

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif serta perubahan lingkungan yang berlangsung secara dinamis mengharuskan organisasi melakukan upaya berkelanjutan dalam mengembangkan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian keunggulan kompetitif. Sebagai upaya mencapai keunggulan kompetitif, organisasi memerlukan karyawan yang mampu menunjukkan *job performance* secara optimal dan konsisten. *Job performance* menjadi salah satu indikator utama yang mencerminkan keberhasilan organisasi, selain faktor teknologi, modal, dan strategi bisnis. *Job performance* merefleksikan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan target, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan *job performance* menjadi perhatian utama organisasi karena kinerja yang tinggi tidak hanya menunjukkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas serta keberhasilan organisasi dalam mencapai visi yang telah ditetapkan.

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, konsep *job performance* mengalami perkembangan yang signifikan. *Job performance* tidak lagi dipahami semata-mata sebagai hasil kerja kuantitatif, melainkan juga mencakup perilaku

kerja, kualitas output, kemampuan beradaptasi, serta kontribusi individu terhadap lingkungan kerja. Koopmans (2014) menjelaskan bahwa *job performance* terdiri atas tiga dimensi, yaitu *task performance* yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama pekerjaan, *contextual performance* yang mencerminkan perilaku positif dalam mendukung lingkungan kerja, serta *counterproductive work behavior* yang menggambarkan perilaku yang dapat merugikan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *job performance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individu maupun organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor penentu *job performance* secara komprehensif agar dapat merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Salah satu faktor individual yang memiliki peran penting dalam meningkatkan *job performance* adalah *emotional intelligence*. *Emotional intelligence* memiliki peran dan pengaruh yang tinggi dalam dunia pekerjaan. *Emotional intelligence* mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, mengelola, serta mengekspresikan emosi diri sendiri serta memahami emosi yang dimiliki oleh orang lain. Konsep *emotional intelligence* pertama kali diperkenalkan oleh Salovey & Mayer (1990) yang mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai kemampuan individu dalam mengenali, memantau, dan membedakan emosi pada diri sendiri maupun orang lain, serta memanfaatkan informasi emosional tersebut untuk memandu proses berpikir, pengambilan keputusan, dan perilaku dalam berbagai situasi. Sebelum *emotional intelligence* diperkenalkan secara formal, Gardner (2013) telah mengemukakan teori *Multiple Intelligences* atau teori kecerdasan majemuk yang menyatakan

bahwa kecerdasan manusia tidak hanya IQ, tetapi terdiri dari berbagai jenis kecerdasan termasuk kecerdasan interpersonal dan intrapersonal. Kedua kecerdasan tersebut memiliki keterkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami aspek intrapersonal dan interpersonal, yang kemudian menjadi pijakan teoritis dalam pengembangan konsep *emotional intelligence* sebagai kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif. Peran Gardner inilah yang menjadi landasan konseptual *emotional intelligence* dan memperluas makna kecerdasan ke aspek emosional.

Konsep *emotional intelligence* semakin dikenal luas setelah Goleman (1995) mengemukakan dalam bukunya bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya bergantung pada tingkat kecerdasan intelektual (IQ), tetapi juga pada kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan menjalin hubungan yang efektif dengan orang lain. Goleman menegaskan bahwa *emotional intelligence* memiliki peran yang signifikan dalam menentukan tingkat keberhasilan individu di lingkungan kerja, terutama dalam konteks pekerjaan yang menuntut interaksi sosial, kerja tim, dan pengambilan keputusan di bawah tekanan. Karyawan yang memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi umumnya mampu mengelola emosi secara efektif, mengatasi tekanan kerja, serta mampu menyelesaikan konflik secara produktif. Selain itu, kemampuan untuk memahami serta merespons emosi orang lain secara tepat dapat memperkuat hubungan kerja serta mendorong kolaborasi yang lebih efektif di lingkungan organisasi. Dengan demikian, *emotional intelligence* menjadi salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan *job performance* karyawan.

Selain faktor individu, faktor organisasi seperti *corporate culture* juga memiliki peran strategis dalam memengaruhi *job performance*. *Corporate culture* mencerminkan sistem nilai, norma, keyakinan, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi sehingga menjadi pedoman dalam berperilaku dan mengambil keputusan. Menurut Schein (2010), budaya organisasi (*corporate culture*) merupakan pola asumsi dasar yang berkembang melalui proses pembelajaran kelompok dalam menghadapi tantangan organisasi dan kemudian diwariskan kepada anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak. Sedangkan menurut Tierney & Schein (1986), *corporate culture* merupakan hasil dari proses pembelajaran kolektif yang terjadi ketika anggota organisasi berupaya mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Melalui proses tersebut, terbentuk nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam berperilaku dan menjalankan pekerjaannya. Keberadaan budaya organisasi yang kuat dan positif berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan rasa aman psikologis dan dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang optimal.

Meskipun *emotional intelligence* dan *corporate culture* terbukti berpengaruh terhadap *job performance*, hubungan tersebut tidak selalu bersifat langsung. Dalam praktiknya, pengaruh kedua variabel tersebut sering kali bekerja melalui kondisi psikologis tertentu yang dialami oleh karyawan. Salah satu kondisi psikologis yang dipandang mampu menjembatani hubungan tersebut adalah *employee engagement*, yang mencerminkan sejauh mana karyawan

memiliki keterikatan dan keterlibatan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Keterikatan tersebut tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga mencakup aspek kognitif dan fisik yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Karyawan yang *engaged* dicirikan oleh tingginya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan dalam pekerjaan (*absorption*) yang secara bersama-sama mencerminkan kondisi psikologis positif dalam bekerja dan berpotensi meningkatkan *job performance* sebagaimana dikemukakan oleh Schaufeli et al. (2002). *Employee engagement* menjadi isu penting dan semakin mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki hubungan yang signifikan dengan berbagai *outcome* positif organisasi, termasuk *job performance*. *Employee engagement* menurut Kahn (1990) muncul ketika karyawan merasa aman secara psikologis, memiliki makna dalam pekerjaan, dan memperoleh dukungan yang memadai dari organisasi. Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung mencurahkan energi dan komitmen penuh dalam pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Berbagai permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya merupakan tantangan yang kerap dihadapi oleh organisasi dalam upaya meningkatkan *job performance*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara lebih mendalam mengenai pengaruh *emotional intelligence*, *corporate culture*, dan *employee engagement* terhadap *job performance*. Objek penelitian ini adalah RS Banyumanik 1 Semarang. Sebagaimana layaknya sebuah rumah sakit, RS Banyumanik 1 Semarang merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki karyawan dengan multidisiplin ilmu sehingga memungkinkan karyawannya

memiliki *emotional intelligence*, *culture*, dan *engaged* yang beragam sehingga dapat mempengaruhi *job performance*.

RS Banyumanik 1 Semarang adalah rumah sakit yang berada di bawah naungan Yayasan Al Manshurin Semarang. Berdiri sejak tahun 2000, rumah sakit tipe D ini masih tetap berdiri diantara tumbuhnya berbagai rumah sakit baru lainnya di wilayah tersebut. Rumah sakit ini memiliki 150 karyawan termasuk mitra sejawat (dokter). Jenjang karir karyawan di Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang meliputi 3 (tiga) bulan masa orientasi, 3 (tiga) bulan masa percobaan, 1 (satu) tahun masa kontrak dan selanjutnya karyawan akan diangkat menjadi karyawan tetap. Dengan pola tersebut, manajemen berharap karyawan memiliki keterikatan terhadap perusahaan karena setiap karyawan berharap untuk dapat diangkat sebagai karyawan tetap.

