

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka berisi mengenai penjelasan dan berbagai pengertian yang berkaitan dengan *Employee Engagement*, *Emotional Intelligent*, *Financial Satisfaction*, Budaya Organisasi, dan *Job Performance*.

##### **2.1.1 *Employee Engagement***

###### **2.1.1.1 Pengertian *Employee Engagement***

*Employee Engagement* atau sering dikenal keterkaitan/keterlibatan karyawan pertama kali diperkenalkan oleh Profesor William Khan dari *Boston University* tahun 1990 dalam artikelnya yang berjudul “Kondisi Psikologis Keterlibatan dan Ketidakterlibatan Pribadi di Tempat Kerja”. *Employee Engagement* yang merupakan hubungan dan keterlibatan yang erat secara fisik, kognitif, dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah organisasi (Teguh, 2023:3).

*Employee Engagement* suatu gagasan yang menarik dimana pegawai menjadi semangat didalamnya, terlibat didalamnya, dan bersedia untuk menginvestasikan waktu dan upaya didalamnya, sehingga proaktif dalam mengejar target. *Employee Engagement* adalah faktor penting bagi kesuksesan suatu organisasi dan dapat memberikan *competitive advantage* atau keunggulan kompetitif bagi organisasi dengan memanfaatkan kekuatan internal organisasi untuk merespon peluang eksternal (Harter dalam Markus, 2018:33). Pegawai yang memiliki *engagement* yang tinggi cenderung memiliki semangat, energi, dan

loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggan yang kuat terhadap organisasi. Pegawai yang sudah terikat mengalami emosi positif dan memiliki kesehatan yang baik secara fisik maupun psikis.

*Employee Engagement* berkaitan erat dengan kinerja organisasi karena pegawai merupakan roda penggerak dari sebuah organisasi dan dijadikan sebagai investasi jangka panjang yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. *Employee Engagement* merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi (Hary, 2020:5).

Berikut beberapa definisi dan pengertian *Employee Engagement* dari beberapa sumber buku, diantaranya:

- 1) Menurut Gallup (dalam Febriansyah dan Ginting, 2020) *Employee Engagement* adalah keterlibatan dan antusiasme pegawai dalam pekerjaan ditempat kerja mereka.
- 2) Menurut Febriansyah dan Ginting (2020:4) *Employee Engagement* merupakan bagaimana mencapai tujuan strategis organisasi dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap tingkatan mulai dari atasan dan bawahan sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan sebuah institusi/organisasi bagaimana mendorong pegawai ke kinerja terbaik mereka sehingga akan menghasilkan kontribusi maksimal terhadap organisasi.
- 3) Menurut Subroto dan Moins (2024:15) *Employee Engagement* mengacu pada tingkat keterlibatan, antusiasme, dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya. *Employee Engagement* atau keterikatan kerja bukan hanya

sekedar tentang karyawan yang hadir secara fisik di tempat kerja, tetapi juga tentang bagaimana mereka secara emosional terhubung dengan tugas-tugas mereka, merasa termotivasi, dan bersedia berkontribusi lebih dari yang diharapkan.

Dari pendapat para ahli dapat penulis simpulkan bahwa *Employee Engagement* merupakan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi dengan rasa antusias dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.1.2 Manfaat *Employee Engagement***

Peranan *Employee Engagement* dalam suatu institusi atau perusahaan sangat penting, dikarenakan memiliki beberapa manfaat menurut Siddhanta dan Roy (dalam Handoyo & Setiawan) yaitu sebagai berikut :

- 1) *Employee Engagement* dapat meningkatkan retensi karyawan. Dimana retensi karyawan merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam peusahaan agar tetap bekerja dan bertahan di perusahaan;
- 2) *Employee Engagement* dapat meningkatkan kepuasan pelanggan;
- 3) *Employee Engagement* mengurangi *turn over rate* karyawan;
- 4) *Employee Engagement* membangun budaya kerja positif;
- 5) *Employee Engagement* dapat memaksimalkan kepuasan karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan;
- 6) *Employee Engagement* dapat memperkuat komitmen perusahaan;
- 7) *Employee Engagement* dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai dan organisasi;

- 8) *Employee Engagement* dapat mengurangi waktu yang hilang akibat kecelakaan kerja;
- 9) *Employee Engagement* dapat mengurangi ketidakhadiran pegawai.

#### **2.1.1.3 Tujuan *Employee Engagement***

*Employee Engagement* mengacu pada tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya serta organisasi tempat mereka bekerja. *Employee Engagement* bukan sekedar konsep teoritis, tetapi mempunyai tujuan yang strategis dan signifikan bagi organisasi. Tujuan utama dari *Employee Engagement* yaitu (Gallup: 2020).

- 1) Meningkatkan produktivitas karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih produktif, yang berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan;
- 2) Meningkatkan retensi karyawan dan dapat mengurangi turnover karyawan, karena mereka merasa lebih puas dan termotivasi untuk tetap berkontribusi dalam organisasi;
- 3) Mendorong inovasi dan kreativitas karyawan yang *engaged* lebih cenderung berpartisipasi dalam perilaku kerja inovatif, yang penting bagi adaptasi dan pertumbuhan organisasi;
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja Keterlibatan karyawan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan;

- 5) Meningkatkan kinerja organisasi dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung mencapai hasil bisnis yang lebih baik, termasuk profitabilitas dan pertumbuhan yang lebih tinggi.

#### **2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Dalam konteks organisasi yang dinamis, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee engagement* penting untuk pengembangan organisasi yang efektif. Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* antara lain (Aurel, Prakoso, & Putera, 2023:317) :

##### **1) Tuntutan Kerja (*Job Demands*)**

*Job Demands* merupakan semua permintaan yang harus dilaksanakan atau dipenuhi yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, aspek sosial dan organisasi pada sebuah pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan psikologis seperti adanya konflik, birokrasi, ketidaknyamanan kerja dan lain sebagainya.

##### **2) Sumber Daya Kerja (*Job Resource*)**

Faktor ini merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang berfungsi sebagai peyanngga untuk mengurangi tuntutan pekerjaan serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi. Contoh dari sumber daya kerja yaitu otonomi, dukungan sosial, umpan balik atas, bimbingan atas, variasi tugas, kesempatan bagi perkembangan profesional dan lain sebagainya.

##### **3) Sumber Daya Pribadi (*Personal Resource*)**

Faktor ini merujuk pada karakteristik yang dimiliki pegawai dalam dirinya sendiri. Pegawai yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang

berbeda karena memiliki nilai interaksi sosial dan tanggungjawab yang lebih tinggi serta nilai emosi negatif yang lebih rendah.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Employee Engagement* yaitu (Handoyo dan Setiawan, 2017:1).

1) Lingkungan Kerja (*Work Enviromental*)

Adanya dukungan fasilitas yang menunjang dalam lingkungan kerja menyebabkan kinerja pegawai menjadi lebih baik karena pegawai dapat bekerja lebih fokus.

2) Kepemimpinan (*Leadership*)

Pemimpin harus mampu memberikan inspirasi, berkomunikasi dengan fleksibel dapat memotivasi pegawai untuk *engaged* dengan perusahaan atau organisasi.

3) Tim dan Rekan Kerja (*Team and Co-Worker*)

Hubungan yang baik, dukungan serta motivasi dari rekan kerja dapat memperkuat pegawai untuk lebih terikat dengan perusahaan/organisasi.

4) Pelatihan dan Pengembangan Karir (*Training and Career Development*)

Jenjang karir, penghargaan dan kesempatan bertumbuh yang diberikan oleh perusahaan/organisasi menentukan *Employee Engagement* terhadap perusahaan/organisasi.

5) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi yang diberikan berupa keuangan maupun non keuangan seperti gaji, pengakuan, penghargaan dari perusahaan/organisasi membuat pegawai ingin terlihat lebih dalam bekerja.

6) Kebijakan Organisasi, Prosedur, Struktur, dan Sistem (*Organizational Policies, Procedures, Structures and Systems*)

Kebijakan kerja yang fleksibel dan memberikan kebebasan untuk berekspresi akan membantu pegawai untuk menciptakan keseimbangan kehidupan kerja.

7) Kesejahteraan Kerja (*Workplace Well-Being*)

Kenyamanan bekerja dan pengalaman yang diperoleh dari bekerja membuat karyawan semangat dan semakin engaged dengan perusahaan/organisasi.

#### **2.1.1.5 Indikator *Employee Engagement***

Menurut Schaufeli (dalam Wicaksono & Rahmawati, 2020:135) *Employee Engagement* memiliki 3 (tiga) indikator yaitu sebagai berikut :

1) Aspek Semangat (*Vigor*)

*Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan bekerja dengan sunguh-sungguh, pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan.

2) Aspek Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi ditunjukkan dengan perasaan yang penuh makna, semangat, antusias, inspirasi, kebanggan dan menantang dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki dedikasi tinggi akan mengidentifikasi pekerjaan mereka dengan baik karena hal itu akan dijadikan pengalaman berharga yang menginspirasi dan penuh tantangan. Disamping itu bisanya mereka akan bangga terhadap pekerjaannya. Sedangkan pegawai yang memiliki nilai dedikasi rendah berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan sebab mereka tidak memiliki

pengalaman yang bermakna, menginspirasi maupun menantang, bahkan mereka tidak memiliki rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

### 3) Aspek Penghayatan (*Absorption*)

Mempunyai ciri-ciri penuh konsentrasi dan antusias yang mendalam, larut dalam pekerjaan, waktu berasa begitu cepat berlalu, dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dapat dapat melupakan segala sesuatu diluar pekerjaan, dengan kata lain mempunyai konsentrasi yang tinggi dan senang dalam bekerja. Orang-orang dengan tingkat penghayatan yang tinggi biasanya merasa senang ketika pikirannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan, dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya dapat menghilangkan pikiran diluar pekerjaan sehingga dapat bekerja fokus dan merasa waktu cepat berlalu. Sebaliknya orang dengan tingkat penghayatan yang rendah akan merasa lama dalam bekerja, tidak tertarik terhadap pekerjaan, dan sangat mudah untuk meninggalkan pekerjaan.

#### 2.1.2 *Emotional Intelligent*

Banyak penelitian yang diarahkan untuk memahami apa yang memberikan kontribusi terhadap keberhasilan seseorang dalam bidang apapun yang ditekuninya. Ada suatu masa dimana kemampuan intelektual merupakan penyumbang utama dalam keberhasilan seseorang, namun para peneliti semakin menemukan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan. Penelitian dalam dua dekade menunjukkan bahwa orang-orang yang berhasil dalam organisasi memiliki kesamaan dalam satu hal yang sangat penting yaitu *Emotional Intelligent* (Butarbutar, 2020).

