlah pesaing ([Prasetiyo & Anggriani, 2022](#)). Pada permasalahan ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial sebagai elemen inti organisasi, karena pencapaian visi, misi, dan tujuan sangat bergantung pada kontribusi karyawan dalam menjaga kelangsungan operasional. Kualitas SDM yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi, mengingat manusia merupakan faktor kunci dalam setiap tahapan pengembangan. Oleh karena itu, penurunan kualitas karyawan dapat berdampak besar terhadap arah perkembangan atau kemunduran organisasi ([Riyani & Azizah, 2024](#)).

Berdasarkan studi pendahuluan di Rumah Sakit Umum Hermina Daan Mogot pada Agustus 2024, ditemukan kendala kurangnya kerja sama dan rasa keterlibatan antar karyawan, yang berdampak pada komunikasi kurang optimal dan menurunnya kinerja. Penilaian kinerja rumah sakit menitikberatkan pada loyalitas, kerja sama, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, salah satunya melalui pengembangan komunikasi yang baik atau *human relation*. Hubungan harmonis antar karyawan dapat memotivasi terbentuknya kerja tim efektif, meningkatkan produktivitas, semangat, etika, dan disiplin kerja yang mendukung efektivitas tim melalui suasana kerja positif. Prinsip dasar *human relation* meliputi peran individu, penerimaan umpan balik, etika tinggi, kepentingan bersama, keterbukaan komunikasi, dan partisipasi aktif, yang semuanya penting dalam pengelolaan SDM. Penerapan prinsip ini diharapkan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, memungkinkan karyawan melampaui batasan tugas dan tanggung jawabnya ([Madona et al., 2023](#)).

Keberhasilan organisasi dalam mengembangkan SDM untuk mencapai kinerja berkualitas tinggi sangat bergantung pada hubungan interpersonal yang baik. Menurut ([Mangkunegara, 2013](#)), layanan berkaitan dengan pencapaian hasil yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan. Kondisi ini menekankan pentingnya keseimbangan antara mutu dan jumlah kerja yang dilakukan karyawan dalam memenuhi kewajiban perusahaan. Selanjutnya, kinerja adalah pelaksanaan tugas oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan kewenangan dan kewajiban yang dimiliki. Aspek ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan sesuai peraturan. ([Pangestu et al., 2020](#)) menegaskan bahwa mutu kinerja diukur dari sejauh mana karyawan menjalankan kewenangan dan tanggung jawabnya dengan mematuhi prinsip etika dan hukum, sehingga setiap keputusan dalam pekerjaan harus selalu berada dalam batasan kewenangan dan tanggung jawab yang berlaku serta mengikuti prinsip moral dan hukum yang ada.

Penting bagi karyawan untuk mengetahui kondisi dan kebutuhan yang dialami oleh para pekerja di Indonesia saat ini. Misalnya, kebutuhan fisiologis mendominasi sebesar 27,24%, kebutuhan rasa aman mencapai 4,18%, kebutuhan sosial sekitar 20,26%, dan kebutuhan pengakuan dari atasan sebesar 13,33%. Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri memiliki persentase tertinggi yaitu 29,02%. Pemahaman terhadap kebutuhan-kebutuhan ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan performa kerja

yang mereka berikan kepada perusahaan ([Abdillah et al., 2024](#)).

Selain itu, mindfulness atau kesadaran penuh sangat penting dalam lingkungan kerja karena membantu meningkatkan fokus karyawan saat melaksanakan tugas ([Abdillah et al., 2024](#)). Konsep mindfulness pertama kali diperkenalkan dalam literatur manajemen oleh Ellen J. Langer dan Mohna Moldoveanu (2000). Mereka menjelaskan bahwa perhatian adalah sikap terbuka dan aktif terhadap hal-hal baru, yang memungkinkan individu membentuk kategori serta membedakan berbagai ide dalam pikirannya. Maka, seseorang dapat melihat situasi dari berbagai perspektif dan menyesuaikan pandangan mereka sesuai kondisi yang ada. Kesadaran penuh dalam menjalankan aktivitas memberikan panduan namun tidak membatasi, artinya seseorang tidak terperangkap oleh norma yang kaku dan mampu menghargai perbedaan ([Sulistyowati et al., 2023](#)).

