

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *job performance* karyawan di RS Banyumanik Semarang. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja kerja. Karyawan yang memiliki *emotional intelligence* tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan kerja, menjaga hubungan interpersonal yang baik, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Goleman (2001) yang menjelaskan bahwa *emotional intelligence* merupakan faktor penting dalam keberhasilan kerja karena individu yang mampu mengelola emosi dapat bekerja lebih efektif dan membangun hubungan sosial yang baik. Temuan ini juga mendukung penelitian Krishna Moorthy et al. (2023) dan Temesgen Abebaw Wonda (2024) yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*.

Dalam konteks RS Banyumanik Semarang, *emotional intelligence* menjadi sangat penting karena lingkungan kerja rumah sakit memiliki tingkat tekanan kerja yang tinggi serta interaksi intensif dengan pasien dan keluarga pasien. Karyawan yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan lebih mampu memberikan pelayanan sesuai standar operasional sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian KPI rumah sakit. Pihak RS Banyumanik 1

Semarang perlu meningkatkan kecerdasan emosional tenaga kesehatan dan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Kecerdasan emosional yang baik akan membantu karyawan mengelola stres kerja, berkomunikasi secara efektif, membangun hubungan yang harmonis dengan pasien maupun rekan kerja, serta mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang penuh tekanan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain:

- Menyelenggarakan pelatihan *Emotional Intelligence* secara berkala. RS Banyumanik 1 Semarang dapat mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan kesadaran diri (*self-awareness*), pengendalian diri (*self-regulation*), motivasi diri (*self-motivation*), empati (*empathy*), dan keterampilan sosial (*social skills*). Pelatihan ini penting karena tenaga kesehatan sering menghadapi tekanan emosional dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
- Mengembangkan program manajemen stres kerja. Tingginya beban kerja dan tuntutan pelayanan kesehatan dapat memicu stres. Oleh karena itu, RS Banyumanik 1 Semarang perlu menyediakan program pengelolaan stres seperti konseling psikologis, kegiatan relaksasi, atau sesi berbagi pengalaman antarpegawai agar karyawan mampu mengelola emosinya secara lebih baik.
- Mendorong budaya komunikasi yang terbuka. Manajemen RS Banyumanik 1 Semarang dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Keterbukaan dalam komunikasi memungkinkan karyawan menyampaikan gagasan, aspirasi, serta

permasalahan kerja secara konstruktif, yang pada akhirnya dapat mengurangi konflik dan meningkatkan hubungan interpersonal.

- Meningkatkan kemampuan empati dalam pelayanan pasien. RS Banyumanik 1 Semarang dapat mengintegrasikan aspek empati dan pelayanan berbasis pasien (*patient-centered care*) dalam program pengembangan sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki empati tinggi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja.
- Memasukkan aspek *emotional intelligence* dalam proses rekrutmen dan promosi. Selain kompetensi teknis, RS Banyumanik 1 Semarang dapat mempertimbangkan kemampuan mengelola emosi, kemampuan bekerja sama, dan keterampilan interpersonal sebagai salah satu kriteria seleksi maupun promosi jabatan.
- Memberikan *coaching* dan mentoring oleh atasan . Kepala unit atau supervisor dapat berperan sebagai mentor yang membantu karyawan mengembangkan kemampuan pengelolaan emosi dan penyelesaian konflik. Pendampingan secara rutin akan membantu karyawan menghadapi tantangan kerja secara lebih efektif.
- Memberikan penghargaan terhadap perilaku kerja positif. RS Banyumanik 1 Semarang dapat memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kemampuan kerja sama, pelayanan prima, pengendalian emosi, dan kepedulian terhadap pasien. Penghargaan tersebut dapat memotivasi karyawan lain untuk mengembangkan kecerdasan emosionalnya.

4.2 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam memahami dan mengelola emosi dapat meningkatkan keterikatan emosional, dedikasi, dan semangat kerja karyawan terhadap organisasi. Temuan ini mendukung teori Kahn (1990) yang menjelaskan bahwa *engagement* dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu, termasuk kemampuan dalam mengelola emosi. Hasil penelitian selaras dengan penelitian Sakthi et al. (2023) dan Milhem et al. (2024) yang menemukan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Dalam lingkungan kerja rumah sakit, *emotional intelligence* membantu karyawan menjaga stabilitas emosi sehingga mampu bekerja dengan penuh dedikasi dan antusiasme meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang perlu mengembangkan kecerdasan emosional karyawan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang mampu memahami dan mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih antusias, berdedikasi, dan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang adalah sebagai berikut:

- Mengembangkan program *Employee Well-Being*. Tenaga kesehatan sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi sehingga RS Banyumanik 1 Semarang perlu menyediakan program kesejahteraan karyawan seperti konseling psikologis, layanan kesehatan mental, kegiatan olahraga bersama, atau

program *work-life balance*. Karyawan yang memiliki kondisi emosional yang baik akan lebih mudah membangun keterikatan terhadap pekerjaannya.

