PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KESEHATAN MENTAL KARYAWAN CREDIT UNION PANCUR KASIH YANG DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Magister Manajemen

CHAIRUL ANWAR
NIM. B2041232004

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	:	Chairul Anwar
NIM	:	B2041232004
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Magister Manajemen
Angkatan/ Konsentrasi	:	51/Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan *Organizational Justice* Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Credit Union Pancur Kasih Yang Dimediasi *Employee Engagement*.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila didalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatasan tesis dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 29 Juli 2025



Chairul Anwar
B2041232004

PERTANGGUNG JAWABAN TESIS

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chairul Anwar

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Ujian : 18 Juli 2025

Judul Tesis : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan *Organizational Justice* Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Credit Union Pancur Kasih Yang Dimediasi *Employee Engagement*.

Menyatakan bahwa Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 29 Juli 2025



Chairul Anwar

B2041232004

PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Organizational Justice* Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Credit Union Pancur Kasih Yang Dimediasi *Employee Engagement*

Ini diajukan oleh:

Nama	:	Chairul Anwar
NIM	:	B2041232004
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	18 Juli 2025

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Tesis dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Magister

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama	Tgl/Bln/Tahun	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. M. Irfani Hendri, S.E, M.Si NIP. 197506081998021001	29-07-2025	
Pembimbing 2	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si NIP. 197904072002122003	29-07-2025	
Penguji 1	Dr. Ahmad Salahuddin, S.E, M.M. NIP.196909032000031001	25-07-2025	
Penguji 2	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si NIP. 196810211994032003	25-07-2025	

Pontianak, 30 Juli 2025
Mengetahui
Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. Nur Affah, SE, M.Si
NIP. 197305012003122001

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulliah, Puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang dengan limpahan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **"Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan *Organizational Justice* Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Credit Union Pancur Kasih Yang Dimediasi *Employee Engagement"*** Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata dua (S2) Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D dan Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si. selaku Ketua Prodi S2 Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
5. Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si, dan Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan saran dalam penyusunan tesis ini.
6. Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M, dan Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si, selaku majelis penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran untuk perbaikan tesis ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Administrasi Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

8. Orang tua tercinta, ibu yang telah banyak memberikan nasehat, motivasi, dan semangat selama penulis menjalani pendidikan dari awal hingga akhir penulisan tesis ini.
9. Saudara saya, serta seluruh keluarga besar yang selalu mendukung dan menjadi penyemangat kesuksesan.
10. Seluruh teman-teman dari angkatan 51 khususnya dari jurusan Magister Manajemen yang ikut memberikan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
11. Berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dan tesis ini.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang membacanya. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang berkaitan dan membangun dari semua pihak.

Pontianak, 18 Mei 2025

Chairul Anwar
NIM. B2041232004

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KESEHATAN MENTAL KARYAWAN CREDIT UNION PANCUR KASIH YANG DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Chairul Anwar
Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura
Email: b2041232004@student.untan.ac.id

ABSTRAK

Credit Union (CU) Pancur Kasih merupakan lembaga keuangan di Kalimantan Barat yang memainkan peran signifikan dalam perekonomian masyarakat setempat. Namun, di balik perannya yang krusial credit union pancur kasih menghadapi tantangan yang berkaitan dengan kesehatan mental pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan *organizational justice* terhadap kesehatan mental karyawan yang dimediasi *employee engagement* pada credit union pancur kasih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengambilan sampel dilakukan secara online melalui google *form* yang dibagikan kepada responden. yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Sumber data dalam penelitian ini adalah 203 responden yang dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui alat bantu statistik SmartPLS 3.0. Berdasarkan pengujian hipotesis disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesehatan mental karyawan pada credit union pancur kasih. Variabel *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesehatan mental karyawan pada credit union pancur kasih. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement* pada credit union pancur kasih. Variabel *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement* pada credit union pancur kasih. Variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesehatan mental karyawan pada credit union pancur kasih. Variabel *employee engagement* berhasil memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesehatan mental karyawan pada credit union pancur kasih. Variabel *employee engagement* berhasil memediasi pengaruh *organizational justice* terhadap kesehatan mental karyawan pada credit union pancur kasih.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, *organizational justice*, *employee engagement*, kesehatan mental karyawan.