Keberhasilan kinerja sangat bergantung pada kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan tenaga medis. Ketika kompetensi yang dimiliki rendah, maka kinerja yang dihasilkan pun cenderung tidak maksimal. Salah satu kompetensi yang sangat penting bagi karyawan adalah kompetensi sosial. Tenaga medis yang memiliki kinerja baik biasanya menunjukkan kemampuan untuk menunjukkan rasa empati, memberikan bantuan dengan mudah, dan memiliki kasih sayang yang tulus. Secara sederhana, keterampilan sosial meliputi kemampuan untuk melakukan komunikasi dan interaksi dengan cara yang tepat dan efisien.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan serta peran mindfulness sebagai variabel moderasi pada Rumah Sakit Umum Hermina Daan Mogot. Menggunakan pendekatan kuantitatif, studi ini menjawab dua pertanyaan utama: apakah human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah mindfulness memperkuat hubungan tersebut. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian lintas disiplin ilmu terkait hubungan antarindividu dan kinerja di sektor layanan kesehatan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi rujukan bagi rumah sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan hubungan antarindividu dan perhatian penuh (mindfulness), serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang manajemen rumah sakit.

Metode

Penelitian ini merupakan studi deskriptif-kuantitatif dengan pendekatan lintas-seksional yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan dengan *mindfulness* sebagai variabel moderasi pada Rumah Sakit Umum Hermina Daan Mogot di Jakarta Barat. Merujuk pada penjelasan ([Notoatmodjo, 2019](#)), penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu metodologi yang bertujuan untuk mengkaji cara dan alasan di balik terjadinya fenomena kesehatan. Di sisi lain, pendekatan lintas-seksional adalah suatu metode yang menganalisis dinamika variabel secara deskriptif dengan cara melakukan pengamatan atau pengumpulan data pada waktu tertentu (pendekatan titik waktu) ([Notoatmodjo, 2019](#)).

Objek dalam penelitian ini adalah interaksi antarindividu di lingkungan rumah sakit yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja, dengan fokus pada *mindfulness* sebagai faktor yang memoderasi hubungan antara *human relation* dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSU Hermina Daan Mogot yang berjumlah 800 orang ([Ditjen, 2024](#)). Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh

sebanyak 89 responden.

Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*, yakni pengambilan sampel secara acak agar seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Kriteria inklusi ditetapkan bagi karyawan yang bekerja di rumah sakit, berada dalam kondisi sehat, dan bersedia menjadi responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi indikator terkait kualitas hubungan antar manusia dan kinerja karyawan. Analisis bivariat adalah pendekatan yang meneliti hubungan antara dua variabel yang dianggap saling berhubungan (Sugiyono, 2019). Seluruh data diperoleh secara langsung dari responden dan dianalisis menggunakan teknik *path analysis*. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel, serta untuk mengevaluasi peran *mindfulness* sebagai variabel moderasi dalam memperkuat hubungan antara *human relation* dan kinerja karyawan.

Hasil

1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini adalah penilaian responden mengenai hubungan antar manusia.