- Meningkatkan dukungan atasan dan supervisi. Atasan perlu memberikan dukungan emosional kepada bawahannya melalui komunikasi yang terbuka, umpan balik yang konstruktif, dan penghargaan atas pencapaian kerja. Dukungan tersebut dapat meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat hubungan antara karyawan dengan organisasi.
- Membangun lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. RS Banyumanik 1 Semarang dapat menciptakan budaya kerja yang mendorong kerja sama tim, saling menghormati, dan saling mendukung antarprofesi kesehatan. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kenyamanan kerja dan memperkuat keterlibatan karyawan dalam organisasi.
- Memberikan pengakuan dan apresiasi atas kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh penghargaan atas kontribusi dan pencapaian kerjanya cenderung memiliki tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi. Oleh karena itu, rumah sakit dapat menerapkan sistem penghargaan seperti *employee of the month*, penghargaan pelayanan terbaik, atau bentuk apresiasi lainnya yang transparan dan objektif.
- Memperkuat komunikasi internal organisasi. Manajemen RS Banyumanik 1 Semarang perlu menyampaikan visi, misi, dan tujuan rumah sakit secara jelas kepada seluruh karyawan. Ketika karyawan memahami kontribusi pekerjaannya terhadap keberhasilan organisasi, mereka akan merasa pekerjaannya lebih bermakna dan memiliki keterikatan yang lebih kuat.

4.3 Pengaruh *Corporate Culture* terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *corporate culture* berpengaruh terhadap *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu membentuk perilaku kerja karyawan yang positif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini mendukung teori Denison (1990) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui koordinasi dan komitmen karyawan. Selain itu, Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi membentuk perilaku anggota organisasi sehingga berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Khan et al. (2024) dan Trisninawati et al. (2025) yang menemukan bahwa *corporate culture* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

Dalam konteks RS Banyumanik Semarang, budaya organisasi yang mendukung kerja sama, disiplin, pelayanan, dan orientasi pada pasien mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga mendukung pencapaian target organisasi. Rumah Sakit perlu memperkuat budaya organisasi sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku, bekerja sama, dan memberikan pelayanan kepada pasien sehingga mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang adalah sebagai berikut:

- Memperkuat internalisasi nilai-nilai organisasi. Manajemen di RS Banyumanik 1 Semarang perlu mensosialisasikan visi, misi, dan nilai-nilai

rumah sakit secara konsisten kepada seluruh karyawan. Internalisasi dapat dilakukan melalui orientasi karyawan baru, pelatihan, briefing rutin, maupun media komunikasi internal sehingga seluruh karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai budaya kerja yang diharapkan.

- Menanamkan budaya pelayanan prima (*Service Excellent*). Sebagai institusi pelayanan kesehatan, RS Banyumanik 1 Semarang perlu membangun budaya yang berorientasi pada kepuasan dan keselamatan pasien. Karyawan didorong untuk memberikan pelayanan yang ramah, cepat, responsif, dan profesional sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan sekaligus kinerja individu.
- Mendorong budaya kerja sama tim. Pelayanan kesehatan melibatkan berbagai profesi yang harus bekerja secara terintegrasi. Oleh karena itu, RS Banyumanik 1 Semarang perlu memperkuat budaya kolaborasi antar dokter, perawat, tenaga medis, dan tenaga pendukung melalui kegiatan koordinasi rutin, diskusi kasus, maupun program *team building*.
- Membangun budaya disiplin dan akuntabilitas. Manajemen di RS Banyumanik 1 Semarang perlu menerapkan standar kerja yang jelas serta memastikan setiap karyawan memahami tanggung jawabnya. Menerapkan mekanisme penilaian kinerja yang transparan, adil dan konsisten dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.
- Memberikan keteladanan dari pimpinan. Pimpinan dan kepala unit kerja perlu menjadi contoh dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi. Keteladanan

dalam hal integritas, profesionalisme, kedisiplinan, dan pelayanan akan memudahkan proses pembentukan budaya yang kuat di seluruh unit kerja.