THE EFFECTS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE MENTAL HEALTH, MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AT CREDIT UNION PANCUR KASIH

Chairul Anwar
Master of Management, Faculty of Economics and Business Tanjungpura University
Email: b2041232004@student.untan.ac.id

ABSTRACT

The Credit Union Pancur Kasih serves as a financial institution in West Kalimantan, significantly impacting the local economy. However, it faces challenges related to the mental health of its employees. This study aims to investigate and analyze the effects of emotional intelligence and organizational justice on employee mental health, mediated by employee engagement at Credit Union Pancur Kasih. A quantitative approach was employed, utilizing online sampling through Google Forms distributed to respondents selected via purposive sampling. The data source for this research consisted of 203 respondents, analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the aid of SmartPLS 3.0. The hypothesis testing concluded that emotional intelligence positively and significantly influences employee mental health at Credit Union Pancur Kasih. Additionally, organizational justice also positively and significantly affects employee mental health. Emotional intelligence positively and significantly impacts employee engagement, as does organizational justice. Furthermore, employee engagement positively and significantly influences employee mental health. Employee engagement effectively mediates the relationship between emotional intelligence and employee mental health, as well as between organizational justice and employee mental health at Credit Union Pancur Kasih.

Keywords: emotional intelligence, organizational justice, employee engagement, employee mental health.

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KESEHATAN MENTAL KARYAWAN CREDIT UNION PANCUR KASIH YANG DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

RINGKASAN

1. Pendahuluan

a. Latar Belakang

Di era modern yang semakin kompleks, kesehatan mental karyawan telah menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan semua proses yang ada dalam organisasi dan perusahaan tergantung oleh sumber daya manusia yang ada. Agar aktivitas dalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kesehatan mental yang baik untuk mengelola dan menjalankan organisasi atau perusahaan seoptimal mungkin. Faktor faktor yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan credit union pancur kasih wilayah Kalimantan Barat adalah kecerdasan emosional dan *organizational justice*. Penelitian ini berusaha untuk melihat apakah kesehatan mental karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan dan organizational justice yang dimiliki perusahaan terhadap karyawan.

b. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan di credit union pancur kasih.
2) Untuk menguji dan menganalisis apakah *organizational justice* berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan di credit union pancur kasih.
3) Untuk menguji dan menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *employee engagement* di credit union pancur kasih.
4) Untuk menguji dan menganalisis apakah *organizational justice berpengaruh terhadap employee engagement* di credit union pancur kasih.
5) Untuk menguji dan menganalisis apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan di credit union pancur kasih.
6) Untuk menguji dan menganalisis apakah *employee engagement* memediasi kecerdasan emosional terhadap kesehatan mental karyawan di credit union pancur kasih.
7) Untuk menguji dan menganalisis apakah *employee engagement* memediasi *organizational justice* terhadap kesehatan mental karyawan di credit union pancur kasih.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk memastikan hubungan sebab akibat antar variabel. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat uji statistik SmartPLS 3.0. Populasi penelitian ini adalah karyawan credit union pancur kasih di wilayah kalimantan barat. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 203 responeden. Sumber data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner online, sedangkan data sekunder didapatkan melalui kajian literatur.

3. Hasil dan Pembahasan

1) Hasil pengujian hipotesis variabel kecerdasan emosional terhadap kesehatan mental karyawan memperoleh nilai t-*statistics* sebesar 1,981. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t- *statistics* variabel kecerdasan emosional terhadap kesehatan mental karyawan lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Perolehan dari p-*value* kurang dari 0.05 ($\alpha = 0.05$). Hal ini memiliki arti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan.
2) Hasil pengujian hipotesis variabel *organizational justice* terhadap kesehatan mental karyawan memperoleh nilai t-*statistics* sebesar 2,921. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel *organizational justice* terhadap kesehatan mental karyawan lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Perolehan dari p-*value* juga menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$). Hal ini memiliki arti bahwa *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan.
3) Hasil pengujian hipotesis variabel kecerdasan emosional terhadap *employee engagement* memperoleh nilai t-*statistics* sebesar 4,074. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t-*statistics* variabel kecerdasan emosional terhadap *employee engagement* lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Perolehan dari p-*value* juga menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$). Hal ini memiliki arti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
4) Hasil pengujian hipotesis variabel *organizational justice* terhadap *employee engagement* memperoleh nilai t-*statistics* sebesar 5,795 dan nilai p-*value* lebih kecil dari 0.001. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t-*statistics* variabel *organizational justice* terhadap *employee engagement* lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Perolehan dari p-*value* juga menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$). Hal ini memiliki arti bahwa *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
5) Hasil pengujian hipotesis variabel *employee engagement* terhadap kesehatan mental karyawan memperoleh nilai t-*statistics* sebesar 3,188 dan nilai p-*value* lebih kecil dari 0.001. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t-*statistics* variabel *employee engagement* terhadap kesehatan mental karyawan lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Perolehan dari p-*value* juga menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$). Hal ini memiliki arti bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan.