Tingkat *Job Performance* di RS Banyumanik 1 Semarang dievaluasi berdasarkan hasil penilaian kinerja masing-masing karyawan. Penilaian kinerja karyawan di RS Banyumanik 1 Semarang dinilai berdasarkan uraian tugas karyawan di masing-masing unit kerja. RS Banyumanik 1 Semarang menerapkan Metode Standar Kerja (*Work Standards Method*) dalam proses penilaian kinerja karyawan. Metode ini dilakukan dengan cara membandingkan capaian hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan terhadap standar kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Standar tersebut mencerminkan tingkat output normal yang diharapkan dari seorang karyawan dengan kemampuan rata-rata yang bekerja dalam kondisi dan kecepatan kerja yang wajar. Oleh karena itu, hasil penilaian kinerja dapat dimanfaatkan sebagai indikator untuk mengukur sejauh mana

karyawan mampu memenuhi ekspektasi organisasi untuk menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian dikelompokkan berdasarkan 3 kategori yaitu perilaku kerja, pengembangan profesionalisme dan kinerja klinis. Perilaku kerja terdiri dari tingkat kedisiplinan terhadap kehadiran kerja, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepekaan, kerjasama, keterlibatan dalam menumbuhkan budaya yang aman, komunikasi dan kepuasan pelanggan. Dalam konteks pelayanan rumah sakit, pelanggan tidak hanya merujuk pada pasien, tetapi juga mencakup keluarga pasien, pengunjung rumah sakit hingga rekan kerja yang berkolaborasi dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Perilaku kerja dalam penelitian ini mengacu pada *employee engagement*, yaitu kondisi yang mencerminkan keterikatan, antusiasme, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi. Pengembangan profesionalisme diukur dengan cara sejauh mana karyawan memahami visi misi rumah sakit, peraturan rumah sakit, keterlibatan dalam mengikuti rapat dan pelatihan di rumah sakit serta kemampuan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Pengembangan profesionalisme dalam penelitian ini merujuk pada *emotional intelligence* yaitu proses peningkatan kemampuan, keahlian, dan kompetensi individu agar mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan profesional. Sedangkan kinerja klinis diukur dari kepatuhan karyawan dalam melayani pelanggan sesuai kewenangan klinis yang telah didapatkannya berdasarkan hasil kredensial tenaga kesehatan serta tugas pokok dan fungsinya. Kredensial adalah proses verifikasi tenaga kesehatan yang menyatakan bahwa seseorang telah memiliki kualifikasi, dan keahlian untuk melakukan tugas sesuai kewenangannya. Kinerja klinis dalam penelitian ini

mengacu pada *corporate culture* dimana tenaga kesehatan harus melaksanakan pelayanan klinis sesuai standar pelayanan, pedoman klinis dan ketentuan etika profesi yang berlaku. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung secara berjenjang dengan jabatan minimal Kepala Unit. Berikut adalah data rata-rata penilaian kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1.1 Data Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Data Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan
1	2021	85,6
2	2022	83,9
3	2023	81,2
4	2024	79,4
5	2025	74,3

Sumber: *Human Resources Development* RS Banyumanik, 2026

Dimana:

85 – 100	: Sangat Baik
75 – 84	: Baik
61 – 74	: Cukup
≤ 60	: Kurang

Berdasarkan tabel 1.1 data rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan di RS Banyumanik 1 Semarang selama 5 tahun terakhir cenderung semakin menurun dengan rincian masih terdapat karyawan yang sering datang terlambat meskipun telah mendapat teguran dari atasan, sikap kepada atasan ataupun rekan sejawat yang dinilai kurang karena paling banyak karyawan berusia antara 25 hingga 30 tahun sehingga menganggap seperti teman sendiri serta kurangnya ketelitian dari karyawan yang menyebabkan komplain dari pelanggan. Karyawan dengan tingkat *engagement* rendah umumnya bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban formal, kurang memiliki motivasi intrinsik, serta tidak

menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi ini menyebabkan karyawan kurang berinisiatif, enggan memberikan usaha ekstra, dan cenderung bersikap pasif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Akibatnya, kualitas dan produktivitas kerja menjadi tidak optimal. Rendahnya *employee engagement* berimplikasi langsung pada penurunan *job performance*.

Dari permasalahan diatas dapat dilihat bahwa *Job Performance* diduga disebabkan oleh beberapa faktor seperti *emotional intelligence* dan *corporate culture*. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *CORPORATE CULTURE* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* DI RUMAH SAKIT BANYUMANIK 1 SEMARANG DIMEDIASI OLEH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*”**.

1.2 Keaslian Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengkaji pengaruh *emotional intelligence* dan *corporate culture* terhadap *job performance* dimediasi oleh *employee engagement*. Penentuan variabel penelitian ini didasarkan pada kajian teoritis dan bukti empiris hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel tersebut dalam memengaruhi *job performance*. Untuk memperkuat dasar konseptual, berikut disajikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan menggunakan variabel yang sama maupun variabel yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu yang relevan dengan Penelitian

No.	Penulis	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Naqvi et al. (2023)	X1: <i>emotional intelligence</i> X2: <i>job satisfaction</i> Y: <i>job performance</i>	1. Ada pengaruh signifikan antara <i>Emotional Intelligence</i> dengan <i>Job Performance</i> 2. Ada pengaruh signifikan antara <i>job satisfaction</i> dengan <i>Job Performance</i> 3. Ada pengaruh signifikan antara <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>job satisfaction</i> dengan <i>Job Performance</i>
2.	Peeraullee et al. (2020)	X1: <i>emotional intelligence</i> X2: <i>job satisfaction</i> Y: <i>job performance</i>	1. Tidak ada pengaruh signifikan antara <i>Emotional Intelligence</i> dengan <i>Job Performance</i> 2. Ada pengaruh signifikan antara <i>Emotional Intelligence</i> dengan <i>job satisfaction</i> 3. Ada pengaruh signifikan antara <i>job satisfaction</i> dengan <i>Job Performance</i> 4. Ada pengaruh signifikan antara <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>job satisfaction</i> dengan <i>Job Performance</i>
3.	Chauhan et al. (2022)	X1: <i>emotional intelligence</i> X2: <i>job satisfaction</i> Y: <i>job performance</i>	1. Ada pengaruh signifikan antara <i>Emotional Intelligence</i> dengan <i>Job Performance</i> 2. Ada pengaruh signifikan antara <i>Emotional Intelligence</i> dengan <i>job satisfaction</i> 3. Ada pengaruh signifikan antara <i>job satisfaction</i> dengan <i>Job Performance</i> 4. Ada pengaruh signifikan antara <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>job satisfaction</i> dengan <i>Job Performance</i>
4.	Junça-silva (2025)	X1: <i>Perceptions of HWM</i> X2: <i>Occupational Stress</i> Y: <i>job performance</i> Z: <i>emotional intelligence</i>	1. Ada pengaruh signifikan antara <i>Perceptions of HWM</i> dengan <i>Occupational Stress</i> 2. Ada pengaruh signifikan antara <i>Occupational Stress</i> dengan <i>job performance</i> 3. Ada pengaruh signifikan antara <i>occupational stress</i> , dan <i>Perceptions of HWM</i> terhadap <i>Job Performance</i> 4. Ada pengaruh tidak langsung dari <i>Perceptions of HWM</i> terhadap <i>Job Performance</i> melalui <i>occupational stress</i> dimoderasi oleh <i>emotional intelligence</i>
5.	Astuti, D. (2022)	X: <i>Employee Engagement</i> Y: <i>Kinerja Karyawan</i> Z: <i>Kepuasan Kerja</i>	1. Ada pengaruh signifikan antara <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> 2. Ada pengaruh signifikan antara <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Kepuasan Kerja</i> 3. Ada pengaruh signifikan antara <i>Kepuasan Kerja</i> terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> 4. Ada pengaruh signifikan antara <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> yang di