Tabel 1. Penilaian Responden Terhadap Hubungan Antar Manusia

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Perusahaan harus memiliki tujuan yang selaras antara tujuan organisasi dan tujuan individu yang dapat diterima oleh karyawan	4,64	Sangat tinggi
2	Suasana kerja yang dimiliki nyaman dengan pekerjaan yang menarik, dapat menambah semangat bekerja, hubungan kerja antar karyawan yang baik dan perlakuan adil dari pimpinan hingga sesama karyawan.	4,45	Sangat tinggi
3	Pekerjaan yang menarik, dapat menambah semangat bekerja, hubungan kerja antar karyawan yang baik dan perlakuan adil dari pimpinan hingga sesama karyawan.	4,65	Sangat tinggi
4	Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja dan pimpinan yang responsive	4,64	Sangat tinggi
5	Pekerjaan tidak dipaksakan kepada setiap karyawan dan setiap karyawan terlibat dalam diskusi pekerjaan	4,71	Sangat tinggi
6	Meningkatkan keterampilan karyawan hingga tingkat maksimal	4,64	Sangat tinggi
7	Pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan dapat dimengerti di tempat kerja	4,51	Sangat tinggi
8	Karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan karena telah melakukan pekerjaan dengan baik	4,52	Sangat tinggi
9	Karyawan mendapatkan peralatan yang memadai sesuai dengan keahlian dan keterampilan karyawan.	4,61	Sangat tinggi
10	Kompensasinya harus sebanding dengan jumlah pekerjaan diberikan	4,69	Sangat tinggi
Total		4,61	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, dari 89 responden yang menjadi sampel, mayoritas menunjukkan tingkat hubungan manusia yang sangat kuat di Rumah Sakit Umum Hermina Daan Mogot, dengan nilai rata-rata sebesar 4,61. Temuan ini mengindikasikan bahwa rumah sakit telah menciptakan lingkungan kerja yang selaras antara tujuan organisasi dan individu, dengan suasana kerja yang nyaman, pekerjaan yang menarik dan menantang, serta hubungan antar karyawan yang harmonis. Perlakuan adil dari pimpinan, adanya ruang untuk diskusi, informalitas yang wajar, serta kepemimpinan yang responsif turut mendorong semangat kerja karyawan. Selain itu, pengakuan atas kinerja, pemberian kompensasi yang sebanding, serta ketersediaan alat kerja yang sesuai dengan keahlian semakin memperkuat hubungan antarmanusia dan meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan di tempat kerja. Kemudian, di bawah ini disajikan penilaian dari responden terkait kinerja karyawan.

Tabel 2. Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	4,64	Sangat tinggi
2	Meningkatnya jumlah kehadiran pegawai	4,45	Sangat tinggi
3	Pekerjaan dilakukan berdasarkan sasaran yang sesuai dengan pekerjaan standar dan pedoman serta hasil pekerjaan sesuai dengan harapan	4,65	Sangat tinggi
4	Hasil kerja memberikan kepuasan bagi organisasi dan Masyarakat	4,64	Sangat tinggi
5	Meningkatnya semangat pegawai dalam mengerjakan tugas	4,71	Sangat tinggi
6	Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu dan berdasarkan pedoman telah ditetapkan	4,64	Sangat tinggi
7	Meningkatnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakannya tugas	4,51	Sangat tinggi
8	Tidak membuang-buang uang dalam pelaksanaan pekerjaan dan pekerjaan dilakukan berdasarkan anggaran yang telah ditentukan	4,52	Sangat tinggi
Total		4,59	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, dari 89 responden yang menjadi sampel, sebagian besar menunjukkan kinerja yang sangat tinggi di Rumah Sakit Umum Hermina Daan Mogot, dengan nilai rata-rata mencapai 4,59. Temuan ini mencerminkan bahwa hasil pekerjaan para karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan, kehadiran pegawai meningkat, dan tugas diselesaikan tepat waktu sesuai standar dan pedoman kerja. Hasil kerja tidak hanya memenuhi harapan organisasi, tetapi juga memberikan kepuasan bagi masyarakat. Selain itu, semangat kerja dan disiplin pegawai meningkat, pekerjaan dilakukan secara efisien tanpa pemborosan, serta tetap mengikuti anggaran yang telah ditentukan, mencerminkan profesionalisme dan efektivitas kerja yang tinggi di lingkungan rumah sakit.