6) Hasil pengujian hipotesis variabel kecerdasan emosional terhadap kesehatan mental karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement* memperoleh nilai t-*statistics* sebesar 2,477 dan p-*value* 0,014. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t-*statistics* variabel tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Perolehan dari p-*value* juga menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0.05 (α = 0.05). Hal ini memiliki arti bahwa *employee engagement* berhasil memediasi kecerdasan emosional terhadap kesehatan mental karyawan.
7) Hasil pengujian hipotesis variabel *organizational justice* terhadap kesehatan mental karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement* memperoleh nilai t-*statistics* sebesar 2,680 dan p-*value* 0,008. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t-*statistics* variabel tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Perolehan dari p-*value* juga menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0.05 (α = 0.05). Hal ini memiliki arti bahwa *employee engagement* berhasil memediasi *organizational justice* terhadap kesehatan mental karyawan.

4. Kesimpulan dan Implikasi

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah disajikan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement*. Saran yang dapat penulis berikan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam dan komprehensif, sebagai berikut:

1) Credit Union Pancur Kasih disarankan untuk mengadakan pelatihan kecerdasan emosional secara berkala, seperti workshop atau seminar, untuk membantu karyawan mengelola emosi, stres, dan hubungan interpersonal dengan lebih baik.
2) Perlu transparansi dalam proses promosi dan distribusi bonus dengan mempertimbangkan kinerja individu dan peran strategis divisi. Sistem evaluasi yang adil dan objektif harus diterapkan untuk meningkatkan persepsi keadilan.
3) Penelitian ini fokus pada kecerdasan emosional, *organizational Justice*, *employee engagement*, dan kesehatan mental karyawan. Namun, ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kesehatan mental karyawan, seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, dan gaya kepemimpinan, yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Penelitian lebih lanjut yang mencakup variabel-variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan.
4) Penelitian ini dilakukan pada Credit Union Pancur Kasih wilayah Kalimantan Barat, yang memiliki konteks dan karakteristik khusus. Hasil penelitian ini mungkin tidak dapat langsung diterapkan pada organisasi lain dengan konteks yang berbeda. Penelitian lebih lanjut yang mencakup berbagai jenis organisasi dan industri dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang hubungan antara kecerdasan emosional, *organizational justice*, *employee engagement*, dan kesehatan mental karyawan.

THE EFFECTS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE MENTAL HEALTH, MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AT CREDIT UNION PANCUR KASIH

SUMMARY

1. Introduction

a. Background

In today's increasingly intricate landscape, the mental well-being of employees has emerged as a pivotal concern within the realm of human resource management. This emphasis arises from the fact that the efficacy of organizational processes is fundamentally reliant on the human resources available. For a company to function effectively, it is essential that its workforce possesses the requisite abilities, skills, and sound mental health to optimally manage and operate the organization. Within the context of Pancur Kasih Credit Union in West Kalimantan, factors such as emotional intelligence and organizational justice significantly influence employee mental health. This research aims to investigate the extent to which employee mental health is affected by emotional intelligence, employee engagement, and the organizational justice provided by the company.

b. Research Objectives

1) To evaluate and analyze the influence of emotional intelligence on the mental health of employees at Pancur Kasih Credit Union.
2) To evaluate and analyze the influence of organizational justice on the mental health of employees at Pancur Kasih Credit Union.
3) To evaluate and analyze the influence of emotional intelligence on employee engagement at Pancur Kasih Credit Union.
4) To evaluate and analyze the influence of organizational justice on employee engagement at Pancur Kasih Credit Union.
5) To evaluate and analyze the influence of employee engagement and mental health at Pancur Kasih Credit Union.
6) To evaluate and analyze the mediating role of employee engagement in the relationship between emotional intelligence and mental health at Pancur Kasih Credit Union.
7) To evaluate and analyze the mediating role of employee engagement in the relationship between organizational justice and mental health at Pancur Kasih Credit Union.