No.	Penulis	Variabel Penelitian	Hasil
			mediasi kepuasan kerja.
6.	Hermawan & Abadi (2024)	X1: <i>Organizational Culture</i> X2: <i>Emotional Intelligence</i> Y: <i>Employee Performance</i> Z: <i>Employee Engagement</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh signifikan antara <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> 2. Ada pengaruh signifikan antara <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> 3. Ada pengaruh signifikan antara <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Employee Performance</i> 4. Ada pengaruh signifikan antara <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Employee Performance</i> 5. Ada pengaruh signifikan antara <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i> 6. <i>Employee Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Organizational Culture</i> dan <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Employee Performance</i>.
7.	Srimulyani, et al. (2023)	X: <i>Inclusive Leadership</i> Y: <i>Employee Performance</i> Z: AKHLAK <i>Corporate Culture</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh signifikan antara <i>Inclusive Leadership</i> terhadap AKHLAK <i>Corporate Culture</i> 2. Ada pengaruh signifikan antara <i>Inclusive Leadership</i> terhadap <i>Employee Performance</i> 3. Tidak ada pengaruh signifikan antara AKHLAK <i>Corporate Culture</i> terhadap <i>Employee Performance</i> 4. Tidak ada pengaruh signifikan antara <i>Inclusive Leadership</i> terhadap <i>Employee Performance</i> yang dimediasi oleh AKHLAK <i>Corporate Culture</i>
8.	AL, Begüm (2023)	X1: <i>Motivation</i> X2: <i>Bureaucratic subculture</i> X3: <i>Innovative subculture</i> X4: <i>Supportive subculture</i> X5: <i>Organizational commitment</i> X6: <i>Job Satisfaction</i> Y: <i>Job Performance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada pengaruh signifikan antara <i>Motivation</i> terhadap <i>Job Performance</i>. 2. Tidak ada pengaruh signifikan antara <i>Bureaucratic subculture</i> terhadap <i>Job Performance</i>. 3. Tidak ada pengaruh signifikan antara <i>Innovative subculture</i> terhadap <i>Job Performance</i>. 4. Tidak ada pengaruh signifikan antara <i>Supportive subculture</i> terhadap <i>Job Performance</i>. 5. Ada pengaruh signifikan antara <i>Organizational commitment</i> terhadap <i>Job Performance</i>. 6. Tidak ada pengaruh signifikan antara <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Performance</i>.

Berdasarkan hasil kajian literatur dan penelitian terdahulu, penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Corporate Culture* terhadap *Job Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai

variabel mediasi. Menurut Hermawan & Abadi (2024) ada pengaruh signifikan antara *Organizational Culture* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance*. Dalam penelitian tersebut terdapat keterbatasan penelitian yaitu objek penelitian hanya terbatas pada satu perusahaan multibisnis di wilayah Jakarta, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat mencerminkan kondisi yang sama apabila diterapkan pada sektor atau industri lain seperti rumah sakit, pendidikan, atau manufaktur sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada sektor rumah sakit. Selain itu, berdasarkan penelitian Astuti, D (2022) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Batasan penelitian pada hasil penelitian tersebut adalah peneliti hanya menggunakan 3 (tiga) variabel, masih terdapat faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, dan kecerdasan emosional.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, belum penelitian yang menguji peran mediasi *Employee Engagement* pada pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Corporate Culture* terhadap *Job Performance*. Penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Corporate Culture* terhadap *Job Performance* dimediasi oleh *Employee Engagement* di RS Banyumanik 1 Semarang.

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan terkait *job performance* karyawan mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan masih mengalami ketidakstabilan, sehingga diperlukan

kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya Berdasarkan berbagai fenomena, kesenjangan penelitian, dan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan yang akan menjadi fokus kajian, yaitu:

1. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Job Performance* karyawan RS Banyumanik 1 Semarang?
2. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* RS Banyumanik 1 Semarang?
3. Apakah *Corporate Culture* berpengaruh terhadap *Job Performance* karyawan RS Banyumanik 1 Semarang?
4. Apakah *Corporate Culture* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* RS Banyumanik 1 Semarang?
5. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance* karyawan RS Banyumanik 1 Semarang?
6. (a) Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Job Performance* melalui *Employee Engagement* RS Banyumanik 1 Semarang?
(b) Apakah *Corporate Culture* berpengaruh terhadap *Job Performance* melalui *Employee Engagement* RS Banyumanik 1 Semarang?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* dan *corporate culture* terhadap *job performance* karyawan di Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

1.4.2 Tujuan Khusus

Secara khusus, berdasarkan penelitian sebelumnya perlu adanya penelitian yang lebih mendalam untuk menguji penelitian ini yang memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari *Emotional Intelligence* terhadap *Job Performance*
2. Untuk menganalisis pengaruh dari *Emotional Intelligence* terhadap pada *Employee Engagement*.
3. Untuk menganalisis pengaruh dari *Corporate Culture* terhadap pada *Job Performance*.
4. Untuk menganalisis pengaruh dari *Corporate Culture* terhadap *Employee Engagement*.
5. Untuk menganalisis pengaruh dari *Employee Engagement* terhadap *Job Performance*.
6. (a) Untuk menganalisis pengaruh dari *Emotional Intelligence* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*.

- (b) Untuk menganalisis pengaruh dari *Corporate Culture* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan sedangkan secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan objek penelitian.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dengan memperkaya kajian mengenai hubungan antara *emotional intelligence*, *corporate culture*, *employee engagement*, dan *job performance*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik perilaku organisasi dan kinerja karyawan, serta memperkuat teori-teori seperti *Human Capital Theory*, *Resource-Based View (RBV)*, dan *Social Exchange Theory (SET)*.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1. Bagi Rumah Sakit Banyumanik Semarang

Temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan oleh manajemen RS Banyumanik 1 Semarang dalam:

1. Meningkatkan kinerja karyawan (*job performance*)
2. Mengembangkan kecerdasan emosional karyawan (*emotional intelligence*)
3. Memperkuat budaya organisasi (*corporate culture*)
4. Meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*)

Sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

1.5.2.2. Bagi Manajemen SDM

Memberikan informasi dan masukan dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam:

1. Pelatihan *emotional intelligence*
2. Penguatan budaya organisasi
3. Peningkatan *engagement* karyawan

1.5.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai:

1. Referensi akademik, yaitu sebagai sumber rujukan dalam pengembangan kajian ilmiah mengenai pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Corporate Culture* terhadap *Job Performance* melalui *Employee Engagement*.
2. Bahan perbandingan penelitian selanjutnya, baik dalam pengembangan model penelitian, penggunaan variabel, metode analisis, maupun objek penelitian yang berbeda.
3. Dasar pengembangan model penelitian lanjutan.