Kemudian, berikut adalah penilaian yang diberikan oleh responden terkait

Mindfullnes karyawan.

Tabel 3. Penilaian Responden Terhadap Mindfullnes

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya seringkali merasakan emosi tanpa menyadarinya hingga setelah beberapa waktu berlalu.	4,64	Sangat tinggi
2	Kecerobohan kadang membuat saya merusak atau menumpahkan barang, entah karena ketidakfokusan atau pikiran yang mengembara.	4,45	Sangat tinggi
3	Saya mengalami kesulitan untuk tetap terfokus pada peristiwa yang terjadi di sekeliling saya.	4,65	Sangat tinggi
4	Terkadang, saya berjalan dengan cepat, terburu-buru mencapai tujuan tanpa benar-benar menyadari pengalaman yang saya jalani saat ini.	4,64	Sangat tinggi
5	Sering kali, saya tidak menyadari ketegangan atau ketidaknyamanan fisik yang saya rasakan hingga perasaan itu benar-benar mengganggu perhatian saya.	4,71	Sangat tinggi
6	Saya sering lupa nama seseorang segera setelah saya mendengar untuk pertama kalinya	4,64	Sangat tinggi
7	Rasanya seperti saya sedang "berjalan otomatis", tanpa benar-benar menyadari apa yang saya lakukan	4,51	Sangat tinggi
8	Dalam keterburu-buruan saya untuk menyelesaikan aktivitas, saya tidak memberi perhatian yang cukup pada setiap momen yang ada.	4,52	Sangat tinggi
9	Terlalu terfokus pada tujuan yang ingin dicapai, saya sering kali kehilangan kesadaran akan langkah-langkah yang saya ambil untuk mencapainya.	4,61	Sangat tinggi
10	Tugas dan pekerjaan saya pun seringkali dilakukan dengan cara yang otomatis, tanpa kesadaran penuh akan apa yang sedang saya kerjakan.	4,69	Sangat tinggi
11	Tak jarang, saya mendapati diri saya mendengarkan seseorang dengan satu telinga, sambil melakukan hal lain di waktu yang bersamaan	4,64	Sangat tinggi
12	Saya mengemudikan kendaraan saya dengan fitur "pilot otomatis" dan tiba-tiba merasa bingung mengapa saya menuju tempat tersebut.	4,71	Sangat tinggi
13	Saya terjebak dalam pikiran tentang masa depan atau masa lalu, seolah-olah tidak sepenuhnya hadir di saat ini.	4,64	Sangat tinggi
14	Sering saya mendapati diri ini mendengarkan seseorang dengan setengah hati sambil melakukan hal lain pada saat yang bersamaan.	4,71	Sangat tinggi

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
15	Saya ngemil tandapa sadar sedang makan	4,64	Sangat tinggi
	Total	4,63	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, dari total 89 responden, sebagian besar karyawan di Rumah Sakit Umum Hermina Daan Mogot menunjukkan tingkat *mindfulness* yang sangat tinggi dengan rata-rata skor 4,63. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan umumnya mampu menjaga kesadaran dan fokus dalam bekerja, jarang mengalami emosi tanpa disadari, serta tidak menunjukkan perilaku ceroboh seperti merusak atau menjatuhkan barang. Meski begitu, masih terdapat kecenderungan mereka untuk menjalani aktivitas secara otomatis tanpa perhatian penuh, seperti tergesa-gesa menyelesaikan tugas, terlalu fokus pada tujuan hingga kehilangan kesadaran atas apa yang sedang dilakukan, atau terjebak dalam pikiran tentang masa lalu dan masa depan. Mereka juga terkadang lupa informasi baru, tidak sepenuhnya hadir dalam percakapan, atau melakukan kebiasaan harian seperti makan tanpa menyadarinya. Temuan ini mengindikasikan pentingnya penguatan praktik *mindfulness* agar karyawan dapat lebih sadar terhadap pengalaman saat ini dan meningkatkan kualitas keterlibatan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