2. Research Methods

The research conducted is of an associative nature, applying a quantitative approach to investigate the causal links between various variables. The analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) facilitated by the SmartPLS 3.0 statistical tool. The study's population comprised employees of the Pancur Kasih Credit Union in West Kalimantan, with a total sample of 203 respondents. Primary data were gathered through online questionnaires, and secondary data were derived from a comprehensive literature review.

3. Results and Discussion

1) The results of testing the hypothesis of the emotional intelligence variable on employee mental health obtained a t-statistics value of 1,981 and a p-value smaller than 0.001. These results indicate that the t-statistics value of the emotional intelligence variable on employee mental health is greater than the t-table value of 1,96. The p-value also shows a value smaller than 0.05 ($\alpha = 0.05$). This means that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee mental health.
2) The results of testing the hypothesis of organizational justice variables on employee mental health obtained a t-statistics value of 2,912 and a p-value smaller than 0.001. This result shows that the t-statistics value of the organizational justice variable on employee mental health is greater than the t-table value of 1,96. The p-value also shows a value smaller than 0.05 ($\alpha = 0.05$). This means that organizational justice has a positive and significant effect on employee mental health.
3) The results of testing the hypothesis of emotional intelligence variables on employee engagement obtained a t-statistics value of 4,074 and a p-value smaller than 0.001. This result shows that the t-statistics value of the emotional intelligence variable on employee engagement is greater than the t-table value of 1.96. The p-value also shows a value smaller than 0.05 ($\alpha = 0.05$). This means that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee engagement.
4) The results of testing the hypothesis of organizational justice variables on employee engagement obtained a t-statistics value of 5,795 and a p-value smaller than 0.001. These results indicate that the t-statistics value of the organizational justice variable on employee engagement is greater than the t-table value of 1.96. The p-value also shows a value smaller than 0.05 ($\alpha = 0.05$). This means that organizational justice has a positive and significant effect on employee engagement.
5) The results of testing the hypothesis of employee engagement variables on employee mental health obtained a t-statistics value of 3,188 and a p-value

smaller than 0.001. This result shows that the t-statistics value of the employee engagement variable on employee mental health is greater than the t-table value of 1,96. The p-value also shows a value smaller than 0.05 ($\alpha = 0.05$). This means that employee engagement has a positive and significant effect on employee mental health.

6) The results of testing the hypothesis of emotional intelligence variables on employee mental health mediated by employee engagement obtained a t-statistics value of 2,477 and a p-value of 0,014. These results indicate that the t-statistics value of the variable is greater than the t-table value of 1,96. The p-value also shows a value smaller than 0.05 ($\alpha = 0.05$). This means that employee engagement successfully mediates emotional intelligence on employee mental health.
7) The results of testing the hypothesis of organizational justice variables on employee mental health mediated by employee engagement obtained a t-statistics value of 2,680 and a p-value of 0,008. These results indicate that the t-statistics value of the variable is greater than the t-table value of 1,96. The p-value also shows a value smaller than 0.05 ($\alpha = 0.05$). This means that employee engagement successfully mediates organizational justice on employee mental health.

4. Conclusions and Implications

Based on the previously presented data analysis and discussions, it is concluded that emotional intelligence and organizational justice significantly and positively affect employee mental health, with employee engagement serving as a mediator. The author recommends various approaches to gain a more detailed and holistic view, as detailed below:

1) Pancur Kasih Credit Union is advised to conduct regular emotional intelligence training, such as workshops or seminars, to help employees better manage emotions, stress, and interpersonal relationships.
2) There needs to be transparency in the promotion process and bonus distribution by considering individual performance and divisional strategic roles. A fair and objective evaluation system should be implemented to improve perceptions of fairness.
3) This research focuses on emotional intelligence, organizational justice, employee engagement, and employee mental health. However, there are several other variables that may affect employee mental health, such as work environment, social support, and leadership style, which were not analyzed in this study. Further research that includes these variables may provide a more complete understanding of the factors that influence employee mental health.