1.5.3 Manfaat Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada organisasi pelayanan kesehatan. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga mampu mendorong peningkatan *job performance* karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

1.6 Kajian Teori

1.6.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi manajerial yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara strategis agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Dessler (2017), MSDM mencakup berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian imbalan kepada karyawan, serta pengelolaan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan penerapan prinsip keadilan dalam lingkungan organisasi. Sementara itu, Armstrong & Taylor (2014) menyatakan bahwa MSDM adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk mengelola aset paling berharga organisasi, yaitu manusia, yang secara individu maupun kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Mathis & Jackson (2011) menjelaskan bahwa

MSDM adalah desain sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. MSDM menempatkan karyawan sebagai aset strategis yang harus dikelola melalui kebijakan, praktik, dan sistem organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Dalam konteks penelitian ini, terdapat beberapa teori besar dalam MSDM yang relevan, sebagai berikut:

1. *Resource-Based View (RBV)*

Teori *Resource-Based View (RBV)* yang diperkenalkan oleh Barney (1991) menjelaskan bahwa keberhasilan dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat diperoleh melalui penguasaan dan pemanfaatan sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru oleh pesaing, serta tidak memiliki pengganti yang setara. Hal ini relevan dengan variabel penelitian dalam penelitian ini dimana *Emotional intelligence* merupakan kemampuan unik individu, *Corporate culture* merupakan aset organisasi yang sulit ditiru dan *Employee engagement* merupakan kekuatan internal organisasi, sedangkan *Job performance* merupakan hasil optimal dari pengelolaan sumber daya. Implikasinya Adalah SDM yang berkualitas tinggi akan menjadi sumber keunggulan kompetitif organisasi.

2. *Human Capital Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Becker (1964) yang menegaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang

dimiliki individu merupakan bentuk investasi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Relevansi dengan penelitian ini *emotional intelligence* merupakan bagian dari kompetensi individu dan *employee engagement* merupakan investasi psikologis sedangkan *job performance* merupakan output dari *human capital*. Implikasinya adalah investasi pada SDM berupa pelatihan ataupun pengembangan akan meningkatkan kinerja organisasi.

3. *Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory*

Teori AMO yang dikemukakan oleh Koeber et al. (2001) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Relevansinya adalah *ability* merupakan bagian dari *emotional intelligence*, *motivation* merupakan bagian dari *employee engagement* sedangkan *opportunity* merupakan bagian dari *corporate culture*. Implikasinya adalah kinerja optimal terjadi jika organisasi mampu meningkatkan ketiga aspek tersebut secara bersamaan.

4. *Social Exchange Theory (SET)*

Teori ini diperkenalkan oleh Homans (1958) dan disempurnakan oleh Blau (1964) menjelaskan bahwa interaksi antara karyawan dan organisasi terjadi melalui proses pertukaran yang saling menguntungkan berdasarkan prinsip timbal balik. Dalam penelitian ini, teori tersebut relevan untuk menjelaskan bahwa budaya organisasi

yang positif dapat meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*), yang kemudian berimplikasi pada peningkatan kinerja kerja (*job performance*). Implikasinya adalah jika karyawan merasa diperlakukan dengan baik, mereka akan membalas dengan kinerja yang lebih tinggi.

5. *Organizational Behavior Theory*

Menurut Robbins & Judge (2017), *Organizational behavior* mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Relevansi dalam penelitian ini adalah *emotional intelligence* merupakan perilaku individu, *corporate culture* merupakan sistem nilai organisasi dan *employee engagement* merupakan sikap kerja sedangkan *job performance* merupakan hasil perilaku kerja.

1.6.2 Emotional Intelligence

Konsep *Emotional Intelligence* (EI) pertama kali diperkenalkan secara sistematis oleh Salovey & Mayer (1990) yang mendefinisikan EI sebagai kemampuan untuk memantau perasaan diri sendiri dan orang lain, membedakan berbagai emosi, serta menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan. Selanjutnya, Goleman (1995) mempopulerkan konsep ini dengan mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan sosial. Menurut Robinson (2024), *emotional intelligence* merupakan serangkaian kemampuan yang berkaitan dengan

mengenali emosi (*perceiving emotions*), memahami emosi (*understanding emotions*), menggunakan emosi dalam proses berpikir (*using emotions*), dan mengelola emosi (*managing emotions*). Kemampuan tersebut membantu individu dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dan interaksi sosial secara lebih efektif. Selain itu, meta-analisis yang dilakukan oleh Chen et al. (2024) memberikan bukti empiris bahwa *emotional intelligence* berperan penting dalam mengurangi *burnout* dan meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan emosional pekerjaan. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mengelola tekanan kerja, menjaga kesejahteraan psikologis, dan mempertahankan kinerja yang optimal. Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* adalah kemampuan individu untuk memahami dan mengelola emosi secara efektif, serta memanfaatkan kemampuan tersebut dalam pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan interaksi sosial untuk mendukung keberhasilan pribadi dan profesional.

1.6.2.1. Dimensi *Emotional Intelligence*

Menurut Goleman (1995), terdapat lima dimensi utama *emotional intelligence*:

1. *Self-awareness* (kesadaran diri), merupakan kemampuan individu dalam mengenali emosi dirinya sendiri.
2. *Self-regulation* (pengendalian diri), mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan dan mengelola emosi.

3. *Motivation* (motivasi) adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan.
4. *Empathy* (empati), mencerminkan kemampuan untuk memahami perasaan orang lain
5. *Social skills* (keterampilan sosial), berkaitan dengan kemampuan individu dalam membangun dan menjaga hubungan sosial yang efektif.

Sementara itu, Salovey & Mayer (1990) mengelompokkan *emotional intelligence* menjadi:

- *Perceiving emotions* : kemampuan individu untuk mengenali, mengidentifikasi, dan menafsirkan emosi yang muncul pada diri sendiri maupun orang lain
- *Using emotions* : kemampuan memanfaatkan emosi untuk mendukung proses berpikir, pengambilan keputusan, kreativitas, dan pemecahan masalah
- *Understanding emotions* : kemampuan memahami penyebab munculnya emosi, hubungan antar emosi, serta perubahan emosi yang mungkin terjadi dari waktu ke waktu
- *Managing emotions* : kemampuan mengatur, mengendalikan, dan mengelola emosi diri sendiri maupun membantu mengelola emosi orang lain agar menghasilkan respons yang positif dan konstruktif.

1.6.2.2. Pengaruh *Emotional Intelligence* dalam Organisasi

Menurut Goleman (2001), *emotional intelligence* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan kerja dibandingkan kecerdasan intelektual (IQ),

terutama dalam pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial. Penelitian yang dilakukan oleh Mayyora (2024) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* merupakan salah satu faktor yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Individu yang memiliki kemampuan memahami dan mengelola emosi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, mengambil keputusan yang tepat, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan.