- Mengintegrasikan budaya organisasi dalam sistem SDM. Nilai-nilai budaya organisasi perlu menjadi bagian dari proses rekrutmen, penilaian kinerja, promosi jabatan, dan pengembangan karier. Dengan demikian, RS Banyumanik 1 Semarang dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi yang diharapkan.
- Memberikan penghargaan terhadap perilaku yang mencerminkan budaya organisasi. RS Banyumanik 1 Semarang dapat memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan perilaku sesuai nilai organisasi, seperti pelayanan terbaik, kerja sama tim yang baik, kedisiplinan, dan inovasi dalam pekerjaan. Penghargaan ini akan memperkuat penerapan budaya organisasi dalam aktivitas sehari-hari.

4.4 Pengaruh *Corporate Culture* terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *corporate culture* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sehingga meningkatkan keterlibatan karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Schein (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Robbins & Judge (2017) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen dan *engagement* karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Abduraimi et al. (2023) dan Michulek et al. (2023) yang

menunjukkan bahwa *corporate culture* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Dalam lingkungan rumah sakit, budaya kerja yang mendukung komunikasi, kerja sama tim, dan penghargaan terhadap karyawan akan meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang perlu mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung terbentuknya rasa memiliki (*sense of belonging*), menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta meningkatkan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Penerapan budaya organisasi yang positif dapat menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan *employee engagement* dalam organisasi. Beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang adalah sebagai berikut:

- Membangun budaya keterbukaan dan komunikasi dua arah. RS Banyumanik 1 Semarang perlu menciptakan budaya yang mendorong keterbukaan antara manajemen dan karyawan. Forum diskusi, rapat koordinasi, kotak saran, maupun survei karyawan dapat menjadi sarana untuk menyampaikan aspirasi dan masukan. Ketika pendapat karyawan didengarkan, mereka akan merasa dihargai dan lebih terikat dengan organisasi.
- Memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Budaya apresiasi perlu dikembangkan agar karyawan merasa kontribusinya diakui oleh organisasi. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk sertifikat, insentif, apresiasi kinerja, atau pengakuan pada forum resmi RS Banyumanik

1 Semarang. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki tingkat engagement yang lebih tinggi.

- Mengembangkan budaya pembelajaran dan pengembangan karier. Rumah sakit dapat menyediakan pelatihan, seminar, workshop, serta kesempatan pengembangan karier yang jelas. Budaya yang mendukung pengembangan kompetensi akan meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk tetap berkontribusi dalam organisasi.
- Membangun budaya kepedulian terhadap karyawan. RS Banyumanik 1 Semarang perlu menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui program kesehatan kerja, konseling, kegiatan kebersamaan, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Perhatian organisasi terhadap kebutuhan karyawan akan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi.

4.5 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaan akan menunjukkan dedikasi, semangat, dan fokus kerja yang lebih baik sehingga meningkatkan kinerja. Temuan ini sesuai dengan teori Schaufeli et al. (2002) yang menyatakan bahwa *employee engagement* ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang mampu meningkatkan performa kerja. Selain itu, Bakker & Demerouti (2008) dalam *Job Demands-Resources Theory* menjelaskan bahwa *engagement* merupakan faktor

utama yang mendorong peningkatan capaian kinerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dikemukakan oleh Gao et al. (2024) dan Milhem et al. (2024) yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*, sehingga semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks RS Banyumanik 1 Semarang, karyawan yang engaged akan bekerja dengan lebih antusias, memiliki kepedulian terhadap kualitas pelayanan, dan berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang perlu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi akan menunjukkan semangat kerja, dedikasi, dan fokus yang lebih baik sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Manajemen di RS Banyumanik 1 Semarang dapat melibatkan karyawan dalam diskusi terkait perbaikan pelayanan, penyusunan prosedur kerja, maupun penyelesaian masalah operasional. Keterlibatan tersebut akan menumbuhkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap organisasi sehingga meningkatkan *engagement*.
- Memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja. RS Banyumanik 1 Semarang perlu menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan

bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Penghargaan dapat berupa insentif, sertifikat, penghargaan karyawan terbaik, maupun apresiasi langsung dari pimpinan. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan akan meningkatkan motivasi dan keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

- Memperkuat dukungan atasan. Kepala unit dan supervisor perlu memberikan bimbingan, umpan balik yang konstruktif, serta dukungan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.
- Menjaga keseimbangan beban kerja dan kesejahteraan karyawan. Tingginya beban kerja di rumah sakit dapat menurunkan engagement apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen di RS Banyumanik 1 Semarang perlu melakukan pengaturan jadwal kerja yang adil, memastikan kecukupan jumlah tenaga kerja, serta menyediakan program kesejahteraan karyawan untuk mengurangi kelelahan kerja (*burnout*).
- Melakukan survei *employee engagement* secara berkala. Manajemen di RS Banyumanik 1 Semarang perlu mengukur tingkat *employee engagement* secara rutin untuk mengetahui aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Hasil survei dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun program peningkatan keterikatan karyawan yang lebih tepat sasaran.