4) This research was conducted at Pancur Kasih Credit Union in West Kalimantan, which has a specific context and characteristics. The results of this study may not be directly applicable to other organizations with different contexts. Further research covering different types of organizations and industries may provide a broader understanding of the relationship between emotional intelligence, organizational justice, employee engagement, and employee mental health.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT i
PERTANGGUNGJAWABAN ii
PENGESAHAN iii
UCAPAN TERIMA KASIH iv
ABSTRAK/*ABSTRACT* vi
RINGKASAN viii
SUMMARY xi
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR GAMBAR xviii
DAFTAR LAMPIRAN xix

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 7
1.2.1. Pernyataan Masalah 7
1.2.2. Pertanyaan Penelitian 8
1.3. Tujuan Penelitian 8
1.4. Kontribusi Penelitian 9
1.4.1. Kontribusi Teoritis 9
1.4.2. Kontribusi Praktis 9
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13
2.1. Landasan Teori 13
2.2. Kajian Empiris 19
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 24

BAB III METODE PENELITIAN 29
3.1. Bentuk Penelitian 29
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 29
3.3. Data Penelitian 29
3.4. Populasi dan Sampel 31
3.5. Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel Penelitian 33
3.6. Teknik Analisis Data 38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 43
4.1.Hasil Penelitian 43
4.2.Pembahasan 65

BAB V PENUTUP 70
5.1.Simpulan 70
5.2.Rekomendasi 72
5.3.Keterbasan Penelitian 72

DAFTAR PUSTAKA 74
LAMPIRAN 82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 *Work psychology test results in* 2023 4
Tabel 1.2 *Employee engagement index results for* 2023 5
Tabel 3.1 Rentang Skala Berdasarkan Kategori Jawaban Responden 31
Tabel 3.2 Persebaran Responden Berdasarkan Jumlah Kantor Wilayah Credit Union Pancur Kasih Kalimantan Barat 32
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian 34
Tabel 4.1 Usia Responden 43
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 44
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden 44
Tabel 4.4 Wilayah Kerja Responden 45
Tabel 4.5 Rentang Skala Jawaban Responden 46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional 46
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Organizational Justice* . 49
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement* 52
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesehatan Mental Karyawan 54
Tabel 4.10 Nilai *Outer Loading* 56
Tabel 4.11 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) 56
Tabel 4.12 Nilai *Cross Loading* 57
Tabel 4.13 Nilai *Fornell Larcker Criterion* 58
Tabel 4.14 Nilai *Composite Reliability* & *Cronbach's Alpha* 59
Tabel 4.15 Nilai R-*Square* 60
Tabel 4.16 Nilai F-*Square* 60
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis Utama 62
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Tidak Langsung/Mediasi 64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerugian Gangguan Kesehatan Mental di dunia..... 1
Gambar 1.2 *Work Service Monitor* 2
Gambar 1.3 Jumlah kantor pelayanan & kas credit union pancur kasih..... 3
Gambar 1.4 Struktur SDM CU Pancur Kasih 12
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 28
Gambar 4.1 *PLS-SEM Algorithm*..... 55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 82
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner 88
Lampiran 3 Hasil Olah Data 100