1.6.3 Corporate Culture

Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi dasar yang berkembang dalam suatu kelompok melalui proses pembelajaran untuk mengatasi tantangan yang berkaitan dengan adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan integrasi di dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Berdasarkan hasil *systematic review* terbaru oleh Bogale & Debela (2024), *corporate culture* didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, norma, sikap, dan perilaku bersama yang memengaruhi tindakan seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi mekanisme yang mengarahkan perilaku karyawan dan menentukan bagaimana organisasi berfungsi secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1.6.3.1. Dimensi Corporate Culture

Menurut Robbins (2003), terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan risiko, menunjukkan sejauh mana organisasi mendorong karyawan untuk berinovasi, mengembangkan ide baru, dan berani mengambil keputusan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
2. Perhatian terhadap detail, menunjukkan sejauh mana organisasi menuntut ketelitian, akurasi, dan kecermatan dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Orientasi hasil, menunjukkan sejauh mana organisasi berfokus pada pencapaian target dan hasil kerja dibandingkan hanya pada proses kerja
4. Orientasi individu, menunjukkan sejauh mana keputusan dan kebijakan organisasi mempertimbangkan dampaknya terhadap karyawan.
5. Orientasi tim, menunjukkan sejauh mana aktivitas kerja dirancang berdasarkan kerja sama kelompok dibandingkan pekerjaan individu.
6. Agresivitas, menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki semangat kompetitif dan dorongan untuk mencapai standar kerja yang tinggi.
7. Stabilitas, menunjukkan sejauh mana organisasi menekankan pemeliharaan kondisi yang sudah berjalan baik dibandingkan perubahan yang terlalu cepat.

Sementara itu, Denison (1990) mengemukakan empat dimensi budaya organisasi:

1. *Involvement*, menunjukkan tingkat partisipasi, pemberdayaan, dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi.
2. *Consistency*, menggambarkan tingkat keselarasan nilai, sistem, kebijakan, dan perilaku yang berlaku dalam organisasi.

3. *Adaptability*, menunjukkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan eksternal serta menyesuaikan diri dengan kebutuhan pelanggan dan perkembangan zaman
4. *Mission*, menunjukkan sejauh mana organisasi memiliki visi, tujuan, arah strategis, dan sasaran yang jelas untuk dicapai.

1.6.3.2. Fungsi Corporate Culture

Menurut Schein (2010), budaya organisasi memiliki fungsi sebagai identitas organisasi, meningkatkan komitmen anggota, menjaga stabilitas sistem sosial dan membentuk perilaku karyawan.

1.6.4. Employee Engagement

Konsep *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990), yang menjelaskan *engagement* adalah keadaan di mana individu mencurahkan energi fisik, pikiran, dan emosinya secara penuh dalam menjalankan peran dan tanggung jawab pekerjaannya. Selanjutnya, Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah tingkat keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian Siahaan et al. (2024), *employee engagement* adalah kondisi ketika karyawan secara sukarela menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosionalnya dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan kerja (*well-being*) dan kinerja. Kajian terbaru oleh Keane et al. (2024) menjelaskan bahwa *employee engagement* mencerminkan tingkat keterhubungan individu dengan pekerjaannya yang ditandai oleh antusiasme, komitmen, dan kemauan untuk berkontribusi secara

optimal terhadap tujuan organisasi. Employee engagement juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, kelompok kerja, dan karakteristik individu.

1.6.4.1. Dimensi *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli et al. (2002), terdapat tiga dimensi utama:

1. *Vigor*, ditandai dengan energi dan ketahanan mental yang tinggi.
2. *Dedication*, mencerminkan keterikatan emosional yang tercermin melalui semangat, kebanggaan, dan komitmen terhadap pekerjaan.
3. *Absorption*, mengacu pada tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.

1.6.4.2. Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Kahn (1990), *engagement* dipengaruhi oleh:

1. *Psychological meaningfulness* : tingkat keyakinan individu bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai, tujuan, dan makna bagi dirinya maupun bagi orang lain.
2. *Psychological safety* : keyakinan individu bahwa dirinya dapat mengekspresikan pendapat, ide, atau perasaan tanpa takut mendapatkan hukuman, penolakan, kritik yang tidak konstruktif, atau konsekuensi negatif lainnya.
3. *Psychological availability* : kondisi ketika individu memiliki sumber daya fisik, emosional, mental, dan psikologis yang cukup untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan.

1.6.5 *Job Performance*

Performance Theory sebagai grand theory *Job Performance* adalah teori paling fundamental tentang kinerja. Menurut Campbell (1990), *Job Performance* didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur berdasarkan tingkat kontribusinya terhadap pencapaian tujuan tersebut. Campbell menekankan bahwa *job performance* bukan hanya hasil akhir, tetapi juga mencakup perilaku kerja yang ditampilkan individu. Selain itu terdapat Grand Theory Pendukung: *Task & Contextual Performance*. Menurut Borman, W. C., & Motowidlo (1997), *job performance* terdiri dari perilaku yang mendukung efektivitas organisasi, baik yang terkait langsung maupun tidak langsung dengan tugas inti. Selanjutnya Grand Theory Modern: *Individual Work Performance*. Menurut Koopmans (2014), *Job performance* adalah sekumpulan perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur dalam beberapa dimensi, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*.

Menurut Bernardin, H. J., & Russell (2013), *Job performance* merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan fungsi pekerjaan tertentu, yang diukur berdasarkan output atau pencapaian dalam kurun waktu dengan mengacu pada standar dan target kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Kurniawan, H., & Desiana (2024), *job performance* merupakan tingkat pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti praktik manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, motivasi, kompetensi, dan

lingkungan kerja. Penelitian Wang, N., Luan, Y., & Ma (2024) menjelaskan bahwa *job performance* merupakan indikator penting keberhasilan organisasi karena mencerminkan efektivitas individu dalam menerjemahkan motivasi kerja menjadi hasil kerja yang nyata. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat serta tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung mampu menghasilkan performa yang lebih baik. Selain itu, penelitian Siagian, C., & Mon (2024) menunjukkan bahwa *employee performance* menggambarkan kualitas kontribusi karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui pengetahuan, keterampilan, kreativitas, pengalaman kerja, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi.

1.6.6 Integrasi *Grand Theory* dengan Variabel Penelitian

Berikut adalah integrasi teori dengan variabel penelitian dalam penelitian ini:

Tabel 1.3 Integrasi Teori dengan Variabel Penelitian

Variabel	Teori Pendukung	Penjelasan
<i>Emotional Intelligence</i>	Human Capital Theory, OB Theory	Kemampuan individu yang memengaruhi perilaku kerja
<i>Corporate Culture</i>	RBV, OB Theory	Sistem nilai organisasi yang mempengaruhi kinerja
<i>Employee Engagement</i>	SET, AMO	Bentuk motivasi dan keterikatan karyawan
<i>Job Performance</i>	AMO, RBV	Faktor pembentuk kinerja, hasil akhir dari pengelolaan SDM

Grand theory MSDM menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis melalui pengembangan kompetensi (*emotional intelligence*), penciptaan budaya organisasi (*corporate culture*), peningkatan keterikatan karyawan

(*employee engagement*), yang pada akhirnya akan meningkatkan *job performance*. Sedangkan *Performance Theory* menegaskan bahwa kinerja merupakan serangkaian perilaku dan tindakan yang berkaitan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaiannya, bukan hanya hasil.