2. Analisis Bivariat

1) Outer Model

Uji validitas

Berdasarkan nilai validitas konvergen dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Nilai Convergen Validity

Variabel	Indikator	Loading Factor	Taraf Signifikan	Keterangan
<i>Human Relation (X)</i>	X.1	0,806	0,70	Valid
	X.2	0,834	0,70	Valid
	X.3	0,861	0,70	Valid
	X.4	0,888	0,70	Valid
	X.5	0,897	0,70	Valid
	X.6	0,986	0,70	Valid
	X.7	0,876	0,70	Valid
	X.8	0,878	0,70	Valid
<i>Mindfulness (Z)</i>	Z.1	0,820	0,70	Valid
	Z.2	0,817	0,70	Valid
	Z.3	0,736	0,70	Valid
	Z.4	0,751	0,70	Valid
	Z.5	0,780	0,70	Valid
	Z.6	0,781	0,70	Valid
	Z.7	0,820	0,70	Valid
	Z.8	0,817	0,70	Valid
	Z.9	0,736	0,70	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Taraf Signifikan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Z.10	0,817	0,70	Valid
	Y.1	0,845	0,70	Valid
	Y.2	0,884	0,70	Valid
	Y.3	0,824	0,70	Valid
	Y.4	0,832	0,70	Valid
	Y.5	0,842	0,70	Valid
	Y.6	0,756	0,70	Valid
	Y.7	0,897	0,70	Valid
	Y.8	0,792	0,70	Valid
	Y.9	0,832	0,70	Valid
	Y.10	0,842	0,70	Valid

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4. variabel Hubungan Manusia (X), Kesadaran (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai outer loading factor yang melebihi 0,70. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator untuk variabel tersebut memiliki validitas yang tinggi, yang berarti memenuhi standar konvergen validitas. Oleh karena itu, semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan siap untuk melanjutkan ke analisis berikutnya seperti validitas diskriminan.

Berdasarkan nilai validitas diskriminan dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Discriminant Validity dengan Cross Loading

No.	Human Relation (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Mindfulness (Z)
X.1	0,773	-0,476	0,618
X.2	0,793	-0,528	0,977
X.3	0,755	0,843	0,912
X.4	1,777	-0,345	0,912
X.5	1,747	0,183	0,948
X.6	0,758	0,043	0,968
X.7	1,753	0,590	-1,347
X.8	0,722	-0,864	0,198
Z.1	-1,597	0,855	0,916
Z.2	0,917	0,876	0,166
Z.3	0,914	0,887	-1,001
Z.4	-1,702	0,899	1,370
Z.5	0,996	0,843	-0,722
Z.6	1,402	0,855	0,296
Z.7	0,480	0,856	0,166
Z.8	0,973	0,834	1,200
Z.9	-0,525	0,887	1,370
Z.10	0,754	-0,345	0,754
Y.1	0,444	0,183	0,732
Y.2	-0,226	0,043	1,745
Y.3	-1,837	0,590	0,778
Y.4	-0,698	-0,864	0,565

Y.5	-0,007	-0,021	-1,787
Y.6	-0,263	0,762	0,865
Y.7	0,732	0,036	0,867
Y.8	1,162	0,565	0,865
Y.9	0,732	0,424	1,243
Y.10	-0,682	1,479	0,822

Sumber: Data yang diolah (2025)

Dari hasil *cross loadings* pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dari pada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, diaman indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya. Hal ini menunjukkan terpenuhinya validitas diskriminan. Begitupun dengan variabel yang lainnya. Maka dari segi uji *Cross-Loading* semua indikator setiap variabel dinyatakan valid.