BAB I
PENDAHULUAN

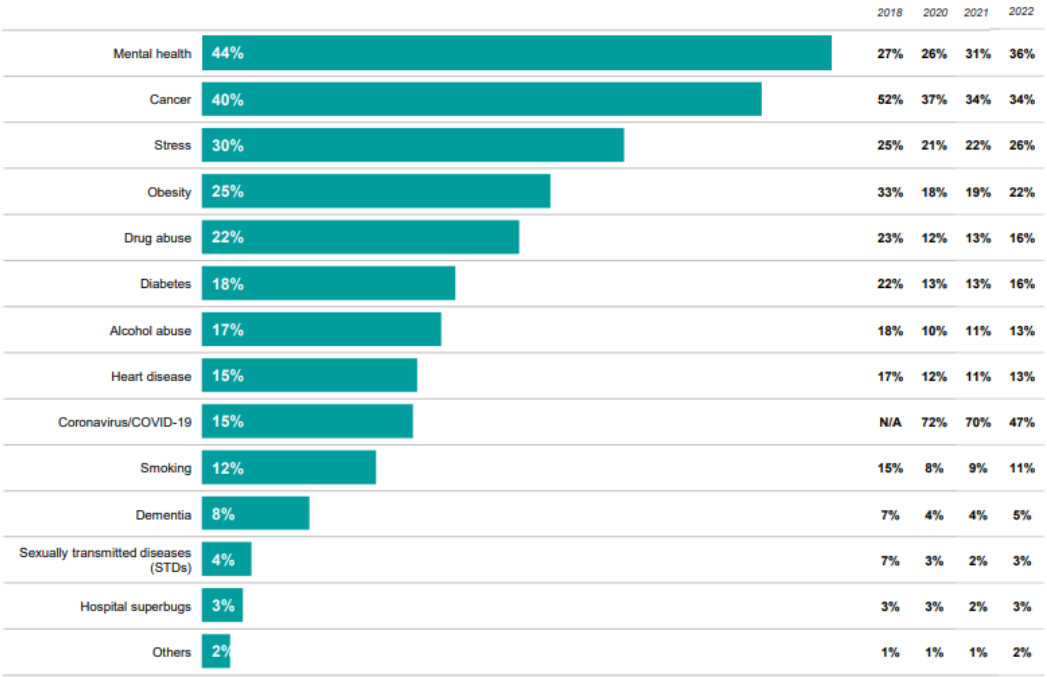
1.1. Latar Belakang

Pada tahun 2023, ketegangan geopolitik yang terus berlanjut dan semakin mendalam, memberikan dampak signifikan terhadap ekonomi, keuangan, teknologi, sosial, dan kemanusiaan di seluruh dunia. Negara-negara sedang berjuang untuk memulihkan ekonomi, sementara perusahaan-perusahaan multinasional dan nasional menghadapi berbagai kendala, tidak hanya akibat ketegangan geopolitik, tetapi juga tantangan baru yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia (Cui *et al*, 2023; Melin *et al*, 2023). Di era modern yang semakin kompleks, kesehatan mental karyawan telah menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Data dari *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa gangguan kesehatan mental di tempat kerja telah menyebabkan kerugian ekonomi global mencapai US$ 1 triliun pertahun akibat penurunan kinerja organisasi.



Gambar 1.1 Kerugian gangguan kesehatan mental di dunia
Sumber: *World Organization Health* (2023).

Sedangkan Survei yang dilakukan oleh Ipsos Global pada tahun 2023 dengan judul "*Work Service Monitor* 2023" menunjukkan bahwa kesehatan mental telah menjadi perhatian utama bagi masyarakat di 31 negara, melampaui kekhawatiran yang ada pada tahun-tahun sebelumnya seperti kanker. Riset ini menemukan bahwa 44% responden dari 31 negara menganggap kesehatan mental sebagai masalah kesehatan kerja yang paling mengkhawatirkan. Kanker menempati posisi kedua dengan 40% responden yang menganggapnya sebagai masalah kesehatan kerja terbesar, sedangkan stres berada di urutan ketiga dengan 30% responden yang mengkhawatirkannya.

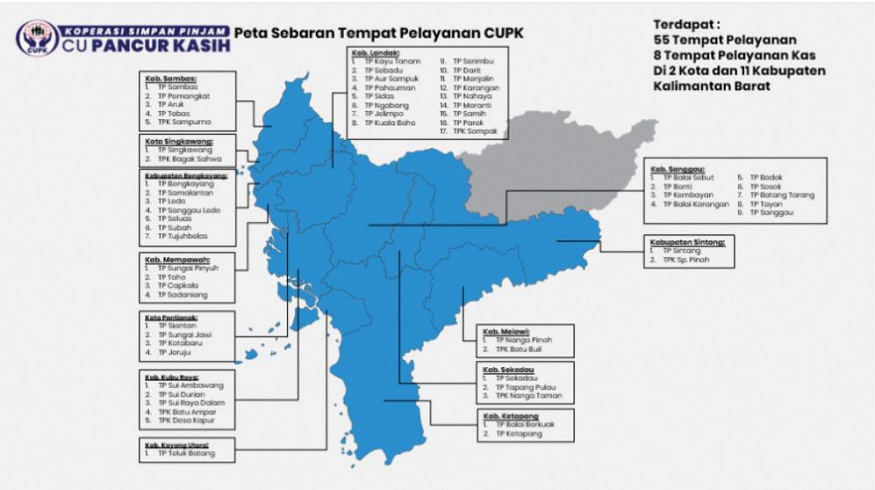


Gambar 1.2 *Work service monitor*
Sumber: Ipsos global (2023).