1.6.4.1. Dimensi *Job Performance*

Menurut Borman, W. C., & Motowidlo (1997), *job performance* terdiri dari:

1. *Task Performance* – pelaksanaan tugas utama
2. *Contextual Performance* – perilaku yang mendukung lingkungan kerja

Menurut Mathis & Jackson (2011), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja, menunjukkan tingkat ketepatan, kerapian, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.
2. Kuantitas kerja, menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu, menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal atau batas waktu yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas, mengukur kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi, seperti waktu, tenaga, biaya, dan fasilitas kerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
5. Kehadiran, menggambarkan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, termasuk kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja dan minimnya tingkat absensi.

Dimensi *job performance* menurut Koopmans (2014) meliputi:

1. *Task performance*, mengacu pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas inti yang menjadi tanggung jawab formal pekerjaannya.
2. *Contextual performance*, merupakan bentuk perilaku kerja yang bersifat mendukung, yang berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan sosial dan psikologis yang positif dalam organisasi.
3. *Counterproductive work behavior* adalah perilaku kerja yang bertentangan dengan tujuan organisasi dan dapat menimbulkan kerugian baik bagi organisasi maupun rekan kerja.

1.6.4.2. Faktor yang Mempengaruhi *Job Performance*

Menurut Gibson et al. (2012), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kemampuan individu, mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kapasitas intelektual yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugasnya.
2. Motivasi, dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Lingkungan kerja, meliputi kondisi fisik maupun nonfisik tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.
4. Budaya organisasi, merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi.

1.7 Hipotesis

1.7.1 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Job Performance*

Menurut Goleman (2001), *emotional intelligence* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karena individu yang mampu mengelola emosi dapat bekerja lebih efektif, mengatasi tekanan, serta menjalin hubungan kerja yang baik. Selain itu, Boyatzis (2008) menyatakan bahwa kompetensi emosional berkorelasi positif dengan kinerja kerja karena mendukung kemampuan adaptasi dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, semakin tinggi *emotional intelligence*, maka semakin tinggi *job performance* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Krishna et al. (2023) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Sedangkan penelitian oleh Temesgen Abebaw Wonda (2024) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga organisasi perlu mengembangkan kemampuan emosional karyawan sebagai strategi peningkatan kinerja.

Dengan demikian, *emotional intelligence* dapat dipandang sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan *job performance*. Kemampuan mengenali dan mengelola emosi memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif, membangun hubungan kerja yang positif, serta menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Individu yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung menunjukkan produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan tingkat *emotional intelligence* yang rendah. Berdasarkan penelitian di atas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara emotional intelligence terhadap job performance

1.7.2 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Engagement*

Menurut Kahn (1990), keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu, termasuk kemampuan dalam mengelola emosi. Goleman (1995) menegaskan bahwa individu dengan *emotional intelligence* tinggi cenderung memiliki hubungan interpersonal yang baik, sehingga meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan. Sakthi et al. Hasil penelitian Sakthi et al. (2023) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *employee engagement*, pengelolaan emosi meningkatkan keterlibatan kerja. *Emotional intelligence* merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan *employee engagement*, karena kemampuan mengelola emosi membantu karyawan lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaan.

Hasil penelitian Milhem et al. (2024) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif langsung terhadap *employee engagement*. *Emotional intelligence* memainkan peran penting dalam meningkatkan *employee engagement*, terutama melalui kemampuan memahami emosi dan membangun hubungan kerja yang positif. Dengan demikian, semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* yang ditunjukkan. Kemampuan mengelola emosi, memotivasi diri, serta membangun hubungan interpersonal yang baik akan mendorong karyawan untuk terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya. Berdasarkan penelitian di atas, disusun hipotesis sebagai berikut:

*H2: Terdapat pengaruh antara *emotional intelligence* terhadap *employee engagement**

1.7.3 Pengaruh *Corporate Culture* terhadap pada *Job Performance*

Menurut Denison (1990), budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan koordinasi dan komitmen karyawan. Schein (2010) juga menyatakan bahwa budaya organisasi membentuk perilaku karyawan sehingga berdampak langsung pada kinerja. Artinya, *corporate culture* yang positif akan meningkatkan *job performance*. Hasil penelitian Khan et al. (2024) menunjukkan bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja serta kesehatan mental karyawan. Sedangkan penelitian Trisninawati et al. (2025) mengungkapkan bahwa *corporate culture* berkontribusi secara positif dalam meningkatkan *job performance* karyawan.

Dalam konteks rumah sakit, budaya organisasi yang menekankan profesionalisme, kolaborasi, keselamatan pasien, dan pelayanan berkualitas akan mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab. Karyawan yang memahami serta menginternalisasi nilai-nilai organisasi cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik, ketepatan waktu yang lebih tinggi, serta komitmen yang lebih kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, *corporate culture* merupakan faktor penting yang memengaruhi *job performance*. Semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Berdasarkan penelitian di atas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh antara corporate culture terhadap job performance

1.7.4 Pengaruh *Corporate Culture* terhadap *Employee Engagement*

Menurut Schein (2010), budaya organisasi yang mendukung mampu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mendorong peningkatan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Sejalan dengan itu, Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen organisasi serta *employee engagement*. Hasil penelitian Abduraimin (2023) mengindikasikan bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja karyawan dalam organisasi. Sedangkan penelitian oleh Michulek et al. (2023) juga menunjukkan bahwa *corporate culture* mempengaruhi *work engagement* dan *employee engagement*.

Dalam konteks rumah sakit, budaya organisasi yang menekankan profesionalisme, kerja sama tim, keselamatan pasien, integritas, dan pelayanan prima dapat meningkatkan rasa bangga dan keterikatan tenaga kesehatan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa nilai-nilai organisasi sesuai dengan nilai pribadinya akan cenderung untuk berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaan dan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Dengan demikian, *corporate culture* memiliki peran yang signifikan dalam rangka memengaruhi tingkat *employee engagement*, di mana persepsi positif terhadap budaya organisasi akan mendorong peningkatan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi. Berdasarkan penelitian di atas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh antara corporate culture terhadap employee engagement

1.7.5 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Performance*

Menurut Schaufeli et al. (2002), karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan menunjukkan energi, dedikasi, dan fokus yang tinggi dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja. Bakker, A. B., & Demerouti (2008) dalam *Job Demands-Resources Theory* menjelaskan bahwa *engagement* merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian Gao et al. (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Penelitian Milhem et al. (2024) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki peran penting sebagai faktor yang meningkatkan *job performance*.