Heterotrait-Monotrait (HTMT) merupakan metode alternatif yang direkomendasikan untuk menilai validitas diskriminan, dengan dasar pengukuran nilai HTMT harus kurang dari 0.9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif. Berikut hasil HTMT menggunakan smartPLS pada penelitian ini :

Tabel 6. Hasil Uji Discriminant Validity dengan Heterotrait-Monotrait (HTMT)

Variabel	Syarat HTMT	<i>Correlation of the latent variabel</i>		
		HR (X)	KK (Y)	MF (Z)
HR (X)	< 0.9	0.986		
KK (Y)	< 0.9	0.896	0.887	
MF (Z)	< 0.9	0.893	0.982	0.953

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2025)

Dari penyajian tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai dibawah 0.9. Maka semua variabel dari segi pengujian Heterotrait-Monotrait (HTMT) dinyatakan valid.

2) Model Struktural/*Inner Model*

Uji Realibilitas

Berdasarkan nilai *reliability* pada penelitian ini dijabarkan pada tabel berikut

Tabel 7. Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikan	Keterangan
HR (X)	0.911	0.843	0,70	Reliabel
KK (Y)	0.970	0.806	0,70	Reliabel
MF (Z)	0.937	0.832	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2025)

Hasil untuk versi SmartPL yang ditunjukkan pada Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit melebihi 0,70 untuk semua konstruksi. Oleh karena itu, kita dapat menarik kesimpulan ditetapkan telah ditentukan.

Evaluasi *Goodnes Of Fit*

Hasil uji *Goodness of Fit* dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Pengujian Goodness of Fit

Variabel	R-Square
HR - Kinerja Karyawan (Y)	0.875
HR* <i>Mindfulness</i> (Z) – Kinerja Karyawan	0.589

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2025)

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,875 atau 87,5%, yang berarti bahwa human relation (X) mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 87,5%, sementara sisanya 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Untuk variabel *Mindfulness* (Z), nilai R^2 sebesar 0,589 menunjukkan bahwa human relation (X) menjelaskan 58,9% dari variabel ini, dan sisanya 41,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Selanjutnya, uji kelayakan model menggunakan nilai Q-square (Q^2) menghasilkan angka sebesar 0,9486 atau 94,86%, yang menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang sangat baik. Artinya, sebesar 94,86% variasi data dapat dijelaskan oleh model, sementara hanya 5,14% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model dan faktor kesalahan, sehingga model PLS yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak dan kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

3) Pengujian Hipotesis

Berdasarkan nilai pengujian hipotesis dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut

Tabel 9. Hasil Uji Output Path Coeficients

Path	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Human Relation (X) – Kinerja Karyawan (Y)	0.406	0.433	0.32	4.567	0.000
Human Relation (X) * <i>Mindfulness</i> (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.443	0.242	0.390	4.456	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2025)

Hasil pengujian *Path Coeficients* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil pengujian pertama yakni pengaruh *human relation* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.406, dengan nilai *p-values* sebesar 0.000 dan t-statistik sebesar 4.567. nilai *p-values* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 4.567 lebih besar dari t-tabel 1.96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang pertama diterima yaitu terdapat pengaruh antara *human relation* terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian kedua yakni pengaruh *human relation* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan *mindfulness* (Z) sebagai variabel moderasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,443, dengan nilai *p-values* sebesar 0.000 dan t-statistik sebesar 4.456. nilai *p-values* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 4.456 lebih besar dari t-tabel 1.96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang kedua diterima yaitu *mindfulness* terbukti memperkuat pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Human Relation (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil evaluasi koefisien jalur menunjukkan bahwa variabel interaksi manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Hermina Daan Mogot. Masalah ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam interaksi manusia akan berkorelasi dengan peningkatan performa karyawan yang signifikan. Penemuan dari studi ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ([Madona et al., 2023](#); [Munawaroh & Putri, 2022](#); [Pangestu et al., 2020](#); [Prasetyo & Anggriani, 2022](#)) bahwa hubungan antarmanusia memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Interaksi antarmanusia berperan krusial dalam menciptakan citra pribadi, kelompok, organisasi, bahkan perusahaan. Pada aspek komunikasi, interaksi ini berfungsi sebagai komunikasi antara individu, yang mencakup dua orang atau lebih yang berinteraksi satu sama lain. Signifikansi hubungan antarmanusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja staf rumah sakit dalam mempertahankan citra rumah sakit atau organisasi tersebut. Di dalam manajemen, diharapkan hubungan antarmanusia dapat saling mendukung sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja diarahkan menuju kondisi yang lebih produktif. Dalam kehidupan sehari-hari, kesuksesan dan kebahagiaan seseorang sering kali ditentukan oleh sikap dan tindakan orang lain. Namun, sikap orang lain juga sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku individu itu sendiri. Oleh karena itu, ditekankan bahwa kesuksesan seseorang dalam masyarakat sangat bergantung pada sikap yang dimiliki dan ditunjukkan oleh diri sendiri ([Adawiyah, 2020](#)).