Orang yang memiliki *Emotional Intelligent* yang tinggi memahami diri mereka dengan baik dan tentu mampu merasakan emosi orang lain. Banyak orang yang cerdas tapi tidak mempunyai *Emotional Intelligent*. Mereka yang secara intelektual cerdas seringkali bukanlah orang yang paling berhasil dalam organisasi maupun dalam kehidupan pribadi, mereka dituntut untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan dalam diri sendiri dan orang lain untuk dapat menanggapinya dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan emosional dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

Kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja ke dalam lima bagian utama yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan social (Rahmasari, 2006). Organisasi juga berperan dalam bagian untuk memungkinkan karyawan mendapatkan keseimbangan antara kemampuan dan beban pekerjaan.

#### **2.1.2.1 Pengertian *Emotional Intelligent***

*Emotional Intelligent* sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosinya dengan baik pada diri sendiri dan dalam menjalin hubungan dengan orang lain (Goleman, 2018).

*Emotional Intelligent is the ability to perceive accurately, appraise, and express emotion; the ability to access and/or generate feelings when they facilitate thought; the ability to understand emotion and emotional knowledge; and the ability to regulate emotions to promote emotional and intellectual growth*, yang memiliki arti kemampuan untuk merasakan, menilai, dan mengekspresikan emosi dengan akurat, kemampuan untuk membangkitkan perasaan ketika perasaan

tersebut menguasasi pikiran, kemampuan untuk memahami emosi pengetahuan tentang emosional, serta kemampuan untuk mengatur emosi dalam mendorong perkembangan emosi dan intelektual (Doho et al., 2023).

Kecerdasan emosional merupakan kekuatan kesadaran emosi diri sendiri dan orang lain, dimana individu yang mempunyai *soft competency* sering disebut memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (Elsada, 2022). Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk menyikapi pengetahuan-pengetahuan emosional dalam bentuk menerima, memahami, dan mengelolanya (Putri Mukhlisa et al., 2023).

Dari pengertian *Emotional Intelligent* menurut para ahli penulis dapat menarik kesimpulan bahwa *Emotional Intelligent* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif dalam berbagai situasi.

#### **2.1.2.2 Manfaat *Emotional Intelligent***

*Emotional Intelligent* merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi berbagai aspek lainnya baik secara individu maupun kelompok dalam pekerjaan. *Emotional Intelligent* juga berperan penting dalam keberhasilan seseorang baik di tempat kerja, rumah, dan hubungan antar sesama maupun diri sendiri. Menurut (Goleman, 2018) terdapat beberapa manfaat yang dirasakan apabila mempunyai *Emotional Intelligent* yang baik yaitu:

- 1) Mempunyai tingkat toleransi yang lebih tinggi, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain;
- 2) Mampu mengungkapkan emosi dengan tepat;
- 3) Mampu mengurangi emosi negatif dan meningkatkan emosi positif;
- 4) Mengurangi perilaku agresif atau merusak diri sendiri;

- 5) Lebih bertanggung jawab dalam bekerja karena mampu meningkatkan perhatian atau fokus pada tugas yang sedang dikerjakan;
- 6) Lebih percaya diri, tegas, dan aktif dalam berkomunikasi;
- 7) Lebih luas dalam bergaul dan disenangi banyak orang.

#### **2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi *Emotional Intelligent***

Faktor keberhasilan seseorang dalam bekerja bukan semata mata ditentukan oleh faktor pendidikan formal bahkan bukan ditentukan oleh kemampuan dan kecerdasan intelektual tetapi kontribusi terbesar dalam mendukung keberhasilan seseorang adalah kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional tidak muncul dari pemikiran intelektual yang jernih, melainkan dari pekerjaan hati manusia. Menurut (Goleman, 2018:68) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Emotional Intelligent* yaitu sebagai berikut:

##### **1) Lingkungan Kerja**

Pengalaman emosional awal dalam keluarga akan membentuk pola pikir dan perilaku dalam menghadapi berbagai situasi sepanjang hidup. Pengalaman emosional sejak dulu yang dibentuk melalui interaksi dengan orang tua dan anggota keluarga lainnya akan membentuk pondasi kecerdasan emosional sejak dulu. Kecerdasan emosional yang kuat akan menjadi bekal berharga di masa depan dalam menghadapi tantangan hidup dan membangun relasi yang sehat.

##### **2) Lingkungan *Non* Keluarga**

Dalam hal ini meliputi lingkungan sosial yang dapat memperkaya perkembangan emosional. Kecerdasan emosional berkembang sejalan dengan

perkembangan fisik dan mental. Faktor sosial ini membantu individu untuk merasakan emosi orang lain.

Sedangkan menurut Joseph (dalam Suryanto & Erlanti, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi *Emotional Intelligent* yaitu:

1) Faktor Fisik

Secara fisik bagian yang paling mempengaruhi *Emotional Intelligent* yaitu anatomi saraf emosinya. Kecerdasan emosional tidak hanya tentang perasaan, tetapi juga melibatkan proses kognitif yang kompleks. Terdapat bagian tubuh yaitu otak yang mempunyai sistem pusat kendali emosi,

2) Faktor Psikis

Kecerdasan emosional merupakan keterampilan yang dapat dipelajari dan dikembangkan sepanjang hidup. Lingkungan keluarga dan masyarakat memainkan peran penting dalam membentuk psikis dari kecerdasan emosional.

#### **2.1.2.4 Tujuan *Emotional Intelligent***

Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Tujuan utama pengembangan kecerdasan emosional meliputi (Goleman: 2020).

1) Meningkatkan Kesadaran Diri

Memahami emosi pribadi membantu individu mengenali kekuatan dan kelemahan diri, sehingga dapat mengelola respons emosional dengan lebih baik.

2) Mengelola Emosi dengan Efektif

Kemampuan mengendalikan emosi memungkinkan seseorang untuk tetap tenang dan rasional dalam situasi stres, serta menghindari keputusan impulsif.

3) Meningkatkan Empati

Memahami dan merasakan emosi orang lain membantu dalam membangun hubungan yang harmonis dan komunikasi yang efektif.

#### 4) Meningkatkan Keterampilan Sosial

Kecerdasan emosional mendukung kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain, yang penting dalam membangun jaringan sosial dan profesional.

#### 5) Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas

Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih termotivasi, mampu mengatasi hambatan, dan bekerja sama dalam tim, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.

#### 6) Meningkatkan Kesejahteraan Mental

Pengelolaan emosi yang baik dapat mengurangi risiko gangguan mental seperti stres dan depresi, serta meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

##### **2.1.2.5 Indikator *Emotional Intelligent***

Menurut Goleman (dalam Rauf et al., 2019) kecerdasan emosi sangat menentukan potensi untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada 5 (lima) indikatornya, yaitu:

###### 1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan dampaknya yang digunakan sebagai arah dalam pengambilan keputusan diri sendiri, mempunyai tolak ukur yang nyata sebagai kemampuan diri kepercayaan diri yang kuat.

###### 2) Pengaturan Diri (*Self Management*)

Pengaturan diri merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi dan perilaku secara sadar, dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang optimal dan kesejahteraan pribadi.

### 3) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri, mengarahkan tindakan kearah tujuan atau target yang akan dicapai. Motivasi bukan hanya mememberikan energi, tetapi membantu dalam mengatasi rintangan menuju kesuksesan.

### 4) Empati (*Empathy*)

Empati merupakan kemampuan untuk memahami perasaan orang lain, berbagi pengalaman, memahami perspektif orang lain, dan mampu menumbuhkan rasa saling percaya serta menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

### 5) Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Keterampilan sosial merupakan kemampuan dalam mengendalikan emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk memahami perspektif orang lain, mengelola konflik, dan bekerja sama dengan tim.

#### **2.1.3 *Financial Satisfaction***

*Financial Satisfaction* menunjukkan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu sehubungan dengan berbagai aspek situasi keuangan mereka. Kemampuan mengelola keuangan secara efektif merupakan komponen penting dari *Financial Satisfaction* dimana kepuasan diperoleh ketika kebutuhana maupun keinginan terpenuhi (Maqiyah, 2021). Kepuasan dapat mengambarkan tingkat kesejahteraan yang dimiliki seseorang. Semakin puas seseorang terhadap kondisi keuangannya

maka dapat dikatakan seseorang tersebut telah mencapai kesejahteraan dalam hidupnya.

#### **2.1.3.1 Pengertian *Financial Satisfaction***

*Financial Satisfaction* merupakan ukuran subjektif mengenai kesejahteraan keuangan dan menunjukkan tingkat kepuasan yang dirasakan individu dalam berbagai kondisi keuangan mereka. Seseorang akan merasa puas dengan kondisi keuangannya apabila seseorang tersebut telah mencapai tujuan keuangannya (Sahi, 2013:136).

*“Financial Satisfaction Indicates a person's financial condition is good and the people are happy and free from anxiety of personal financial condition”* (Arifin, 2018:100). Kepuasan keuangan menunjukkan bahwa kondisi keuangan seseorang yang baik dan individu tersebut merasa bahagia serta terhindar dari kecemasan yang berhubungan dengan kondisi keuangannya.

*“Financial knowledge, in this sense, refers to a basic understanding of financial concepts and procedures as well as the use of this knowledge to solve financial problems”* (Durbandet al, 2019: 98). *Financial Satisfaction* merupakan kondisi seseorang yang merasa puas dengan keadaan keuangan yang dimiliki, dimana seseorang tersebut mampu memenuhi kebutuhan dengan uang yang dimiliki (Amelia & Isbanah, 2021).

Sehingga dari pendapat para ahli dapat penulis simpulkan bahwa *Financial Satisfaction* merupakan kepuasan seseorang terhadap kondisi keuangannya dimana seseorang tersebut tidak merasa khawatir atau kekurangan mengenai hal tersebut.

### 2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Financial Satisfaction*

Konsep kesejahteraan keuangan telah bergeser menjadi aspek material dan non material dari persepsi seseorang mengenai status keuangan, meningkatkan standar hidup, kemampuan untuk memenuhi kebutuhan, merasa aman, nyaman, bangga, dan puas dengan pendapatan dan sistem distribusi penghargaan (Muhammad, 2021:40). Kesejahteraan merupakan tujuan dari segala aspek kehidupan. Kesejahteraan dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang merasakan kenyamanan, kesehatan, dan kebahagiaan. Kepuasan finansial seseorang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Kepuasan keuangan individu dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain (Sulistio & Wiyanto, 2021:112):

#### 1) Stress Keuangan (*Financial Stressors*)

Stress keuangan merupakan keadaan yang dialami seseorang mengenai ketidakmampuan dalam mengelola keuangannya yang menyebabkan perasaan khawatir atau cemas, apabila individu mengalami kondisi stress keuangan dapat dikatakan individu tersebut tidak puas terhadap keuangannya.

#### 2) Perilaku Keuangan (*Financial Behaviour*)

Perilaku keuangan atau *financial behaviour* menujukkan kemampuan seseorang dalam mengatur perencanaan, pdenganggaran, pengelolaan, pengendalian, pencarian, dan penyimpanan dana keuangan sehari-hari. Perilaku keuangan muncul sebagai akibat dari besarnya hasrat seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya setara dengan tingkat penghasilan yang diperoleh.

