

PENGARUH KOMUNIKASI DIGITAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI EMPLOYEE WELL-BEING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS MAEK

Ramdani Bayu Putra¹, Putri Azizi², Saskia Viogani³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email: ramdhani_bayu@upiypk.ac.id¹, putriazizi@upiypk.ac.id², saskiaviogani29@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi masalah pencapaian target kinerja yang belum optimal di Puskesmas Maek dengan menguji pengaruh komunikasi digital dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, yang dimediasi oleh employee well-being. Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik sampling jenuh yang melibatkan 52 responden dan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu SmartPLS untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi digital dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being. Secara langsung, kecerdasan emosional dan employee well-being berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komunikasi digital berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, employee well-being terbukti mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, namun tidak mampu memediasi hubungan antara komunikasi digital dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi Digital, Kecerdasan Emosional, Employee Well-being, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to address suboptimal performance targets at Puskesmas Maek by examining the influence of digital communication and emotional intelligence on employee performance, mediated by employee well-being. This quantitative study employed a saturated sampling technique involving 52 respondents and utilized Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS for data analysis. The results indicate that digital communication and emotional intelligence significantly affect employee well-being, while only emotional intelligence and well-being significantly influence performance directly. Conversely, digital communication has a positive but insignificant effect on performance. Furthermore, employee well-being successfully mediates the impact of emotional intelligence on performance but fails to mediate the relationship between digital communication and performance. These findings highlight the critical role of emotional stability and well-being in enhancing public service outcomes.

Keywords: Digital Communication, Emotional Intelligence, Employee Well-being, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era transformasi digital saat ini, organisasi publik, termasuk sektor pelayanan kesehatan seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), menghadapi tuntutan perubahan yang cepat baik dari aspek teknologi maupun komunikasi. Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset vital yang menentukan keberhasilan adaptasi ini, karena kinerja pegawai yang optimal sangat krusial untuk memastikan pelayanan kesehatan yang prima kepada masyarakat. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan daerah sering kali menghadapi tantangan kompleks, seperti rendahnya adaptasi terhadap digitalisasi dan tekanan emosional akibat beban kerja yang tinggi.

Isu penelitian ini berangkat dari observasi empiris di Puskesmas Maek, di mana data pencapaian kinerja pegawai tahun 2023-2024 menunjukkan fluktuasi dan ketidaktercapaian target pada beberapa indikator layanan krusial, seperti pelayanan kesehatan usia produktif dan penyakit tidak menular. Masalah ini terindikasi berkaitan dengan belum optimalnya pemanfaatan komunikasi digital, di mana arus informasi sering terhambat akibat kurangnya pemahaman pegawai terhadap media digital. Selain itu, faktor psikologis seperti stres kerja dan kelelahan emosional (burnout) juga menjadi isu nyata yang menurunkan produktivitas, mengindikasikan bahwa aspek Employee Well-being (kesejahteraan pegawai) belum sepenuhnya menjadi prioritas.

Secara teoritis (State of the Art), Job Demands-Resources (JD-R) Theory menjelaskan bahwa sumber daya kerja seperti komunikasi digital yang efektif dan sumber daya personal seperti kecerdasan emosional dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu oleh (Ramdani Bayu Putra et. Al, 2022) menemukan bahwa komunikasi digital dan kecerdasan emosional secara masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komunikasi digital berfungsi meningkatkan transparansi dan koordinasi, sementara kecerdasan emosional membantu pegawai mengelola stres dan menjaga hubungan interpersonal dalam pelayanan.