Tenaga kesehatan di RS Banyumanik 1 Semarang yang memiliki *employee engagement* tinggi akan lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan kepada pasien, lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, serta lebih bersedia bekerja sama dengan rekan kerja. Kondisi tersebut akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan berdampak pada peningkatan *job performance* secara keseluruhan. Dengan demikian, *employee engagement* merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan *job performance*. Semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya, semakin tinggi pula kualitas, produktivitas, dan efektivitas kerja yang dihasilkan. Berdasarkan penelitian di atas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H5: Terdapat pengaruh antara employee engagement terhadap job performance

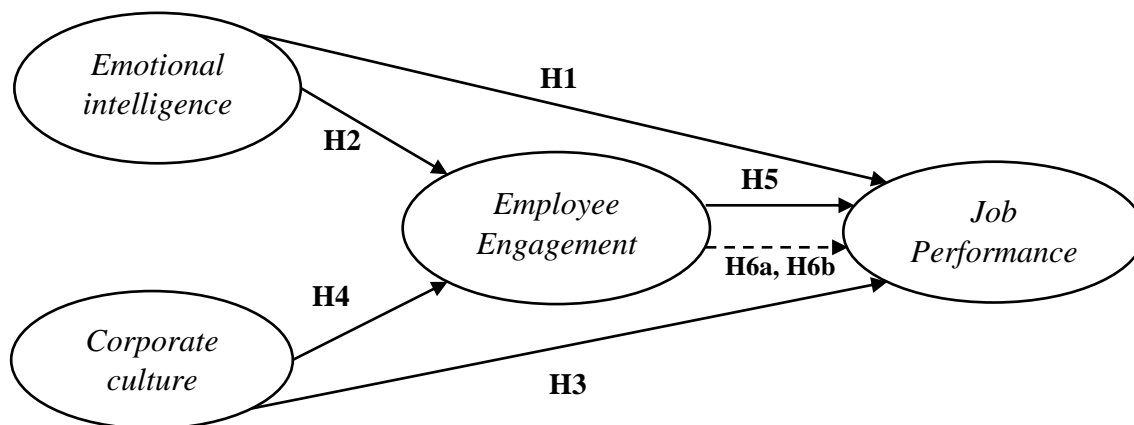
1.7.6 Peran *Employee Engagement* dalam Memediasi Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Corporate Culture* Terhadap *Job Performance*

Dalam perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Model*, Bakker & Demerouti (2008) menyatakan bahwa faktor individu (seperti *emotional intelligence*) dan faktor organisasi (seperti *corporate culture*) memengaruhi kinerja melalui *engagement* sebagai mediator. Hasil penelitian Saimin et al. (2024) mengungkapkan bahwa *organizational culture (corporate culture)* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian Abawa, A. & Obse (2024) juga menunjukkan bahwa *corporate culture* berpengaruh signifikan terhadap *performance* melalui variabel mediasi berupa *employee engagement*.

Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana *emotional intelligence* dan *corporate culture* memengaruhi *job performance*. Berdasarkan kajian tersebut, dapat dijelaskan bahwa *emotional intelligence* membantu individu dalam mengelola emosi dan membangun hubungan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan *engagement* dan kinerja. *Corporate culture* yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *employee engagement* dan *job performance*. *Employee engagement* menjadi faktor psikologis utama yang mendorong peningkatan *job performance*. Berdasarkan penelitian di atas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H6a: Terdapat pengaruh antara Emotional intelligence terhadap Job Performance melalui Employee Engagement

H6b: Terdapat pengaruh antara Corporate culture terhadap Job Performance melalui Employee Engagement



Gambar 1.1 Model Penelitian

Keterangan:
 —————> Hipotesis Langsung
 - - - - -> Hipotesis Mediasi / Tidak Langsung

1.8 Definisi Operasional Variabel

1. *Emotional Intelligence* (X1)

Kemampuan individu dalam mengenali dan mengelola emosi. Indikator *Emotional Intelligence* (Goleman, 1995):

- *Self-Awareness* (Kesadaran diri) adalah kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi, kekuatan, kelemahan, serta dampaknya terhadap orang lain. Kesadaran diri diukur melalui sejauh mana individu menyadari perasaan yang sedang dialami, memahami penyebab emosi dan mengetahui kelebihan dan kekurangan diri.
- *Self-Regulation* (Pengendalian diri) adalah kemampuan untuk mengendalikan atau mengelola emosi secara tepat, terutama dalam situasi tekanan. Pengendalian diri diukur melalui kemampuan individu dalam

mengendalikan emosi negative, tetap tenang dalam tekanan, berpikir sebelum bertindak serta beradaptasi terhadap perubahan

- *Motivation* (Motivasi Diri) adalah dorongan internal untuk mencapai tujuan, optimisme, dan komitmen terhadap pekerjaan. Motivasi diri diukur dari semangat dalam bekerja, ketekunan dalam menghadapi hambatan, orientasi pada pencapaian dan sikap optimis.
- *Empathy* (Empati) adalah kemampuan memahami perasaan, kebutuhan, dan perspektif orang lain. Empati diukur melalui kemampuan memahami perasaan orang lain, kepedulian terhadap rekan kerja, kepekaan terhadap kebutuhan orang lain serta kemampuan mendengarkan dengan baik
- *Social Skills* (Keterampilan sosial) adalah kemampuan membangun hubungan, komunikasi efektif, dan bekerja sama dengan orang lain. Keterampilan sosial diukur melalui kemampuan berkomunikasi dengan baik, kemampuan bekerja sama dalam tim, kemampuan dalam menyelesaikan konflik serta kemampuan membangun relasi kerja.

2. *Corporate Culture* (X2)

Nilai dan norma yang membentuk perilaku dalam organisasi. Indikator *Corporate Culture* (Robbins, 2003):

- *Innovation and Risk Taking* (Inovasi dan Pengambilan Risiko) adalah tingkat sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan berani mengambil risiko. Inovasi diukur melalui dorongan untuk menghasilkan ide baru, keberanian mencoba cara kerja baru serta toleransi terhadap kesalahan dalam inovasi.

- *Attention to Detail* (Perhatian terhadap Detail) merupakan tingkat ketelitian, kecermatan, serta kemampuan analitis yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Perhatian terhadap detail diukur melalui ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, fokus pada kualitas hasil kerja serta kemampuan menganalisis pekerjaan secara detail.
- *Outcome Orientation* (Orientasi pada Hasil) adalah tingkat fokus organisasi pada hasil dibandingkan proses yang digunakan. Orientasi hasil diukur melalui fokus pada pencapaian target, penilaian berdasarkan hasil kerja, orientasi pada produktivitas
- *People Orientation* (Orientasi pada Individu) adalah tingkat perhatian organisasi terhadap dampak keputusan pada karyawan. Diukur melalui kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, perhatian terhadap kebutuhan karyawan serta perlakuan adil terhadap karyawan
- *Team Orientation* (Orientasi Tim) adalah tingkat sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan dalam tim. Orientasi tim diukur melalui kerja sama dalam tim, koordinasi antar anggota tim dan dukungan antar rekan kerja
- *Aggressiveness* (Agresivitas) adalah tingkat kompetitif dan agresif karyawan dalam bekerja. Diukur melalui semangat bersaing dalam bekerja, dorongan untuk mencapai hasil terbaik dan sikap proaktif dalam pekerjaan.
- *Stability* (Stabilitas) adalah tingkat penekanan organisasi pada stabilitas dibandingkan pertumbuhan atau perubahan. Diukur melalui konsistensi

dalam kebijakan organisasi, keamanan kerja dan kestabilan lingkungan kerja.