#### 3) Kewajiban Keuangan (*Financial Solvency*)

*Financial solvency* merupakan kondisi dimana seseorang dapat memenuhi semua kebutuhannya, yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan keuangan seseorang.

#### 4) Sikap Keuangan (*Financial Attitude*)

*Financial attitude* berfokus pada kemampuan untuk mengendalikan diri dengan percaya pada satu hal yang dianggap baik dalam keuangan. *Financial attitude* dapat diartikan sebagai keadaan, pendapat, atau penilaian seseorang terhadap uang yang diimplementasikan dalam sikap atau perilaku. *financial attitude* menjadi salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan pengelolaan keuangan, sehingga menimbulkan rasa kepercayaan diri untuk mengambil keputusan keuangan yang tepat. Pembentukan sikap pengelolaan keuangan yang tepat akan mempermudah pengelolaan keuangan dan sebaliknya akan berdampak pada perilaku pengelolaan keuangan yang buruk sehingga menimbulkan masalah. Hal ini menyebabkan mengapa *financial attitude* menjadi salah satu faktor yang membedakan seseorang dengan yang lainnya dalam pengelolaan keuangan.

#### 5) Toleransi Risiko (*Risk Tolerance*)

*Risk tolerance* merupakan respon seorang individu terhadap risiko yang akan dihadapinya. Toleransi risiko berisi tingkat ketidakpastian yang dapat ditoleransi ketika mengambil keputusan.

#### 6) Pengetahuan Keuangan (*Financial Knowledge*)

*Financial knowledge* merupakan pemahaman dasar tentang konsep dan prosedur keuangan serta penggunaannya dalam menyelesaikan masalah keuangan.

Individu yang mempunyai *financial knowledge* diyakini mampu memahami, mendenganalisis, mengelola keuangan serta mengevaluasi informasi yang relevan untuk mengambil suatu keputusan keuangan yang tepat agar terhindar dari masalah keuangan dan konsekuensi yang di timbulkan. Tingginya *financial knowledge* yang dimiliki seseorang akan cenderung memiliki *Financial Satisfaction* yang baik.

#### **2.1.3.3 Manfaat *Financial Satisfaction***

Kepuasan finansial mengacu pada perasaan puas individu terhadap kondisi keuangan pribadinya. Mencapai kepuasan finansial membawa berbagai manfaat penting, antara lain (Fahrudin, 2024) :

- 1) Kesejahteraan hidup yang lebih baik individu yang puas dengan kondisi keuangannya cenderung memiliki tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan hidup yang lebih tinggi. Hal ini karena mereka merasa mampu memenuhi kebutuhan dan tujuan finansialnya dengan baik.
- 2) Pengelolaan keuangan yang lebih efektif kepuasan finansial seringkali berkaitan dengan perilaku manajemen keuangan yang baik, seperti perencanaan anggaran, pengendalian pengeluaran, dan kebiasaan menabung. Dengan demikian, individu dapat menghindari masalah keuangan dan mencapai stabilitas finansial.
- 3) Mengurangi stres dan tekanan finansial kepuasan terhadap kondisi keuangan dapat mengurangi stres dan kecemasan yang berkaitan dengan masalah finansial. Individu yang merasa aman secara finansial cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik.

- 4) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang puas dengan kondisi keuangannya cenderung lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya, karena mereka tidak terganggu oleh kekhawatiran finansial.
- 5) Kemampuan untuk Mencapai Tujuan Jangka Panjang dengan kepuasan finansial, individu memiliki fleksibilitas untuk merencanakan dan mencapai tujuan jangka panjang, seperti membeli rumah, pendidikan anak, atau persiapan pensiun.

#### **2.1.3.4 Tujuan *Financial Satisfaction***

Kepuasan finansial mengacu pada tingkat kepuasan individu terhadap kondisi keuangan pribadinya. Tujuan utama dari mencapai kepuasan finansial meliputi (Fahrudin, 2024).

- 1) Memenuhi kebutuhan dan keinginan dengan kepuasan finansial, individu dapat memastikan bahwa kebutuhan dasar dan keinginannya terpenuhi secara memadai.
- 2) Mencapai stabilitas keuangan dan membantu individu mencapai kestabilan dalam keuangan, mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan rasa aman.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan psikologis kondisi keuangan yang memadai berkontribusi pada pengurangan stres dan kecemasan terkait masalah finansial, sehingga meningkatkan kesejahteraan mental.
- 4) Mendukung perencanaan masa depan dengan kepuasan finansial, individu lebih mampu merencanakan dan mempersiapkan masa depan, seperti investasi, pendidikan, dan pensiun.

5) Meningkatkan kualitas hidup kepuasan dalam aspek finansial memungkinkan individu menikmati kualitas hidup yang lebih baik melalui akses ke berbagai fasilitas dan layanan.

#### **2.1.3.5 Indikator *Financial Satisfaction***

Orang dengan kepuasan finansial yang tinggi cenderung merasa bebas dari kegelisahan atau stress, menurut (Sahi, 2013:98) *Financial Satisfaction* atau kepuasan keuangan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu:

##### **1) Perilaku Keuangan (*Financial Behaviour*)**

Perilaku keuangan/ *financial behaviour* berkaitan erat dengan cara seseorang mengelola dan menggunakan sumber daya keuangan yang tersedia. *Financial behaviour* merujuk pada perilaku keuangan yang bertanggung jawab sehingga semua keuangan baik individu maupun peusahaan dapat di kelola dengan baik.

##### **2) Sikap Keuangan (*Financial Attitude*)**

Sikap keuangan merupakan aplikasi dari prinsip-prinsip keuangan dalam menciptakan dan mempertahankan nilai melalui pengambilan keputusan yang tepat. Sikap keuangan menggambarkan keadaan pikiran, pendapat, serta penilaian tentang keuangan.

##### **3) Pengetahuan Keuangan (*Financial Knowledge*)**

Pengetahuan keuangan merupakan pemahaman seseorang mengenai konsep dasar keuangan dan pengetahuan seseorang mengenai fakta-fakta keuangan pribadi yang dibutuhkana sebagai pondasi dalam pengelolaan serta pengambilan keputusan keuangan secara efektif supaya terhindar dari masalah keuangan.

## 2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan individu dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar individu dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Budaya Organisasi tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan organisasi. Sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dipahami dan dibagikan oleh anggota organisasi yang mempengaruhi individu berperilaku dan bekerja sama. Budaya Organisasi tidak dapat diterapkan secara universal, setiap organisasi harus menemukan dan mengembangkan budayanya sendiri sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai yang ingin dicapai (Sutrisno, 2019).

### 2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Budaya Organisasi mencakup sistem pemikiran yang melibatkan sikap, nilai, dan keyakinan terhadap suatu organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu konsep yang sangat bervariasi terbukti dari sekian banyak definisi yang berbeda-beda ditemukan di setiap pustaka.

Berikut ini beberapa pengertian Budaya Organisasi dari beberapa sumber buku dan jurnal diantaranya:

- 1) Budaya Organisasi sebagai sistem yang maknanya dianut dan diterapkan oleh anggota organisasi, dimana sistem ini menjadi pembeda dengan organisasi yang lain (Sumartik *et al.*, 2022:4).
- 2) Budaya Organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai suatu

pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan pimpinan organisasi (Fahmi, 2013:50);

- 3) Budaya Organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi pegawai satu sama lain dan dengan orang diluar organisasi. Sebuah Budaya Organisasi tidak dengan sendirinya terbentuk, namun melalui proses yang panjang menyangkut dengan berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut (Jones dalam Fahmi, 2013:50);
- 4) Budaya Organisasi merupakan abstraksi dari kepentingan organisasi yang diturunkan dalam bentuk nilai-nilai yang melekat pada sebuah sikap dan perilaku, sehingga menjadi sebuah standar dalam bekerja (Widya *et al*, 2024);
- 5) Budaya Organisasi adalah sistem nilai-nilai yang dipercaya semua pegawai dan di pelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, yang befungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan/institusi yang telah ditetapkan (Yusnandar *et al.*, 2020).

Budaya Organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antar organisasi dan individu. Dengan adanya suatu budaya dalam organisasi akan memberikan sebuah nilai fungsi sebagai pengikat untuk keberhasilan organisasi tersebut. Pengertian Budaya Organisasi berkaitan dengan karakteristik Budaya Organisasi yaitu Budaya Organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi, Budaya Organisasi dapat mempengaruhi perilaku, dan Budaya Organisasi bekerja pada level yang berbeda (Kretner dan Kinichi dalam Apriyanti *et al.*, 2020).

#### 2.1.4.2 Manfaat Budaya Organisasi

Perkembangan dan keberlangsungan suatu organisasi akan sangat tergantung pada Budaya Organisasi. Budaya suatu organisasi dapat dimanfaatkan sebagai kunci daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan. serta sebagai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi kekuatan untuk mencapai suatu tujuan. Manfaat Budaya Organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Ariyanti *et al.*, 2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kokoh dalam kegiatan yang ada dalam organisasi;
- 2) Memunculkan rasa memiliki identitas bagi anggota organisasi. Dengan Budaya Organisasi yang kuat, setiap anggota organisasi akan mempunyai identitas yang melekat sebagai ciri khas organisasi;
- 3) Mementingkan tujuan bersama dibandingkan kepentingan individu;
- 4) Menjaga stabilitas organisasi. Kebesamaan komponen-komponen organisasi yang dikuatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Berdasarkan manfaat Budaya Organisasi yang telah disebutkan diatas dapat menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dapat membentuk perilaku dan tingkah laku individu dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga nilai-nilai yang terkandung dalam Budaya Organisasi harus ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

#### **2.1.4.3 Tujuan Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Tujuan utama budaya organisasi antara lain (Robbins, 2019):

1) Menyatukan Anggota Organisasi

Budaya organisasi membantu menciptakan identitas bersama dan meningkatkan rasa memiliki di antara anggota organisasi.

2) Memandu Perilaku Karyawan

Memberikan pedoman tentang bagaimana karyawan harus berperilaku dalam organisasi, sehingga menciptakan konsistensi dalam tindakan dan keputusan.

3) Meningkatkan Kinerja Organisasi

Budaya yang kuat dapat mendorong produktivitas, inovasi, dan efisiensi dalam operasional perusahaan.

4) Menjaga Stabilitas dan Adaptasi Organisasi

Membantu organisasi bertahan dalam situasi yang berubah-ubah dengan memastikan nilai-nilai inti tetap terjaga.

5) Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja yang memiliki budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

6) Membangun Citra Positif Organisasi

Budaya yang baik menciptakan reputasi positif, baik di mata karyawan, pelanggan, maupun masyarakat luas.

#### **2.1.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Wahyudi (dalam Putrawijaya & Oktavianti, 2022:256) faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi yaitu:

##### **1) Komunikasi yang Efektif**

Pola komunikasi yang terbentuk dalam organisasi tidak hanya mencerminkan Budaya Organisasi, tetapi juga membentuk perilaku dan interaksi antar anggota.