Pengaruh Human Relations (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Mindfulness (Z) sebagai Variabel Moderasi

Hasil analisis koefisien jalur menunjukkan bahwa hubungan antarmanusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *mindfulness*, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 di Rumah Sakit Umum Hermina Daan Mogot. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh ([Madona et al., 2023](#); [Munawaroh & Putri, 2022](#); [Pangestu et al., 2020](#); [Prasetyo & Anggriani, 2022](#)), yang menyatakan bahwa hubungan antarmanusia memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pada lingkup perusahaan, setiap individu tentu menginginkan kemajuan organisasi tempatnya bekerja. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mewujudkan kemajuan tersebut ([Kairupan, 2021](#)). Oleh karena itu, manajemen perlu merancang strategi yang efektif untuk mendorong peningkatan kinerja, salah satunya dengan menciptakan hubungan kerja yang baik dan memelihara motivasi karyawan ([Safitri, 2022](#)). Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan dan perhatian dari manajemen terhadap karyawan merupakan elemen penting dalam meningkatkan performa kerja.

Penerapan prinsip-prinsip hubungan manusia menjadi sangat krusial. Pemimpin yang mampu memahami dan menyelesaikan permasalahan bawahannya secara individual akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan menciptakan kepuasan baik dari sisi ekonomi,

psikologis, maupun sosial. Artinya fungsi hubungan manusia tidak hanya sebagai alat komunikasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangkitkan motivasi dan semangat kerja karyawan (Rosalina & Apiska, 2018). Hubungan antarmanusia yang hangat dan saling menghargai menjadi fondasi citra positif baik bagi individu, tim, maupun organisasi rumah sakit. Ketika interaksi berlangsung melalui komunikasi yang efektif, keterbukaan, arahan jelas, dan penghargaan timbal balik, potensi konflik dapat ditekan dan citra institusi terjaga.

Penelitian ini menegaskan kualitas human relation yang baik berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan tersebut juga dipertegas melalui praktik *mindfulness* di tempat kerja. Dari sepenuhnya hadir pada satu aktivitas tanpa mengadili pengalaman, karyawan dapat menangani beban psikologis secara lebih sehat. *Mindfulness* membantu melepaskan keterikatan berlebihan pada pikiran atau emosi yang lewat, sehingga fokus kerja tetap terjaga, pola pikir lebih fleksibel, dan keseimbangan hidup meningkat. Singkatnya, kombinasi hubungan antarmanusia yang suportif dan penerapan *mindfulness* menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu tampil optimal, sekaligus menjaga reputasi positif rumah sakit di mata seluruh pemangku kepentingan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Hermina Daan Mogot, dengan *mindfulness* sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Implikasi manajerial dari temuan ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi harmonis antarpegawai, menjaga motivasi kerja, serta memperkuat aspek kesadaran diri (*mindfulness*) melalui pengembangan keterampilan dan pendidikan informal yang relevan dengan peran karyawan. Strategi peningkatan kinerja juga perlu difokuskan pada penguatan soft skills seperti koordinasi, loyalitas, dan efisiensi kerja yang sesuai dengan standar operasional rumah sakit. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan di satu institusi dan fokus pada tenaga medis, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mencakup instansi dan profesi yang lebih beragam, serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti kompensasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kerja.