Meskipun demikian, terdapat kesenjangan penelitian (Research Gap) yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi digital terhadap kinerja. Sementara beberapa studi menyatakan pengaruhnya signifikan, penelitian Aurelia & Debora (2022) justru menemukan bahwa komunikasi digital berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, penelitian Karimi et al. (2021) menyoroti bahwa banyak studi sebelumnya hanya menilai pengaruh langsung komunikasi digital terhadap kinerja tanpa mempertimbangkan aspek kesejahteraan emosional (well-being) sebagai variabel mediasi. Variabel Employee Well-being masih jarang diteliti dalam konteks Puskesmas sebagai mekanisme yang menjembatani faktor teknologi dan psikologis terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi digital dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maek, dengan menguji peran Employee Well-being sebagai variabel intervening (mediasi). Penelitian ini diharapkan memberikan kebaruan (novelty) dalam menjelaskan mekanisme bagaimana kesejahteraan pegawai mampu memperkuat atau memediasi faktor-faktor eksternal dan internal dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menguji dan menganalisis hubungan antar variabel yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dipilih karena relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (Komunikasi Digital dan Kecerdasan Emosional) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan melibatkan variabel intervening (Employee Well-being). Penelitian

dilakukan di Puskesmas Maek yang berlokasi di Jorong Aur Duri, Nagari Maek, Kec. Bukik Barisan, Kab. Lima Puluh Kota, Sumatra Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan pada pegawai puskesmas maek dengan jumlah responden sebanyak 52 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja disajikan pada tabel 1.

Table 1. Karakteristik Responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	5	9,6
	Perempuan	47	90,4
Umur	21-30 Tahun	8	15,4
	31-40 Tahun	18	34,6
	41-50 Tahun	21	40,4
	> 50 Tahun	5	9,6
Pendidikan	D3	36	69,2
	S1	15	28,8
	S3	1	1,9
Lama Bekerja	< 5 Tahun	8	15,4
	6-10 Tahun	6	11,5
	11-15 Tahun	8	15,4
	16-20 Tahun	20	38,5
	> 20 Tahun	10	19,2

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden adalah perempuan (90,4%) dan didominasi oleh kelompok usia 41-50 tahun (40,4%). Sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan D3 (69,2%) dan masa kerja antara 16-20 tahun (38,5%), yang mengindikasikan bahwa responden memiliki pengalaman yang cukup matang dalam pekerjaannya.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 dan nilai Cronbach's Alpha serta Composite Reliability di atas 0,70 untuk seluruh variabel. Hasil ringkas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komunikasi Digital (X1)	0,683	0,942	0,951	Valid & Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,714	0,942	0,952	Valid & Reliabel
Employee Well-Being (Z)	0,691	0,936	0,947	Valid & Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,677	0,940	0,950	Valid & Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi syarat validitas konvergen dan reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel melalui nilai R-Square (R²).

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted	Interpretasi
Employee Well-Being (Z)	0,705	0,693	70,5% dipengaruhi oleh X1 & X2
Kinerja Pegawai (Y)	0,876	0,869	87,6% dipengaruhi oleh X1, X2 & Z

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang kuat. Variabel Employee Well-Being dipengaruhi sebesar 70,5% oleh Komunikasi Digital dan Kecerdasan Emosional. Sementara itu, Kinerja Pegawai dipengaruhi sebesar 87,6% oleh ketiga variabel independen dan mediasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (original sample) dan signifikansi (p-values) pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Jalur Hubungan	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Keputusan
H1	Komunikasi Digital -> Employee Well-Being	0,452	2,206	0,028	Diterima
H2	Kecerdasan Emosional -> Employee Well-Being	0,417	2,169	0,031	Diterima
H3	Komunikasi Digital -> Kinerja Pegawai	0,091	0,647	0,518	Ditolak
H4	Kecerdasan Emosional -> Kinerja Pegawai	0,496	2,836	0,005	Diterima
H5	Employee Well-Being -> Kinerja Pegawai	0,403	2,949	0,003	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, Komunikasi Digital berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H3 ditolak). Namun, variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Employee Well-Being (H1 diterima). Kecerdasan Emosional dan Employee Well-Being terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung (Mediasi)