##### **2) Motivasi**

Upaya-upaya yang dilakukan organisasi dalam memberikan motivasi kepada anggota dapat membentuk sebuah budaya dari tingkah laku yang diciptakan anggota setelah mendapatkan motivasi. Program motivasi yang terstruktur dan berkelanjutan dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif, dimana anggota merasa dihargai termotivasi, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

##### **3) Karakteristik Organisasi**

Karakteristik organisasi seperti bidang kegiatan, ukuran, dan kompleksitas merupakan faktor determinan dalam membentuk Budaya Organisasi yang baik.

##### **4) Proses-Proses Administrasi**

Sebuah proses administrasi yang terdapat dalam sebuah organisasi dapat menciptakan budaya dalam organisasi tersebut. Proses administrasi setara dengan prosedur kerja seperti toleransi terhadap konflik yang terjadi, pemberian apresiasi maupun penghargaan terhadap seseorang yang berprestasi tentu akan menciptakan Budaya Organisasi dalam memandang konflik atau menentukan cara kerja di organisasi tersebut.

## 5) Struktur Organisasi

Desain struktur organisasi yang berbeda tentu dapat menciptakan kebiasaan atau perilaku individu dalam mengerjakan tugas serta membentuk budaya dalam organisasi.

### 2.1.4.5 Indikator Budaya Organisasi

Budaya Organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi memiliki efek (pengaruh) yang sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang. Budaya organisasi merupakan sistem untuk menyebarkan keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, sehingga diperlukan budaya yang tepat untuk membentuk karakter anggotanya. Budaya organisasi yang baik dibentuk oleh indikator-indikator yang menunjang, menurut (Edison *et al.*, 2017) indikator Budaya Organisasi yaitu:

#### 1) Pemahaman Diri

Pemahaman diri menunjukkan pegawai yang selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya, pegawai menaati aturan – aturan serta melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan-layanan kepada penerima layanan. Kesadaran diri juga meliputi inisiatif para pegawai untuk melakukan serta menjalankan tanggungjawab mereka tanpa diaahkan lagi.

#### 2) Keagresifan

Keagresifan menunjukkan pegawai penuh inisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan serta menetapkan rencana dan berusaha melakukan pekerjaan dengan tindakan yang cepat dan cekatan.

### 3) Kepribadian

Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat penjumpaan, pegawai sangat menghormati dan menghargai penerima layanan, antar bagian yang ada memandang bagian yang lain sebagai penerima layanan internal yang harus dilayani.

### 4) Performa

Pegawai selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 5) Orientasi Tim

Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan dipertimbangkan. Serta setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dan diilaksanakan dengan baik.

#### **2.1.5 *Job Performance***

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* (Khaeruman *et al.*, 2021:8). Konsep kinerja (*Job Performance*) dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Dengan demikian setiap pegawai perlu mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tanggung jawab utamanya. Berdasarkan konsep diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangatlah penting, karena melalui kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga diperlukan kriteria yang jelas serta terukur dan disepakati oleh seluruh pegawai.

### **2.1.5.1 Pengertian *Job Performance***

*Job Performance* adalah bentuk hasil dari suatu proses yang sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya (Dias *et al.*, 2021:177). *Job Performance* dengan individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan Simanjuntak (Dias *et al.*, 2021:177).

*Job Performance* atau kinerja pegawai merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan norma dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Silaen *et al.*, 2021). *Job Performance* dimaknai sebagai kapabilitas pegawai saat melaksanakan suatu keterampilan khusus (Haidar, 2021:9). kinerja pegawai merupakan catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan selama periode tertentu (Budiyanto & Mochklas, 2020:9).

*Employee Engagement* merupakan “ability of a person to carry out activities that contribute to the development of the technical core of the organization” Egenius *et al.*, 2020:481). *Job Performance* merupakan hasil yang didapatkan dari proses bekerja sehari-hari dalam sebuah organisasi dalam bentuk kontribusi yang positif (Baharsyah & Nugrohoseno, 2021).

Berdasarkan pengertian dari berbagai ahli penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa *Job Performance* merupakan capaian yang diperoleh individu, secara jumlah maupun mutu pada sebuah organisasi yang bertumpu pada beban atau target yang menjadi tanggung jawabnya.

### **2.1.5.2. Manfaat Job Performance**

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang optimal memiliki peran krusial dalam kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Berikut beberapa manfaat utama dari kinerja pegawai yang baik (Kasmir, 2018) :

- 1) Peningkatan produktivitas perusahaan melalui karyawan dengan kinerja tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas perusahaan, memungkinkan organisasi mencapai target dan tujuan dengan lebih efisien;
- 2) Identifikasi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan membantu mengidentifikasi area di mana karyawan memerlukan pelatihan tambahan, sehingga program pengembangan dapat disesuaikan untuk meningkatkan kompetensi mereka;
- 3) Motivasi dan kepuasan kerja dengan melakukan penilaian kinerja yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja;
- 4) Dasar untuk keputusan promosi dan kenaikan gaji dengan menggunakan data kinerja menyediakan dasar objektif bagi manajemen dalam membuat keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, atau insentif lainnya;
- 5) Peningkatan komunikasi internal mendorong dialog antara atasan dan bawahan, memperkuat komunikasi dan hubungan kerja yang lebih baik;
- 6) Pengembangan karir karyawan melalui penilaian kinerja, karyawan dapat memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, membantu mereka merencanakan pengembangan karir yang lebih terarah;

### **2.1.5.3 Tujuan *Job Performance***

*Job Performance* merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja pegawai tetapi sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja. Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara mendasar adalah untuk memberikan *feedback* atau umpan balik kepada pegawai dalam upaya meningkatkan serta memperbaiki kinerja pegawai dan produktivitas organisasi, khususnya terkait dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, Pendidikan, dan pengembangan kompetensi (Huseno, 2016:89).

Menurut Robbins (dalam Huseno, 2016:91) *Job Performance* mempunyai beberapa tujuan dalam organisasi diantaranya:

- 1) Evaluasi untuk memberikan masukan yang objektif sebagai dasar pengambilan keputusan dalam hal promosi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja;
- 2) Sebagai kriteria dalam proses seleksi dan pengembangan kompetensi;
- 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan terhadap kinerjanya;
- 4) Sebagai dasar dalam penentuan besaran dan jenis kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

### **2.1.5.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Job Performance***

Dalam dunia pekerjaan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memenuhi kewajibannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal

organisasi maupun dari diri pegawai sendiri. Mangkunegara (dalam Haidar, 2021:12) mengemukakan faktor-faktor yang menjadi barometer dalam mempengaruhi *Job Performance* yaitu:

1) Mutu Kerja

Mutu kerja berkaitan dengan rapi tidaknya hasil kerja, teliti, serta capaian kerja tanpa melupakan volume beban kerja. Melalui mutu kerja yang maksimal bisa terhindar dari kekeliruan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan banyaknya hasil pekerjaan pada keadaan stabil. Kuantitas pekerjaan menunjukkan sejumlah bentuk pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang sama, dengan demikian akan lebih relevan serta efektif apabila dapat diimplementasikan selaras dengan misi organisasi.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai bisa bertanggung jawab terhadap capaian kinerja, instrumen kinerja, dan perilaku kerja.

4) Inisiatif

Inisiatif memperlihatkan seberapa besar kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melakukan analisis, penilaian, serta mengeluarkan kebijakan pada saat menghadapi permasalahan yang ada.

5) Kerjasama

Kerjasama merupakan keikutsertaan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain baik terhadap atasan maupun rekan kerja pada pekerjaan ataupun non pekerjaan.

## 6) Ketaatan

Ketaatan merupakan sikap pegawai dalam menaati seluruh aturan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas dan arahan yang diberikan.

### **2.1.5.4 Indikator *Job Performance***

Indikator kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Moeheriono dalam Abdullah, 2014:145). Proses identifikasi indikator kinerja yang tepat dan melakukan pengukuran secara teratur, membantu organisasi dalam memantau kinerja pegawai, mengidentifikasi area yang perlu perbaikan, dan mengambil tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (dalam Silaen *et al.*, 2021:6) ada 5 (lima) indikator untuk mengukur *Job Performance* yaitu:

#### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan kesesuaian pekerjaan terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

#### 2) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam target dan siklus aktifitas yang diselesaikan dalam jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam kuantitas.

#### 3) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan dan memanfaatkan waktu luang dengan aktifitas positif lain.

#### 4) Efektivitas

Meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan fungsi sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, bahan baku yang tersedia.

5) Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawab terhadap organisasi.

### 2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini. Berikut daftar penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.2 sebagai berikut:

**Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu**

| No  | Peneliti, Tahun                            | Judul Penelitian   | Persamaan  | Perbedaan   | Hasil Penelitian   | Sumber   |
|-----|--|--|--|---|--|--|
| (1) | (2)  | (3)  | (4)  | (5)   | (6)  | (7)  |
| 1.  | Jufrizien, Khair, H., & Loviky, F.B. 2023. | <i>Work Engagement and Emotional Intelligence on Personnel Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction</i> | 1. <i>Employee Engagement; Emotion Intelligence; Job Satisfaction</i><br>2. <i>Intelligence; Mediation; Job Satisfaction</i><br>3. <i>Job Satisfaction</i> | 1. Job Perform ance;<br>2. variabel modera si<br>3. PLS- SEM. | work engagement, emotional intelligence, and job satisfaction have a significant effect on personnel performance, work engagement, and emotional intelligence have a significant impact on personnel job | Internatio nal Journal of Business Economic s (IJBE) Vol 5. Issue 1, September 2023, pp 77-91. |

| (1) | (2)                                     | (3)  | (4)   | (5)   | (6)  | (7)  |
|-----|---|--|---|---|--|--|
|     |   |  |   |   | <p><i>satisfaction, and indirectly, work attention and emotional intelligence have a significant effect on personnel performance through job satisfaction.</i></p>   |  |
| 2.  | Rizky Hidayat dan Suryono Efend. 2024   | <i>The Influence Of Employee Engagement, Organizational Culture, And Career Development On Employee Performance Through Employee Job Satisfaction In The Work Unit Of The Main Secretariat Of The Food And Drug Regulatory Agency (BPOM)</i> | 1. Employee Engagement; 2. kinerja Karyawan; 3. Budaya Organisasi.      | 1. Financial Satisfaction; 2. Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi; 3. PLS-SEM   | <i>Employee Engagement has an influence on employee performance. Employee Engagement, Culture Organization, and Career Development influential positive and significant to Satisfaction Work Employee.</i> | Management Studies and Entrepreneurship JournalVol 5(2) 2024: 9506-9521. |
| 3.  | Agus Purbo Widodo, dan Budiyanto. 2023. | <i>The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Structural Empowerment on Employee Engagement and Job</i>   | 1. Employee engagement; 2. Job Performance; 3. Perceived Organizational | 1. Emotional Intelligent Empowerment Financial has a significant Satisfaction effect on Job Performance 2. Budaya Organisas Organisasi sebagai variabel moderasi. | <i>Psychological Empowerment has a significant effect on Job Performance through Employee Engagement of PT. Angkasa Pura I (Persero)</i>   | Asian Journal of Management Vol. 2, No. 1, 2023: 45-60.                  |