4.6 Peran *Employee Engagement* dalam Memediasi Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *job performance*. *Employee*

engagement berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *emotional intelligence* dan *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan *corporate culture* tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap *job performance*, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui *employee engagement*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan *employee engagement*, sehingga karyawan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja. Kemampuan dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi membuat karyawan mampu menghadapi tekanan kerja, menjaga hubungan sosial, serta mempertahankan motivasi dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong munculnya rasa antusias, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori Bakker & Demerouti (2008) dalam *Job Demands-Resources Model* yang menjelaskan bahwa faktor individu dan faktor organisasi mempengaruhi kinerja melalui *engagement* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* mampu memediasi hubungan antara *Emotional Intelligence* dan *Job Performance*. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik akan lebih mudah membangun keterikatan terhadap organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Dengan demikian, *Employee Engagement* menjadi mekanisme penting dalam menjembatani pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan tidak

hanya berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan kerja yang pada akhirnya berdampak pada optimalisasi *job performance*. Oleh karena itu, RS Banyumanik 1 Semarang perlu mengembangkan program yang tidak hanya meningkatkan *emotional intelligence*, tetapi juga mampu memperkuat *employee engagement* sebagai mekanisme untuk meningkatkan *job performance*. Beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang adalah sebagai berikut:

- Menyelenggarakan pelatihan *emotional intelligence* yang terintegrasi dengan penguatan *engagement*.
- Meningkatkan dukungan psikologis bagi karyawan.
- Mengembangkan program *coaching* dan mentoring
- Meningkatkan dukungan psikologis bagi karyawan.
- Memberikan penghargaan atas perilaku positif dan kinerja unggul.
- Membangun budaya kerja yang kondusif dan mendukung keterlibatan karyawan.
- Menyediakan kesempatan dalam pengembangan diri dan karier.
- Melakukan monitoring *employee engagement* secara berkala.

4.7 Peran *Employee Engagement* dalam Memediasi Pengaruh *Corporate Culture* terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi pengaruh *corporate culture* terhadap *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *Corporate Culture* dan *Job Performance*.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang ditandai oleh tingginya keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, serta kejelasan misi sebagai karakteristik budaya organisasi yang positif dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung serta menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa dihargai, memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, serta lebih termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Saimin et al. (2024) yang menemukan bahwa *employee engagement* memediasi hubungan *corporate culture* terhadap *job performance*. Dengan demikian, *employee engagement* berfungsi sebagai mekanisme penting yang berperan dalam meningkatkan *job performance* di RS Banyumanik 1 Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* menjadi faktor penting yang menjembatani hubungan antara *Corporate Culture* dan *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan keterikatan kerja yang pada akhirnya berdampak pada optimalisasi *Job Performance*. Dengan demikian, organisasi perlu membangun budaya kerja yang positif melalui penerapan nilai organisasi secara konsisten, peningkatan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dan kerja sama tim. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan *Employee Engagement*

sehingga berdampak pada peningkatan *Job Performance* karyawan secara optimal. *Emotional intelligence* membantu karyawan mengelola emosi dan hubungan kerja, sedangkan *corporate culture* menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kedua faktor tersebut meningkatkan *employee engagement* yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan *job performance*. Oleh karena itu, RS Banyumanik 1 Semarang perlu memperkuat budaya organisasi yang mampu meningkatkan *employee engagement* sebagai langkah strategis untuk meningkatkan *job performance* karyawan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang adalah sebagai berikut:

- Memperkuat internalisasi nilai-nilai budaya organisasi.
- Membangun budaya pelayanan prima berorientasi pasien.
- Menciptakan budaya kerja yang kolaboratif.
- Mengembangkan program *employee engagement* berbasis budaya organisasi.
- Memberikan penghargaan bagi karyawan yang mencerminkan nilai budaya organisasi.
- Memperkuat peran pimpinan sebagai role model budaya organisasi.
- Menyediakan kesempatan pengembangan karier yang adil dan transparan.
- Melakukan survei budaya organisasi dan *employee engagement* secara berkala.