Saran

1. Rumah sakit disarankan menjaga dan meningkatkan kualitas hubungan antarpegawai serta menyediakan program pengembangan *mindfulness* seperti pelatihan manajemen stres dan komunikasi efektif.
2. Karyawan diharapkan membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kesadaran diri dalam bekerja agar kinerja lebih optimal dan lingkungan kerja lebih kondusif.
3. Penelitian mendatang sebaiknya mencakup instansi dan profesi yang lebih beragam serta menambahkan variabel seperti kompensasi, komitmen, dan kepemimpinan untuk hasil yang mungkin lebih berdampak.

References

- Abdillah, M. H., Huda, M., & Ajizah, N. (2024). Pengaruh *mindfulness*, work-life balance dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Pasuruan Industrial Estate Rembang. *MES Management Journal*, 3(3), 72–76.

- Adawiyah, S. El. (2020). Human relations. In *Edu Pustaka* (Vol. 1). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(57\)90266-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(57)90266-0)
- Azis, A., Nurashia, N., Zulfan, Z., Kusnafizal, T., Fahmi, R., & Abdar, Y. (2023). Analysis of Aceh's Economic Recovery After the Tsunami Disaster and Prolonged Conflict Year, 2005. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(1), 249–261. <https://doi.org/10.24815/jr.v6i1.31455>.
- Ditjen, Y. (2024). *Profil fasyankes Rumah Sakit Umum Hermina Daan Mogot*. Kementerian Kesehatan RI. https://sirs.kemkes.go.id/fo/home/profile_rs/3174431
- Harahap, A. S., Nofianti, R., Rahayu, N., & Ginting, D. N. B. (2023). Menggali Kearifan Lokal Etnis Banjar: Peran Orangtua dalam Membentuk Karakter Anak di Desa Kota Rantang Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 961–969. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.24930>.
- Kairupan, D. (2021). Kinerja karyawan (tinjauan teori dan praktis). *News.Ge*.
- Madona, A. S., Rismayanti, D., Ayuni, D. S., & Septiana, E. I. (2023). Pengaruh human relation, OCB (organizational citizenship behavior) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera. *Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 2(2), 287–300.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Matitaputty, J. K., & Sopacua, J. (2023). The Effectiveness of the Learning Cycle 5E Learning Model in an Effort to Improve Learning Outcomes of History. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 740–747. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24816>.
- Munawaroh, D. M., & Putri, S. A. (2022). Pengaruh human relations terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Jurnalistik*, 6(2), 1–6. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/Jurnalistik/article/view/31748>
- Notoatmodjo, S. (2019). *Promosi kesehatan dan ilmu perilaku*. Rineka Cipta.
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan human relations (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1–15. <https://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/362>
- Prasetyo, M. Y., & Anggriani, V. I. (2022). Pengaruh human relation dan team work terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 01(02), 24–33.
- Riyani, & Azizah, S. N. (2024). Pengaruh human relation, efikasi diri, beban kerja, dan burnout terhadap kinerja (studi pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 6(2), 203–227.
- Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Dampak kualitas hubungan antar manusia (human relation) terhadap kinerja sumber daya manusia organisasi. *Jurnal Niagawan*,

7(2), 69–79.

- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sugiyono, P. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyowati, E. Y., Hasanah, K., & Murniyati, D. (2023). Pengaruh work life balance, kecerdasan emosional, dan mindfulness terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama di Kota Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5.