| (1) | (2)  | (3)  | (4)   | (5)   | (6)  | (7)  |
|-----|--|--|---|---|--|--|
|     |  | <i>Performance<br/>at PT.<br/>Angkasa Pura<br/>I (Persero)</i>   | <i>asasional<br/>;</i><br>4. alat<br>penelitia<br>n PLS-<br>SEM   |   |  |  |
| 4   | Ahmad<br>Azmy<br>Denny K.<br>Hartono<br>Mariza<br>Mirza. 2023.                   | <i>The Effect of<br/>Organizational<br/>Transformation,<br/>Organizational<br/>Culture, and<br/>Transformation<br/>al Leadership<br/>on Employee</i>   | 1. Job<br>Perform<br>ance<br>)<br>Transformation<br>Through Job<br>Satisfaction: An<br>Evidence from<br>Automotive<br>Component<br>Manufacturing<br>Companies | 1. Emotion<br>al<br>Intelligen<br>(Kinerja<br>2. Budaya<br>Organis<br>asi<br>Performance<br>Organisa<br>si<br>sebagai<br>Variabel<br>Moderasi<br>4. PLS-<br>SEM | Employee<br>Engagement<br>berpengaruh<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap kinerja<br>pegawai<br>on<br>Organisa<br>si<br>sebagai<br>Variabel<br>Moderasi<br>4. PLS-<br>SEM | Managem<br>ent 2023<br>Vol. 27,<br>No. 1.  |
| 5   | Nyotoa,<br>Sudarnoa,<br>Priyonoa,<br>Surikina,<br>Nicholas<br>Renaldoa.<br>2023. | <i>Emotional<br/>Intelligence,<br/>Workload, and<br/>Cyberloafing<br/>on<br/>Organizational<br/>Commitment<br/>and<br/>Performance<br/>of Teachers at<br/>the Pelalawan<br/>High School<br/>Level.</i> | 1. Emotion<br>al<br>Intelegen<br>ce;<br>2. Job<br>Performa<br>nce;<br>3. alat<br>peneliti<br>an PLS.  | 1. Financia<br>l<br>Satisfacti<br>on<br>2. Budaya<br>Organis<br>asi<br>sebagai<br>peneliti<br>an SEM<br>PLS.  | Emotional<br>Intelligence is<br>positively<br>significant to<br>organizational<br>commitment, but<br>not significant<br>to teacher<br>performance.                             | ournal of<br>Applied<br>Business<br>and Technol<br>ogy (JABT)<br>2023: 4(2),<br>134-143. |
| 6   | Budi,<br>Chatrine<br>Gouwtama,<br>Sugiyanto.<br>2024.                            | <i>The Influence<br/>of Work<br/>Culture and<br/>Proactive<br/>Personality on<br/>Job<br/>Satisfaction<br/>and its Impact</i>  | 1. Job<br>Performa<br>nce<br>2. alat<br>peneliti<br>an SEM<br>PLS.  | 1. Emotion<br>al<br>Intelligen<br>t<br>2. Financia<br>l<br>Satisfacti<br>on   | Job satisfaction<br>mediates the<br>link between<br>work culture,<br>proactive<br>personality, and<br>performance,<br>on<br>the research<br>seeks to                           | eCo-<br>Buss.<br>Volume 6,<br>Nomor 3,<br>April<br>2024.                                 |

| (1) | (2)   | (3)  | (4)  | (5)   | (6)  | (7)  |
|-----|---|--|--|---|--|--|
|     |   | <i>on Job Performance.</i>   |  | 3. Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi.   | <i>enhance working conditions and employee effectiveness</i>   |  |
| 7   | Ni Wayan Sri Chandra Sakyamuni. 2023.                 | <i>The Role of Job Satisfaction in Mediating The Influence of Emotional Intelligence and Leadership on Employee Performance.</i>       | 1. Employee Performance<br>2. Emotion Inteligent.<br>3. alat penelitian PLS-SEM.                             | 1. Financial Satisfaction<br>2. Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi.<br>3. alat peneliti an PLS- SEM.       | <i>Emotional intelligence has a negative and small impact on work satisfaction. Emotional intelligence has a strong and beneficial impact on performance.</i>                                    | <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha EISSN 2579-8162 CC-BY-SA 4.0 License.</i> |
| 8   | Maya Sari, Dahrani, dan Nurul Aprilyani Sagala. 2023. | <i>Determinants of employee performance at public hospitals in Indonesia: Examining the moderating role of organizational culture.</i> | 1. Employee performance, organizational culture<br>2. Organizational culture<br>3. alat peneliti an PLS- SEM | 1. Emotional performance, Intelligence, Satisfaction.<br>2. Financial Satisfaction.<br>3. alat peneliti an PLS- SEM | <i>Organizational commitment influences employee performance moderated by organizational culture; and internal control influences employee performance moderated by organizational culture..</i> | <i>Problems and Perspectives in Management Sumy Vol. 22, Iss. 1, (2024):</i>     |
| 9   | Hana Dhia Amiria dan Suprapto. 2024.                  | <i>Green HRM and Employee Engagement: Impact on Employee Performance</i>   | 1. Employee engagement.<br>2. Employee e   | 1. Financial Satisfaction<br>2. Budaya Organisasi   | <i>Employee engagement has a positive and significant effect on employee performance</i>   | <i>Journal of Sustainable e Economic and</i>                                     |

| (1) | (2)  | (3)  | (4)   | (5)  | (6)  | (7)  |
|-----|--|--|---|--|--|--|
|     |  | <i>in<br/>Manufacturing<br/>Companies</i>  | <i>Performa<br/>nce<br/>3. Alat<br/>analisis<br/>SEM<br/>PLS.</i>   | <i>asi<br/>sebagai<br/>variabel<br/>modera<br/>si.</i>   | <i>and fully<br/>mediates the<br/>relationship<br/>between green<br/>training and<br/>employee<br/>performance, as<br/>well as between<br/>green<br/>compensation<br/>and rewards and<br/>employee<br/>performance.</i>                                    | <i>Business<br/>(JOSEB)<br/>Vol. 1 No.<br/>4  <br/>October<br/>2024</i>                          |
| 10  | Sirajuddin<br>Sirajuddin,<br>Ahmad<br>Bardzuki<br>Santoso,<br>Putiri<br>Bhuana<br>Katili, Akbar<br>Gunawan.<br>2024. | <i>Model of<br/>transformation<br/>al leadership<br/>style and<br/>organizational<br/>culture to<br/>increase<br/>employee<br/>performance<br/>in the logistics<br/>services<br/>industry.</i> | <i>1. Organiz<br/>ational<br/>Culture<br/>2. Kinerja<br/>Pegawai<br/>3. alat<br/>analisis<br/>PLS-<br/>SEM</i>                | <i>1. Employ<br/>ee<br/>Engage<br/>ment<br/>ment<br/>analisis<br/>al<br/>Satisfac<br/>tion.</i>  | <i>transformationa<br/>l leadership<br/>style and<br/>organizational<br/>culture have a<br/>positive and<br/>significant effect<br/>on work<br/>motivation and<br/>employee<br/>performance.</i>   | <i>Journal<br/>Industrial<br/>Servicess,<br/>vol. 10,<br/>no. 2,<br/>October<br/>2024.</i>       |
| 11  | Resa<br>Fitriana dan<br>Dedi<br>Kusmayadi.<br>2024.  | <i>Work<br/>Engagement,<br/>Emotional<br/>Intelligence<br/>Dan Financial<br/>Satisfaction<br/>Dalam<br/>Meningkatkan<br/>Kinerja<br/>Pegawai</i>   | <i>1. Work<br/>Engage<br/>ment;<br/>2. Emotio<br/>nal<br/>Intelege<br/>nce;<br/>3. Financi<br/>al<br/>Kinerja<br/>Pegawai</i> | <i>1. Budaya<br/>Organis<br/>asi<br/>sebagai<br/>Variabel<br/>Modera<br/>si;<br/>2. alat<br/>analisis<br/>PLS-<br/>SEM.<br/>4. Kinerja<br/>Pegawai</i> | <i>Partially and<br/>simultaneously,<br/>Job<br/>Engagement,<br/>Emotional<br/>Intelligence, and<br/>Financial<br/>Satisfaction<br/>have a<br/>significant effect<br/>on employee<br/>performance,<br/>with a very good<br/>result<br/>classification.</i> | <i>Jurnal<br/>Ekonomi<br/>Manajeme<br/>n Volume<br/>10 Nomor<br/>2<br/>(Novembe<br/>r 2024).</i> |
| 12  | Ajeng Retno<br>Wulandari,<br>Hermanto  | <i>The Moderating<br/>Role of<br/>Neuroleadershi</i>   | <i>1. Emotion<br/>al</i>  | <i>1. Employe<br/>e</i>  | <i>Emotional<br/>intelligence had<br/>a significant</i>  | <i>Path of<br/>Science.</i>  |

| (1) | (2)  | (3)   | (4)  | (5)   | (6)   | (7)   |
|-----|--|---|--|---|---|---|
|     | dan Dwi Putra Buana Sakti. 2024.   | <i>p on the Effect of Emotional Intelligence and Transformation al Leadership on Employee Performance at Mutiara Sukma Psychiatric Hospital, West Nusa Tenggara, Indonesia.</i> | Intellige nt; 2. Kinerja Pegawai al Leadership on Employee Performance at Mutiara Sukma Psychiatric Hospital, West Nusa Tenggara, Indonesia. | Engagem ent; 2. Financia l Pegawai 6.; 3. alat analisis PLS- SEM. | positive effect on employee performance. 2. Satisfacti on 3. Budaya Organisa si sebagai Variabel Moderasi   | 2024. Vol. 10.  |
| 13  | Muhammad Yusuf, Uus Mohammad Darul Fadli, Esti Liana, Jarot Santosa, dan Murni Sulistyowati. 2024. | <i>Analysis of Emotional Intelligence, Compensation and Career Path on Tour Guide Performance Through Job Satisfaction</i>  | 1. Emotion al Intelligence, dan; 2. Job Perform ance   | 1. Emotio nal Engage ment; 2. Financia l Perform ance             | Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini didukung dari nilai t sebesar 3,857 > 2.04841 dengan probabilitas (p) atau signifikansi 0,001 < 0,05. Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, sehingga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Journal Internatio nal Generatio n of tourism and Managem ent. Vol. 2, No. 3, September - November 2024 |