Hipotesis	Jalur Hubungan	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Keputusan
H6	Kom. Digital -> Well-Being -> Kinerja	0,182	1,513	0,131	Ditolak
H7	Kecerdasan Emosional -> Well-Being -> Kinerja	0,168	2,049	0,041	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 5 menunjukkan bahwa Employee Well-Being tidak mampu memediasi hubungan antara Komunikasi Digital dan Kinerja Pegawai (H6 ditolak). Sebaliknya, Employee Well-Being terbukti signifikan memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai (H7 diterima).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Digital berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai (Employee Well-Being), namun tidak berdampak langsung secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penggunaan teknologi komunikasi di Puskesmas Maek lebih berperan dalam mendukung kenyamanan dan koordinasi kerja (aspek well-being) dibandingkan peningkatan output kerja secara langsung.

Sementara itu, Kecerdasan Emosional memegang peranan vital. Pegawai yang mampu mengelola emosi tidak hanya memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik, tetapi juga kinerja yang lebih tinggi. Temuan mediasi menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai

melalui kecerdasan emosional akan lebih efektif jika didukung oleh rasa sejahtera (well-being) di tempat kerja. Hal ini memperkuat teori bahwa kesejahteraan psikologis merupakan mekanisme penting yang menghubungkan kapasitas emosional individu dengan hasil kerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi digital dan kecerdasan emosional memegang peranan vital dalam membentuk kesejahteraan pegawai (employee well-being) di Puskesmas Maek. Kedua variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas interaksi digital dan pengelolaan emosi pegawai, maka tingkat kesejahteraan psikologis mereka akan semakin meningkat. Namun, implikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang bervariasi. Kecerdasan emosional dan employee well-being terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan secara langsung. Sebaliknya, meskipun komunikasi digital memiliki arah hubungan yang positif, variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menandakan bahwa penggunaan teknologi komunikasi semata belum cukup untuk mendorong output kerja secara langsung tanpa dukungan faktor lain. Dalam konteks mediasi, employee well-being terbukti menjadi mekanisme penghubung yang efektif antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai, namun tidak mampu memediasi pengaruh komunikasi digital terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan tersebut, penulis merekomendasikan agar pihak manajemen Puskesmas Maek memprioritaskan peningkatan kualitas employee well-being sebagai strategi utama pendorong kinerja, mengingat variabel ini memiliki dampak yang paling konsisten. Upaya ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan emosional pegawai. Selanjutnya, meskipun komunikasi digital tidak berdampak signifikan secara langsung terhadap kinerja, aspek ini tetap perlu diperbaiki melalui peningkatan kemudahan akses informasi, kejelasan pesan, dan responsivitas, karena terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai. Selain itu, program pengembangan SDM sebaiknya difokuskan pada pelatihan kecerdasan emosional, seperti peningkatan kesadaran diri dan empati, karena faktor ini terbukti berdampak ganda, baik dalam meningkatkan kesejahteraan maupun kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain di luar model yang telah diuji atau menggunakan variabel moderasi untuk memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, serta mengkaji lebih dalam mengapa komunikasi digital belum berdampak signifikan pada kinerja di sektor pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Putra, R. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital DI Era Industri 4.0. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara (JPMN)*. <https://doi.org/10.35870/JPMN.V2I2.661>
- Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Jurnal Komunikasi*, 3.
- Agustin Riyan, F. F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. 1.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Putra, M. D. B. (2022). Implementasi Manajemen dalam Pendidikan. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21, 128-138. <https://doi.org/10.17467/mk.v2li2.935>.
- Annisa. (2025). Pengaruh Digital Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Employee Well-being. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 945-954.
- Astiani, D., Ridha, M., Tyas, L. H., & Azkia, A. (2025). Fundamental Komunikasi dalam Organisasi. 1, 28-35.