3. *Employee Engagement (Z)*

Tingkat keterlibatan emosional dan komitmen terhadap pekerjaan. Menurut Schaufeli et al. (2002), *employee engagement* terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu:

- *Vigor* (Semangat Kerja) merupakan dimensi yang menggambarkan tingginya tingkat energi, ketangguhan mental serta kesediaan untuk berupaya secara sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Diukur melalui tingkat energi dalam bekerja, ketahanan dalam menghadapi kesulitan, kesediaan untuk berusaha maksimal serta tidak mudah merasa lelah.
- *Dedication* (Dedikasi) adalah perasaan penuh makna, antusiasme, kebanggaan, dan inspirasi terhadap pekerjaan. Diukur melalui rasa bangga terhadap pekerjaan, antusiasme dalam bekerja, perasaan bahwa pekerjaan bermakna serta komitmen terhadap pekerjaan.
- *Absorption* (Penghayatan) menggambarkan kondisi psikologis di mana individu sepenuhnya larut dalam pekerjaannya, ditandai dengan tingkat fokus yang tinggi serta perasaan bahwa waktu berjalan dengan cepat, sehingga individu merasa sulit untuk memisahkan diri dari aktivitas kerja yang sedang dilakukan.

4. *Job Performance* (Y)

Hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Indikator *Job Performance* (Borman, W. C., & Motowidlo, 1997):

- *Task performance* (Kinerja Tugas). Kinerja yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas inti atau pekerjaan utama yang menjadi tanggung jawab karyawan. Pengukuran *task performance* dilakukan berdasarkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas inti pekerjaan secara efektif, yang diwujudkan melalui kemampuan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai target kuantitas, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, serta tingkat kompetensi dan penguasaan terhadap pekerjaan yang dijalankan.
- *Contextual performance* (Kinerja Kontekstual) adalah perilaku yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis organisasi, meskipun tidak secara langsung terkait dengan tugas utama. Kinerja kontekstual diukur melalui kesediaan membantu rekan kerja, kerja sama dalam tim, kepatuhan terhadap aturan organisasi, inisiatif dalam pekerjaan, menjaga hubungan kerja yang baik serta loyalitas terhadap organisasi.

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel

penelitian dengan angka dan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini bersifat kausalitas, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara *emotional intelligence*, *corporate culture*, *employee engagement* (sebagai variabel mediasi) dan *job performance*.

1.9.2 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas *Emotional Intelligence*, *Corporate Culture*, *Employee Engagement* dan *Job Performance*. *Emotional Intelligence* dan *Corporate Culture* ditempatkan sebagai variabel independen yang diduga mempengaruhi *Job Performance* sebagai variabel dependen. Sementara itu, *Employee Engagement* berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam model penelitian yang dikaji.

1.9.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden melalui instrumen penelitian berupa kuesioner dan wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti. Data tersebut digunakan sebagai sumber utama dalam menjawab tujuan penelitian. Adapun data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dan studi pustaka yang mencakup berbagai literatur, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, serta dokumen-dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk mendukung dan melengkapi data primer dalam proses analisis penelitian.

1.9.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian, peneliti menerapkan teknik pengumpulan data yang sesuai guna memperoleh data yang valid, lengkap, dan relevan dengan permasalahan yang diteliti. Penggunaan metode pengumpulan data diharapkan dapat mendukung validitas data yang diperoleh. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang menyajikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban yang telah ditentukan sebelumnya. Penggunaan kuesioner tertutup bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban serta mempermudah proses pengolahan dan analisis data. Data yang diperoleh melalui kuesioner meliputi identitas responden serta tanggapan yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu *Emotional Intelligence*, *Corporate Culture*, *Employee Engagement*, dan *Job Performance*.

1.9.5 Populasi dan Sampel

1.9.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan aktif Rumah Sakit Banyumanik yang telah bekerja minimal satu tahun, dengan jumlah populasi sebanyak 92 orang. Yang dimaksud dengan karyawan aktif dalam penelitian ini adalah staf pelaksana yang berada dalam status jenjang kontrak maupun status karyawan tetap terdiri dari 17 unit

kerja yaitu Rawat Jalan, Rawat Inap, Gawat Darurat, Kamar Operasi, *Homecare*, Laboratorium, Gizi, Radiologi, Rekam Medis, Farmasi, Kasir, Laundry, SDM, Pemasaran, Rumah Tangga, Laundry dan IT.

Jenjang karir karyawan di Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang meliputi 3 (tiga) bulan masa orientasi, 3 (tiga) bulan masa percobaan, 1 (satu) tahun masa kontrak dan selanjutnya karyawan akan diangkat menjadi karyawan tetap. Dengan pola tersebut, manajemen berharap karyawan memiliki keterikatan terhadap perusahaan karena setiap karyawan berharap untuk dapat diangkat sebagai karyawan tetap.

1.9.5.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau seluruh elemen populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), yaitu metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian berjumlah 92 karyawan aktif Rumah Sakit Banyumanik yang memenuhi kriteria penelitian.

1.9.5.3. Teknik Sampling

Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Pemilihan teknik ini dilakukan karena ukuran populasi yang relatif terbatas, sehingga seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai responden penelitian untuk menghasilkan data yang mampu merepresentasikan kondisi populasi secara lebih akurat dan menyeluruh.

1.9.6 Teknik Analisis Data

1.9.6.1. Analisa Kuantitatif

Setelah kegiatan pengumpulan data selesai dilakukan, data yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara sistematis dan terstruktur untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel serta menghasilkan temuan yang relevan dengan tujuan penelitian. Tahap awal dalam proses analisis data adalah melakukan pemeriksaan kualitas data (*data screening*). Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya kesalahan pengisian, data yang tidak lengkap, maupun ketidakkonsistenan jawaban responden, sehingga hanya data yang memenuhi kriteria kelayakan yang digunakan dalam analisis selanjutnya. Proses ini mencakup identifikasi terhadap jawaban yang tidak lengkap, tidak logis, atau tidak konsisten. Data yang terindikasi mengandung kesalahan atau tidak memenuhi kriteria kelayakan analisis dapat dikeluarkan dari pengolahan data agar hasil penelitian yang diperoleh lebih valid dan reliabel.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan software Jamovi. Menurut Gallucci (2019), Jamovi merupakan software statistik berbasis open-source yang digunakan untuk melakukan analisis data secara mudah dan sistematis dalam penelitian kuantitatif. Tahapan analisis diawali dengan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai p-value, dimana indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai p-value < 0.05 , yang menunjukkan bahwa item mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat Ghazali (2018). Sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria variabel dinyatakan

reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60 Sugiyono (2019). Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2019), statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian tanpa melakukan generalisasi terhadap populasi.

Analisis regresi linier dilakukan untuk menganalisis hubungan serta mengukur pengaruh variabel *emotional intelligence* dan *corporate culture* terhadap *job performance* serta *employee engagement*. Menurut Ghazali (2018), analisis regresi digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1.9.6.2. Pengujian Hipotesa Penelitian

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan menggunakan analisis MedMod (Mediation Model) pada Jamovi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *emotional intelligence* dan *corporate culture* terhadap *job performance*. Pengujian dilakukan dengan melihat *direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai p-value < 0.05 . Selain itu, pengujian mediasi dilakukan menggunakan metode bootstrap untuk memperoleh estimasi pengaruh tidak langsung yang lebih akurat Hair et al. (2019).