| (1) | (2)   | (3)   | (4)   | (5)  | (6)   | (7)  |
|-----|---|---|---|--|---|--|
| 14  | Yudi siswadi, Dinda Lestari, Kantor Pusat Bank Sumut. 2023                    | <i>Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance</i>  | 1. <i>Emotion al Intelligence</i><br>2. <i>Employ e Perform ance (Kinerja Pegawai )</i>   | 1. <i>Employ ee Engage ment, Financi al Satisfac tion</i><br>2. <i>Budaya Organis asi sebagai Variabel Modera si, dan Alat Analisis PLS- SEM</i>                                 | <i>There is a significant influence of emotional intelligence on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office.</i>  | <i>International Journal of Economic, Technology and Social Sciences, Volume 2 Number 1 page 227 - 237</i> |
| 15  | Faridatul Bahiyya, Arisyahidin, Nisa Mutiara, 2023, RSUD Gambiran Kota Kediri | Analisis Pendapatan, Literasi Keuangan, Perilaku Manajemen Keuangan terhadap <i>Financial Satisfaction</i><br>Pada ASN di RSUD Gambiran Kota Kediri | 1. <i>Financial Satisfaction</i><br>2. <i>Emotional Intelligence</i><br>3. <i>Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi, Job Performance</i><br>4. <i>Job Analysis PLS- SEM</i> | 1. <i>Employ ee Engage ment</i><br>2. <i>Emotional Intelligence</i><br>3. <i>Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi, Job Performance</i><br>4. <i>Job Analysis PLS- SEM</i> | Pendapatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Financial Satisfaction</i><br>pada ASN di RSUD Gambiran Kota Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan ASN di RSUD Gambiran Kota Kediri kurang memiliki rasa kepuasan secara financial, | Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 12, Nomor 2, Desember 2023  |

| (1) | (2)   | (3)  | (4)   | (5)   | (6)  | (7)  |
|-----|---|--|---|---|--|--|
|     |   |  |   |   | disebabkan rata-rata ASN di RSUD   |  |
|     |   |  |   |   | Gambiran Kota Kediri berstatus menikah.  |  |
| 16  | Yusniar Lubis, Fajar Rezeki, Ananda Lubis dan Syaifuddin, and Nasib. 2023 | <i>The Role of Motivation in Moderating the Impact of Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Leadership, and Work Ethic on Employee Performance</i>  | 1. <i>Emotion al Intelligence</i> ; 2. <i>Employee Emotional Intelligence</i> ; 3. <i>Employee Emotional Intelligence</i>   | 1. <i>Employee Emotional Intelligence</i> , 2. <i>Budaya Organisasi</i> , 3. <i>Alat Analisis PLS-SEM</i> | <i>Intelligence, Achieving A Better Work-Life Balance, And Cultivating Moderasi, Effective Leadership To Boost Employee Performance.</i>   | Society, 11 (2), 665-686, 2023.  |
| 17  | Dedy Darmad, Agustin HP dan Muhamimin Dimyati. 2023.                      | <i>THE Influence Of Work Environment And Work Culture On Organizational Commitment Which Impact On The Performance Of Employees In The Bondowoso District Cooperation, Industrial And Trade Office</i> | 1. <i>Culture Of Work Environment And Work Culture On Organizational Commitment Which Impact On The Performance Of Employees In The Bondowoso District Cooperation, Industrial And Trade Office</i> ; 2. <i>Performance of employee .</i> | 1. <i>Employee Engagement</i> ; 2. <i>Emotional Intelligence</i> ; 3. <i>Budaya Organisasi</i>            | <i>culture and organizational commitment have a significant effect on the performance of Bondowoso Regency Trade and Trade Office employees. The work environment has a significant effect on employee performance through organizational commitment at the Bondowoso District</i> | <i>International Conference On Economics, Business and Information Technology.</i> |

| (1) | (2)   | (3)  | (4)  | (5)  | (6)   | (7)   |
|-----|---|--|--|--|---|---|
|     |   | <i>Cooperation<br/>and Trade<br/>Office..</i>  |  |  |   |   |
| 18  | Lusiana dan Yuli Indah Fajar Dini.2024.   | <i>The Influence of Emotional Intelligence, Work Motivation, and Organizational Justice on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediating Variable</i>                           | 1. <i>Emotion al Intelligence; Perform ance.</i><br>2. <i>Employ ee l, Perform ance.</i><br>3. <i>Job Perform ance.</i><br>4. <i>Alat Analisis PLS- SEM</i>    | 1. <i>Employ ee Engage ment</i><br>2. <i>Financi al Perform ance</i><br>3. <i>Job Perform ance</i><br>4. <i>Alat Analisis PLS- SEM</i>         | <i>Emotional intelligence has a significant influence on employee performance,</i><br><i>emotional intelligence has very good implications for work, and the performance of female employees is in the "good performance" category.</i> | Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik )., Volume15 ,Issue2, Juni 2024, Pages.270 -285.                 |
| 19  | Nabila Mukmininah Jibril1*, Mokhamad Natsir, Mohammad Choldum Sina Setyadi, Moh. Romadloni. 2023. | <i>The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on the Performance of Female Employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Malang</i> | 1. <i>Emotion al Intelligence; Perform ance.</i><br>2. <i>Perform ance Employ ee.</i><br>3. <i>Emotio nal Intellige nt</i><br>4. <i>Alat Analisis PLS- SEM</i> | 1. <i>Employ ee Engage ment</i><br>2. <i>Financi al Satisfac tion</i><br>3. <i>Emotio nal Intellige nt</i><br>4. <i>Alat Analisis PLS- SEM</i> | <i>emotional intelligence, and spiritual intelligence has very good implications for work, and the performance of female employees is in the "good performance" category.</i>   | East African Scholars Journal of Economic s, Business and Management. Volume-6. Issue-10. Nov-2023. |
| 20  | Doan Thanh Ngaa, Le Thi Khanh Hoaa, Nguyen And ThiPhuong Anha, Tran                               | <i>The Impact Of Auditor's Emotional Intelligence And Leadership Style On Audit</i>  | 1. <i>Emotion al Intelligence; Employ ee</i><br>2. <i>Financia l</i>   | 1. <i>Employ ee Engage ment</i><br>2. <i>Financia l</i>  | <i>Emotional intelligence and leadership style indirectly affect audit quality.</i>   | The International Conference on Accounting,   |

| (1) | (2)   | (3)  | (4)  | (5)   | (6)   | (7)  |
|-----|---|--|--|---|---|--|
|     | Viet Anha,<br>Lai Phuong<br>Thaoa, Dam<br>Thi Ha.<br>2023.  | <i>Quality: A<br/>Literature<br/>Review</i>  | <i>Perform<br/>ance.</i>   | Satisfact<br>ion;<br>3. Budaya<br>Organis<br>asi<br>sebagai<br>56ariabl<br>e<br>moderas<br>i  |   | <i>Economic<br/>s,<br/>Finance,<br/>and<br/>Managem<br/>ent A<br/>Sustainabi<br/>lity<br/>Developm<br/>ent<br/>Perspectiv<br/>e August<br/>25<sup>th</sup> – 26<sup>th</sup><br/>, 2023<br/>Nha Trang<br/>City,<br/>Vietnam.</i> |
| 21  | Devrynda<br>Bela<br>Anggrayny,<br>Maslichah,<br>dan Abdul<br>Wahid<br>Mahsuni,<br>2022, Mall<br>Pelayanan<br>Publik<br>Banyuwangi | Pengaruh<br>Gaya<br>Kepemimpina<br>n, Kompensasi<br>n, Kompen<br>sasi<br>nsansi<br>Financi<br>al<br>ment,<br>2. Job<br>Emotio<br>Perform<br>ance<br>Kerja,<br>Kepuasan<br>Kerja, Dan<br>Lingkungan<br>Kerja<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan<br>Pada Mall<br>Pelayanan<br>Publik<br>Banyuwangi | 1. Kompe<br>nsansi<br>Financi<br>al<br>ment,<br>2. Job<br>Emotio<br>Perform<br>ance<br>(kinerja<br>) | 1. <i>Employ<br/>ee</i><br><i>Engage</i><br><i>Emotio</i><br><i>Perform<br/>ance</i><br><i>Intellige<br/>nt</i><br>2. Budaya<br>Organis<br>asi<br>sebagai<br>variabel<br>modera<br>si | Variabel<br>kompensasi<br>financial secara<br>parsial<br>berpengaruh<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap kinerja<br>karyawan | E-JRA<br>Vol. 11<br>No. 04<br>Februari<br>2022<br>Fakultas<br>Ekonomi<br>dan Bisnis<br>Universita<br>s Islam<br>Malang   |
| 22  | Gusti<br>Noorlitaria<br>Achmad dan<br>Fitriansyah,<br>2020  | <i>How<br/>Compensation<br/>And<br/>Motivation<br/>Give Impact<br/>To Employee</i>   | 1. Compen<br>sation<br>(Keuan<br>gan)<br>2. Employ<br>ee   | 1. <i>Employ<br/>ee</i><br><i>Engage</i><br><i>ment</i><br>2. <i>Employ<br/>ee</i><br><i>Emotio</i><br><i>nal</i><br><i>Intellige<br/>nt</i>  | <i>Compensation<br/>has a positive<br/>and significant<br/>effect on<br/>employee<br/>performance</i>                             | Internatio<br>nal<br>Journal of<br>Economic<br>s,<br>Business<br>and<br>Accountin  |

| (1) | (2)  | (3)   | (4)  | (5)  | (6)   | (7)  |
|-----|--|---|--|--|---|--|
|     |  | <i>Performance?</i>   |  | 3. Budaya<br>Organis<br>asi<br>sebagai<br>variabel<br>modera<br>si, dan<br>alat<br>analisis<br>SEM<br>PLS  |   | g<br>Research<br>E-ISSN:<br>2614-1280<br>P-ISSN<br>2622-4771<br>Vol-4,<br>Issue-1,<br>2020   |
| 23  | Yusuf Ronny<br>Edward dan<br>Kuras Purba,<br>2020, PT.<br>Berkat Bima<br>Sentana | <i>The Effect<br/>Analysis of<br/>Emotional<br/>Intelligence<br/>and Work<br/>Environment<br/>on Employee<br/>Performance<br/>with<br/>Organizational<br/>Commitment<br/>as Intervening<br/>Variables in<br/>PT Berkat<br/>Bima Sentana</i> | 1. <i>Emotion<br/>al<br/>Intellige<br/>nt,<br/>Employ<br/>ee<br/>Peform<br/>ance</i><br>2. <i>alat<br/>analisis<br/>PLS-<br/>SEM</i> | 1. <i>Employ<br/>ee<br/>Engage<br/>ment<br/>Employ<br/>ee<br/>Peform<br/>ance</i><br>2. <i>Financi<br/>al<br/>Satisfac<br/>tion</i><br>3. <i>Budaya<br/>Organis<br/>asi<br/>sebagai<br/>variabel<br/>modera<br/>si</i> | <i>Emotional<br/>intelligence has<br/>a positive and<br/>significant effect<br/>on the<br/>performance of<br/>employees of<br/>PT. Berkat Bima<br/>Sentana. That is,<br/>the higher the<br/>emotional<br/>intelligence of<br/>employees, the<br/>higher the<br/>employee's<br/>performance.</i> | <i>Budapest<br/>Internatio<br/>nal<br/>Research<br/>and<br/>Critics<br/>Institute-<br/>PT. Berkat Bima<br/>Journal<br/>(BIRCI-<br/>Journal)<br/>Volume 3,<br/>No 3,<br/>August<br/>2020,<br/>Page:<br/>1552-1563<br/>e-ISSN:<br/>2615-3076</i> |
| 24  | Shinta<br>Febrina,<br>Unandari,<br>dan Dina<br>Hartika<br>2023, PD.<br>Rohanah   | <i>Work<br/>engagement:<br/>the Role of<br/>Emotional<br/>Intelligence to<br/>Employee</i>  | 1. <i>Emotion<br/>al<br/>Intellige<br/>nce</i>   | 1. <i>Employ<br/>ee<br/>Engage<br/>ment,<br/>Financi<br/>al<br/>Satisfac<br/>tion</i><br>2. <i>Budaya<br/>intelligence<br/>Kerja<br/>sebagai<br/>Variabel<br/>Modera<br/>si</i>  | <i>Emotional<br/>intelligence<br/>berkontribusi<br/>secara positif<br/>terhadap work<br/>engagement.<br/>Semakin tinggi<br/>emotional<br/>intelligence<br/>maka semakin<br/>tinggi level work<br/>engagement<br/>pada karyawan</i>  | <i>Psikologia<br/>: Jurnal<br/>Pemikiran<br/>dan<br/>Penelitian<br/>Psikologi<br/>Volume<br/>18, Nomor<br/>2, 2023 e-<br/>ISSN:<br/>2549-2136</i>  |