- Aurelia, D., & R. (2022). Pengaruh Subjective Well-Being Terhadap Kinerja. 7(1), 59-67.
- Bahri, S. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. 3(2), 70-71.
- Bakri. (2021). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar. 8-16.
- Bayhaqi, S., & Anshori, M. I. (2023). Employee Well-Being In The Context Of Uncertainty And Change: Implications For HRD. *Advances In Developing Human Resources*, 2(4).
- Bramaputri, S. L., & Marizar, E. S. (2023). Faktor Penentu Kinerja Inovasi Pemimpin Mal di Jakarta: Peran Orientasi Kewirausahaan dan Kepemimpinan Kewirausahaan. 7(2), 473-486.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). No Title. *Al-Fahim*, 3(2), 167-186. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>.
- Efendi. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja (The Effect of Interpersonal Communication on Employee Performance). *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), 69-74.
- Ekalistiyani, & Alfidaaziz, W. (2021). Analisis perilaku keuangan generasi milenial di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia 1. 2(1), 28-44.
- Ekhsan, M. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. 1(2), 186-195.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 11-18.
- Emosional, D. K. (2021). Hubungan antara kecerdasan intrapersonal dengan kecerdasan emosional. 11(2), 291-305.
- Fuad, S., Effendi, N., & Ronaning, E. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika*, 5(1), 69-87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>.
- Hidayar, M. T. (2022). Perusahaan Nasional Dan Multinasional Selama Pandemi Covid-19: Digital Communication Patterns During Covid-19 Pandemic. *Perspektif Komunikasi Jurnal Ilmu Komunikasi Politik dan Komunikasi Bisnis*, 6(2), 231-246.
- Irian, M., Komber, S., Irwan, A., Budi, R., & Kambu, Y. (2025). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia pada Kinerja Pegawai di Provinsi Papua Barat Daya. *Samakta*, 2(1), 46-56. <https://doi.org/10.61142/samakta.v2i1.199>.
- Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., & Verulava, T. (2021). Emotional intelligence: predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment. *BMC Psychology*, 1-7. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8>.
- Kartikasari, C. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering. 7(November), 931-937.
- Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. 7(02), 612-620.
- Khoiruzi, M., & H. A. (2021). Analisis Kinerja Manajemen PT. Sariguna Primatirta Tbk. Menggunakan Metode Balanced Scorecard Periode 2018-2020. XX, 37-50.
- Kiki, N. N., & Nyoman, I. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada UD Toko Kartika. 2.
- Kumaladewi, S. E., Suyono, J., & Elisabeth, D. R. (2024). The Mediating Role of Job Satisfaction in Relationship Between Top Management Support on Employee Performance. 07(02), 284-292.
- Kusumaningrum, H., Azzahra, S., Putri, S. R., & Aisyah, S. (2024). Strategi Manajemen untuk Keunggulan Kompetitif di Bidang Pendidikan. *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)*, 1(3).
- Latan. (2020). Pengaruh Likuiditas dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. 19(2), 191-198.
- Leonardo, E. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. 2.
- Lumentut, F. J. E., & Ambarwati, K. D. (2021). Job Crafting Dan Employee Well-Being Pada Karyawan. 10(01), 1-14.
- Mansur, N. (2022). *Digital Communication*. 9(2), 554-561.
- Margareta, J., Tarigan, A., Gaol, R. L., Sinaga, R., & Simarmata, E. J. (n.d.). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas V Di SD Negeri 013823 Teluk Dalam. 1,

56-69.