| (1) | (2)  | (3)  | (4)  | (5)  | (6)  | (7)   |
|-----|--|--|--|--|--|---|
|     |  |  | 3. alat<br>analisis<br>PLS-<br>SEM   |  |  |   |
| 25  | Silvia<br>Ekasari,<br>Wachyu<br>Hari Haji,<br>Olfin Ishak,<br>Tanti Widia<br>Nurdiani,<br>dan<br>Murwani<br>Wulansari,<br>2024 | <i>Effect of<br/>Emotional<br/>Intelligence on<br/>Employee<br/>Performance<br/>in Gen Z</i>   | 1. <i>Emotion<br/>al</i><br>2. <i>Employ<br/>ee</i><br>3. <i>Perform<br/>ance</i><br>(Kinerja<br>Pegawai<br>)  | 1. <i>Employ<br/>ee</i><br>2. <i>Budaya<br/>Kerja<br/>sebagai<br/>Variabel<br/>Modera<br/>si</i><br>3. <i>alat<br/>analisis<br/>PLS-<br/>SEM</i> | <i>Emotional<br/>intelligence has<br/>significant effect<br/>on employee<br/>performance in<br/>Gen Z.</i>   | <i>Internatio<br/>nal<br/>Journal of<br/>Education<br/>, Social<br/>Studies,<br/>And<br/>Managem<br/>ent<br/>(IJESSM)<br/>e-ISSN :<br/>2775-4154<br/>Volume 4,<br/>Issue 2,<br/>June 2024</i> |
| 26  | Wibusana<br>dan Hery<br>Margono,<br>2024, PTSI<br>Jakarta  | Analisis<br>Motivasi,<br>Kompensasi,<br>dan<br>Pengembanga<br>n Karier<br>terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan<br>dengan<br>Budaya<br>Organisasi<br>Sebagai<br>Variabel<br>Moderating<br>pada PTSI<br>Jakarta | 1. Kompe<br>nsasi<br>(Financi<br>al)<br>2. Job<br>Perform<br>ance<br>(kinerja<br>)<br>3. Budaya<br>Organis<br>asi<br>sebagai<br>variabel<br>modera<br>si<br>4. PLS-<br>SEM | 1. <i>Employ<br/>ee</i><br>2. <i>Emotio<br/>nal</i><br>3. <i>Budaya<br/>Organis<br/>asi</i><br>4. <i>PLS-<br/>SEM</i>                            | kompensasi<br>berpengaruh<br>positif<br>signifikan<br>terhadap kinerja<br>karyawan,<br>Berdasarkan<br>hasil penelitian,<br>pengaruh<br>moderasi<br>Budaya<br>Organisasi<br>adalah positif<br>signifikan pada<br>kompensasi<br>terhadap kinerja<br>karyawan | Jurnal<br>Manajeme<br>n<br>Kewirausa<br>haan Vol.<br>20 No. 02<br>– Des<br>2024 p-<br>ISSN<br>1858-1048   |
| 27  | Verri<br>Ginoga,<br>Masyadi,   | <i>The Effect of<br/>Competence,<br/>Emotional</i>   | 1. <i>Emotion<br/>al</i>   | 1. <i>Employ<br/>ee</i>  | <i>emotional<br/>intelligence<br/>have a positive</i>  | <i>Internatio<br/>nal<br/>Journal of</i>  |

| (1) | (2)  | (3)  | (4)  | (5)   | (6)   | (7)  |
|-----|--|--|--|---|---|--|
|     | Suryanti<br>Mangkona,<br>2022, PT<br>Perkebunan<br>Nusantara<br>XIV<br>(Persero)                                 | <i>Intelligence<br/>and Work<br/>Environment<br/>on Employee<br/>Performance</i>   | Intellige<br>nce<br>2. Employ<br>ee<br>Perform<br>ance<br>(Kinerja<br>Pegawai<br>)   | Engage<br>ment<br>2. Financi<br>al<br>Satisfac<br>tion<br>3. Budaya<br>Kerja<br>sebagai<br>Variabel<br>Modera<br>si, dan<br>alat<br>analisis<br>PLS-<br>SEM | and significant<br>effect on the<br>performance of<br>employees of PT<br>Perkebunan<br>Nusantara XIV<br>(Persero)   | Artificial<br>Intelligenc<br>e<br>Research<br>ISSN:<br>2579-7298<br>Vol 6, No<br>1.2, 2022           |
| 28  | Silvia Sari<br>Sitompul<br>dan Feronika<br>Simamora,<br>2021,<br>PT.Tannery<br>Sejahtera<br>Mandiri<br>Pekanbaru | <i>The Effect Of<br/>Workload,<br/>Work<br/>Experience,<br/>And<br/>Compensation<br/>On Employee<br/>Performance<br/>PT. Tannery<br/>Sejahtera<br/>Mandiri<br/>Pekanbaru</i> | 1. Menggu<br>nakan<br>variabel<br>Compen<br>sation<br>(Keuan<br>gan)<br>2. Employ<br>ee<br>Perform<br>ance<br>(Kinerja<br>Pegawai<br>) | 1. Employ<br>ee<br>Engage<br>ment<br>2. Budaya<br>(Kerja<br>sebagai<br>2. Employ<br>ee<br>Modera<br>si<br>3. alat<br>(Kinerja<br>Pegawai<br>)               | Kompensasi<br>berpengaruh<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap kinerja<br>karyawan di PT.<br>Tannery<br>Sejahtera<br>Mandiri<br>Pekanbaru.<br>dalam penelitian<br>ini kompensasi<br>berpengaruh<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap kinerja<br>karyawan,<br>karena semakin<br>besar<br>kompensasi<br>yang didapatkan<br>oleh karyawan<br>maka semakin<br>baik kinerja<br>karyawan. | Managem<br>ent<br>Studies<br>and<br>Entrepren<br>eurship<br>Journal<br>Vol 2(2)<br>2021 :<br>142-153 |
| 29  | Panji Arik<br>Indraswara,<br>Umu   | <i>The Effect of<br/>Employee<br/>Engagement</i>   | 1. Employ<br>ee  | 1. Emotio<br>nal<br>Intellige   | he direct effect<br>of Employee<br>Engagement on  | Internatio<br>nal<br>Journal of  |

| (1) | (2)  | (3)  | (4)   | (5)  | (6)   | (7)   |
|-----|--|--|---|--|---|---|
|     | Khouroh, dan Andini Risfandini, 2024, Rumah Sakit Lavalette Malang | <i>and Work-life Balance to Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable in Lavalette Hospital Malang</i>              | <i>Engage ment 2. Job Perform ance 3. alat analisis PLS- SEM</i>                              | <i>nt, Financi al Satisfac tion 2. dan Budaya Kerja sebagai variabel modera si.</i>                | <i>employee performance is more dominant than the role of work-life balance on employee performance</i> | <i>Entrepreneurship and Management Vol.1, No.3 September 2024e-ISSN :3047-907X; p-ISSN :3047-9061</i>   |
| 30  | Sunarto dan Nur Fatwa, 2022, SMKN 1 Kedungwungi                    | Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Kedungwuni | 1. <i>Emotional Intelligence</i><br>2. <i>Kinerja Karyawan</i><br>3. <i>Budaya Organisasi</i> | 1. <i>Employ ee Engage ment</i><br>2. <i>Financial Karyaw an Satisfaction</i><br>3. <i>PLS SEM</i> | <i>budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru</i>           | <i>Khazanah Pendidikan-Jurnal Ilmiah Kependidikan (JIK), 16 (1), 144-153. p-ISSN: 1979 – 6668 e-ISSN: 2807 – 1379 Vol. 16, No. 1 Maret 2022</i> |

PERAN

Sumber: Data diolah, 2025.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka, maka disusun kerangka pemikiran secara teoritis yang menunjukkan antar variabel yang akan diteliti, menjelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Model ini untuk mengetahui pengaruh

*Employee Engagement, Emotional Intelligent, Financial Satisfaction*, terhadap *Job Performance* dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi.

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi (Sedarmayanti dalam Yuliani, 2023:4) Organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan komitmen antara pegawai yang dibuktikan melalui kinerjanya atau yang disebut dengan *Job Performance*. Kinerja pegawai menentukan lemah dan kuatnya perusahaan atau organisasi dalam berkembang.

*Job Performance* dimaknai sebagai kapabilitas pegawai saat melaksanakan suatu keterampilan khusus (Haidar, 2021:9). kinerja pegawai merupakan catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan selama periode tertentu (Budiyanto & Mochklas, 2020:9). *Job Performance* dengan individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan Simanjuntak (Dias *et al.*, 2021:177).

*Job Performance* atau kinerja pegawai merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan norma dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Silaen *et al.*, 2021). Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai, oleh karena itu kinerja pegawai yang baik mencerminkan hubungan psikologis kepada organisasi.

Terdapat lima indikator untuk mengukur *Job Performance* yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen (Silaen *et al.*,

2021:6). Ada sejumlah aspek buruk yang bisa menurunkan kinerja pegawai, salah satunya adalah berkurangnya minat pegawai dalam memaksimalkan kinerja agar berprestasi, tidak komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu, dan dampak yang bersumber dari lingkungan, seperti rekan kerja yang turut serta melemahkan motivasi. Faktor lingkungan dapat bersumber dari Budaya Organisasi yang sudah melekata pada organisasi tersebut.