- Meiliyandrie, L., Wardani, I., Apriliani, A., & Riskinanti, K. (2023). The Role of Employee Well-Being as A Moderator: Job Crafting and Work Engagement. 8(1), 22-38.
- Nida, M., & Hasrat, Z. (2025). The Impact of Digital Communication Overload on Employee Burnout and Psychological Well-Being. 6(4), 39-50.
- Ningsih, N. A., Akib, H., & Nasrullah, M. (2024). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Administration Education (IJAE)*, 2021(3), 51-61. <https://doi.org/10.70188/qc2we553>.
- Novita, S. D., Mukhlis, & F., K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor. *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 1(8), 441-451.
- Nur, I. H., Dian, N., & Prestiana, I. (2023). Psychological Well-Being and Family Supportive Supervision Behaviors Toward Work-Life Balance on Employees. 62-90.
- Octaviani, S. A. (2025). Strategi Komunikasi dalam Peralihan Layanan Digital PT Bank Negara Indonesia. *Jurnal Dinamika Ilmu Komunikasi*, 11(02), 390-405.
- Oktabriana, P. H., Siswati, E., & Iman, N. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya. 11-19. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v5i1.517>.
- Oktarini, L. N. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Van Hofwegens Glory. 4(5), 931-941.
- Patria Sabil, A. (2021). Pengaruh Employee Well-Being dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Pada PT. PAL Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1341-1348.
- Pentury, G. M., & Maghfirah, N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *KAMBOTI Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 43-56.
- Putra, R. B. (2022). HR Practices dan Learning & Innovation dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.
- Putri, B. H., Fitriyani, Senna, D. A., Putra, R. B., & H. F. (2025). Strategi Perencanaan dan Pengembangan SDM di Suzuki Finance untuk Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. 11, 87-94.
- Putro, H. P. (2023). Digital Communication as a Tool for Improving Organizational Performance. 13(03), 941-947.
- Rachmawati, A. (2024). *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 644-650.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Variabel Intervening Yaitu Kepuasan Kerja. *Jubis Jurnal*, 3(1), 2775-2216.
- Rozi. (2022). Kompetensi dan kinerja karyawan: Peran moderasi iklim organisasional. 21, 165-176.
- Sahrandi, A. (2021). p-issn xxxx-xxxx e-issn xxxx-xxxx. 1(1), 17-38.
- Sakinah, A., Putra, R. B., & Pratiwi, N. P. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 01(04), 258-265.
- Salsabilla, G., Putra, R. B., Pratiwi, N., & H., F. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 01(04), 239-245.
- Saputri, R. E., Sari, F. A., Nurhidayah, F., & Ramadani, R. A. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Siswa. 1, 1-9.
- Sari, R. E. (2022). Workplace well-being reviewed from personal characteristic and job demands among lecturers. 24(1), 126-138.
- Silvia, O. (2024). Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance in Gen Z. 4(2), 812-818.
- Sinto, Syamsul, & A. (2023). Pengaruh lingkungan, motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat hamparan perak deli serdang. 8(April), 35-42.
- Sugiono, E., Ida, G., Tobing, L., Ekonomi, F., & Nasional, U. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya. 4(2), 389-400.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Dikutip dalam konteks

- metodologi penelitian di berbagai bagian dokumen) .
- Sulistiani, I. (2025). Digital Communication In The Workplace: The Impact Of Technology On Employee And Management Communication Patterns. *Al-Amin*, 2(2), 265-271.
- Supriyadi, T., Sulistiasih, S., Rahmi, K. H., Pramono, B., & Fahrudin, A. (2025). The impact of digital fatigue on employee productivity and well-being: A scoping literature review. 10(2), 1-13. <https://doi.org/10.59429/esp.v10i2.3420>.
- Supriyati, B. A. Q. (2022). Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin. 2(1), 41-50.
- Sutari, N., & Ferdinan, P. (2021). =0.137 dan F. 1, 322-334.
- Tamimi, S. (2022). *HBR*. 2(2), 11-21.
- Thi, T., & Duc, M. (2021). Well-being at work and its association with work-home interactions: a study of young Vietnamese employees. 9(1), 18-30.
- Zebua, S. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal, dan Komunikasi Digital terhadap Work Engagement: Peran Moderasi Organizational Trust. 7(2). <https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2553>.
- Zis, S. F., Dewi, R. S., & Efendi, Z. (2021). Model Perilaku Komunikasi Generasi Muda Dalam Pemanfaatan Media Digital Memasuki Era 4.0 Dan 5.0 di Kecamatan Kuranji. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 5(1), 66-87. <https://doi.org/10.25139/jkp.v5i1.3624>..