Dalam mengejar performa kerja perusahaan tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul agar kinerjanya juga tinggi. Peneliti menetapkan faktor yang mungkin dapat memengaruhi kinerja karyawan (*Job Performance*) yakni *Employee Engagement, Emotional Intelligent, Financial Satisfaction*. Kemudian peneliti juga melihat bahwa budaya organisasi atau *Culture Organization* dapat berkontribusi dalam memperkuat hubungan variable tersebut.

*Employee Engagement* merupakan “ability of a person to carry out activities that contribute to the development of the technical core of the organization” Egenius *et al.*, 2020:481). *Job Performance* merupakan hasil yang didapatkan dari proses bekerja sehari-hari dalam sebuah organisasi dalam bentuk kontribusi yang positif (Baharsyah & Nugrohoseno, 2021). Sehingga *Employee Engagement* tercipta dengan adanya keterikatan individu dengan pekerjaannya.

Menurut Gallup (dalam Febriansyah dan Ginting, 2020) *Employee Engagement* merupakan keterlibatan dan antusiasme pegawai dalam pekerjaan di tempat kerja. Dalam situasi tertentu pegawai akan bersemangat dan mampu berkomitmen pada pekerjaan mereka. *Employee Engagement* menumbuhkan rasa positif terhadap kesehatan, kesejahteraan, dan memberikan dukungan yang

diberikan pegawai pada organisasi serta memiliki target pengembangan kinerja yang optimal (Trefilona *et al.*, 2024).

*Employee Engagement* memiliki tiga indikator yaitu aspek *vigor* (semangat), aspek *dedication* (dedikasi), dan aspek *absorption* (penghayatan) Schaufeli (dalam Wicaksono & Rahmawati, 2020:135). Pegawai yang memiliki ikatan kuat dengan organisasi akan meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya untuk keuntungan organisasi. *Employee Engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi organisasi salah satunya melalui peningkatan kinerja pegawai (Siddhanta dan Roy (2010:171).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance* (Rizky Hidayat dan Suryono Efendi, 2024). Kemudian diperkuat penelitian lainnya yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki dampak signifikan terhadap *Job Performance* (Ahmad Azmy Denny K. Hartono Mariza Mirza, 2023., Khair dan Loviky, 2023., Amiria dan Suprapto, 2024).

Tidak hanya *Employee Engagement*, *Emotional Intelligent* juga memiliki pengaruh terhadap *Job Performance*. *Emotional Intelligent* atau kecerdasan emosional merupakan keterampilan kritis yang dibutuhkan untuk kesuksesan pribadi dan profesional. Kemampuan untuk mengelola stress, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan berkomunikasi dengan efektif menjadi kunci dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi.

*Emotional Intelligent* merupakan kemampuan seseorang untuk mengenal perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosinya dengan baik terhadap diri sendiri dan orang

lain (Goleman, 2018). Dengan memahami emosi dan mengontrolnya dengan baik maka pekerjaan yang dilakukan menjadi lancar tanpa adanya masalah psikologis pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal. *Emotional Intelligent* menentukan potensi untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikator yaitu *Self Awareness* (Kesadaran Diri), *Self Management* (Pengaturan Diri), *Motivation* (motivasi), *Empathy* (empati), dan *Relationship Management* (keterampilan sosial).

*Emotional Intelligent* berpengaruh terhadap *Job Performance*. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri dan kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2018). *Intrinsic motivation, a component of emotional intelligence, also contributes to job happiness. Tour guides who are motivated to give excellent service and create memorable experiences for tourists are more likely to be satisfied with their profession* (Yusuf *et al.*, 2024).

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Shinta Febrina, Unandari, dan Dina Hartika, (2023) yang menyatakan bahwa *Emotional Intelligent* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Adapun penelitian lainnya menginterpretasikan bahwa *Emotional Intelligent* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Employee Performance* (Lusianaa dan Yuli Indah Fajar Dini, 2024)., (Muhammad Yusuf, Uus Muhammad, Darul Fadli, 2024)., (Nabila Mukmininah Jibril, Mohammad Natsir, dan Muhamad Choldum, 2023)., (Yusuf Ronny Edward dan Kuras Purba, 2020).

Selanjutnya *Financial Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Job Performance* atau kinerja pegawai. *Financial Satisfaction* menunjukkan sejauh mana seseorang merasa puas dengan situasi keuangan didasarkan pada pandangan yang berkaitan dengan kebutuhan keuangan pribadi. *Financial Satisfaction* diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang menerima kondisi keuangannya, dan mempelajari bagaimana memaksimalkan kemampuan dalam mengendalikan keuangan serta menahan hasrat pribadi untuk hal-hal mewah (Nurdinsyah & Widodo, 2023).

Individu yang mempunyai tingkat *Financial Satisfaction* yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang rendah. Hal ini dapat mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal. *Financial Satisfaction* dipengaruhi oleh indikator Perilaku Keuangan (*Financial Behaviour*), Sikap Keuangan (*Financial Attitude*), dan Pengetahuan Keuangan (*Financial Knowledge*) (Sahi, 2013). *Financial Satisfaction* dapat terwujud salah satunya dengan pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai sehingga menciptakan kinerja yang baik. *Overall, salary has a considerable impact on tour guides' job happiness. Competitive base compensation, bonuses and incentives, additional benefits, non-financial rewards, and work life balance all help to increase job satisfaction. In the highly competitive tourism industry, organizations that can offer fair and appealing compensation will be able to retain quality personnel and increase overall performance* (Yusuf et al., 2024).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa *Financial Satisfaction* atau dengan kata lain *Compensation* berpengaruh

signifikan terhadap *Job Performance* (Sitompul dan Feronika Simamora, 2021). Adapun penelitian lain menjelaskan bahwa *Compensation* dalam penelitian ini yakni *Financial Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Job Performance* (Wibusana dan Hery Margono, 2024)., (Anggrayny, Maslichah dan Mahsumi, 2022)., (Achmad dan Firmansyah,2020).

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Aditya dan Nugraheni, 2014). Fahmi (2013:50) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai suatu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan pimpinan organaisasi. Terdapat empat indikator Budaya Organisasi yaitu Pemahaman Diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, dan Orientasi Tim (Edison, *et al.*, 2017)

Apabila Budaya Organisasi baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi pada keberhasilan perusahaan atau organisasi (Maya Sari,*et al.*, 2023). Kinerja pegawai yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, melainkan Budaya Organisasi yang ada dalam suatu organisasi yang dapat memperkuat faktor internal tersebut terhadap kinerja pegawai. *Employee Engagement*, *Emotional Intelligent*, dan *Financial Satisfaction* merupakan faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai. Pada penelitian ini Budaya Organisasi digunakan sebagai variabel

pemoderasi pengaruh *Employee Engagement, Emotional Intelligent, dan Financial Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai.

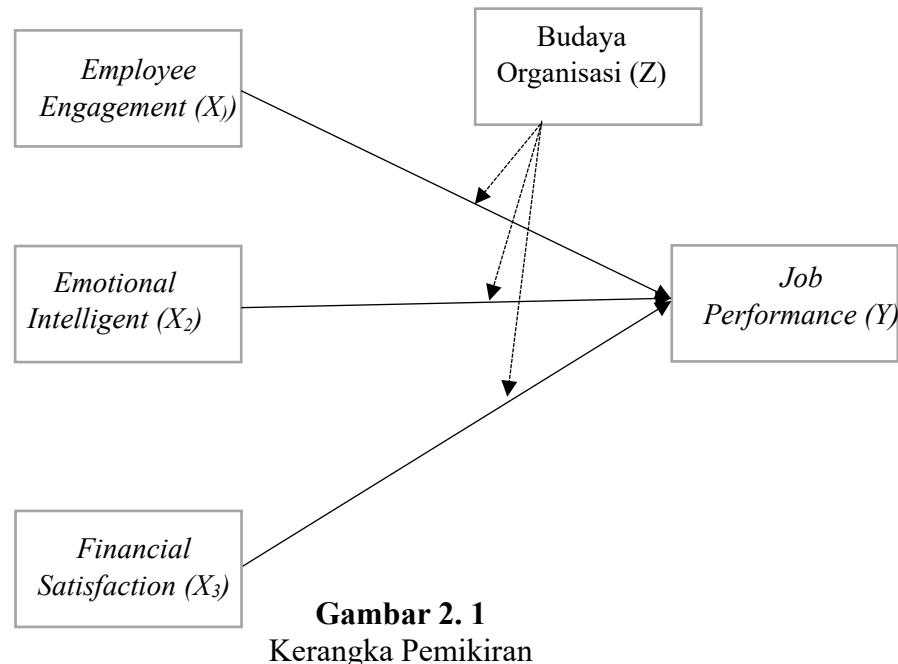
*Employee Engagement* memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja juga dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Dengan menciptakan Budaya Organisasi yang mendukung pengembangan *Employee Engagement*, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa budaya organisasi mampu memberikan penguatan *Employee Engagement* terhadap *Job Performance* (Maya Sari, *et al.*, 2023).

*Emotional Intelligent* sangat dibutuhkan bagi setiap pegawai, karena diharapkan mampu mengelola emosi pada diri sendiri dan saat berhubungan dengan orang lain, hal ini dapat mendorong untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal. *Emotional Intelligent* setiap pegawai didukung oleh Budaya Organisasi yang ada pada organisasi tempat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Fatwa & Sunarto (2022) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mampu memperkuat pengaruh *Emotional Intelligent* terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi *Emotional Intelligent* dan semakin baik Budaya Organisasi akan menyebabkan tingginya kinerja.

*Financial Satisfaction* seseorang sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diberikan tidak selalu berkaitan dengan finansial, melainkan dengan faktor Budaya Organisasi yang mampu menghargai kinerja dan memberikan penghargaan yang adil dan memadai kepada pegawai yang berkinerja

baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa pengaruh moderasi Budaya Organisasi adalah positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kinerja pegawai (Wibusana, 2024).

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat dipahami betapa kompleksnya peran variabel Z dalam membentuk kinerja pegawai. Budaya Organisasi (Z) sebagai variabel moderasi yang menghubungkan *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>), *Emotional Intelligent* (X<sub>2</sub>), dan *Financial Satisfaction* (X<sub>3</sub>) terhadap *Job Performance* (Y). Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh *Employee Engagement*, *Emotional Intelligent*, dan *Financial Satisfaction* Terhadap *Job Performance* Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Survey Pada Pegawai Negeri Sipil Lingkup Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya).



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh Positif terhadap *Job Performance*;
2. *Emotional Intelligent* berpengaruh Positif terhadap *Job Performance*;
3. *Financial Satisfaction* berpengaruh Positif terhadap *Job Performance*;
4. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Performance*;
5. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Emotional Intelligent* terhadap *Job Performance*;
6. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Financial Satisfaction* terhadap *Job Performance*;
7. *Employee Engagement*, *Emotional Intelligent*, dan *Financial Satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap *Job Performance*.