Karyawan sering kali menghadapi masalah terkait kesehatan mental mereka. Mercer Marsh *Benefits*, yang merupakan bagian dari Marsh McLennan, telah merilis hasil penelitian terbarunya berjudul "*Health on Demand* 2023" dalam sebuah artikel yang dapat diakses secara daring di situs mix.co.id (Wulandari, 2023). Hasil studi menunjukkan bahwa 26% karyawan di Indonesia mengalami stres dalam kehidupan sehari-hari, angka ini lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata di Asia yang mencapai 44%. Namun, hampir 45% dari mereka mengakui pernah bekerja dalam keadaan mental yang tidak sehat. Lingkungan kerja yang

tidak kondusif dapat menimbulkan banyak kekhawatiran, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesehatan mental karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Firdausyan *et. al.* (2023), mengenai kondisi kesehatan mental karyawan. Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Kalimantan barat tahun 2022 menunjukkan bahwa 32% pekerja di sektor jasa melaporkan mengalami tekanan kerja yang tinggi, termasuk karyawan pada sektor *microfinance* (Sari *et al*., 2024).

Perusahaan *microfinance* credit union pancur kasih di Kalimantan Barat yang memainkan peran signifikan dalam perekonomian masyarakat setempat. Dengan prinsip solidaritas dan kemandirian, credit union pancur kasih telah memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan inklusi keuangan bagi masyarakat pedesaan yang sering kali tidak terlayani oleh institusi keuangan formal. Berdasarkan data credit union pancur kasih jumlah kantor credit union pancur kasih sebanyak 55 dan 8 tempat pelayanan kas yang tersebar di 2 kota dan 11 kabupaten di provinsi Kalimantan barat.



Gambar: 1.3 Jumlah kantor pelayanan & kas credit union pancur kasih
Sumber: Credit Union Pancur Kasih (2024).

Namun, di balik perannya yang krusial credit union pancur kasih menghadapi tantangan yang berkaitan dengan kesehatan mental pada karyawan (Lu *et al*., 2022). Kesehatan mental karyawan merupakan aspek krusial dalam menunjang produktivitas dan keberlanjutan organisasi, khususnya di lingkungan kerja yang dengan tekanan tinggi seperti Credit Union Pancur Kasih.

Tabel 1.1
***Work psychology test results in* 2023**

No	Indikator	Hasil
1	*Stress Level*	20% karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi, dan 5% memiliki stres yang sangat tinggi.
2	*Fatigue Level*	40% karyawan memiliki tingkat kelelahan yang tinggi, dan 10% karyawan karyawan memiliki tingkat kelelahan yang sangat tinggi.

Sumber: CU Pancur Kasih (2023).

Dari Tabel 1.1, Sebanyak 20% karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi dan 5% memiliki stres sangat tinggi. Kelelahan fisik dan mental sebanyak 40% karyawan memiliki tingkat kelelahan yang tinggi, dan 10% memiliki kelelahan sangat tinggi. Stres dan kelelahan adalah dua faktor utama yang berkontribusi secara signifikan terhadap kondisi kesehatan mental karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang intens melakukan pendampingan, penyaluran pinjaman, serta pengelolaan hubungan dengan anggota-anggota (Rugulies *et al*., 2023; Wang *et al*., 2025). Karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan credit union pancur kasih tidak selalu mudah. Mereka sering kali menghadapi tekanan tinggi, baik dari target operasional, risiko kredit, maupun interaksi langsung dengan nasabah yang memiliki kondisi sosial dan ekonomi yang kompleks (Rafifah *et al*., 2022). Memastikan kesehatan mental karyawan merupakan tantangan yang sangat penting bagi organisasi khususnya di credit union pancur kasih.

Kecerdasan Emosional dianggap sebagai salah satu faktor penentu dalam mengelola tekanan kerja (Böckerman & Ilmakunnas 2019). Menurut Miao *et al*., (2022); Ramos *et al*, (2021), kecerdasan emosional mempengaruhi cara karyawan mempersepsikan dan merespons situasi kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, berkomunikasi efektif, dan membangun hubungan positif dengan rekan kerja maupun anggota. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan credit union pancur kasih masih rendah, ditandai dengan tingginya persentase stres 20% dan masih terjadinya konflik internal di kalangan karyawan Credit Union Pancur Kasih. Penelitian terdahulu menekankan bahwa kecerdasan emosional

memainkan peran penting dalam lingkungan kerja yang beorientasi target terhadap karyawan di era modern (Bashi *et al*. 2025; Singh *et al*. 2022).

Di sisi lain, *organizational justice* juga menjadi faktor penting dalam menentukan kesehatan mental karyawan (Prativi & Yulianti, 2020). Pentingnya keadilan dalam bisnis dan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari pertimbangan moral dan etika. Berdasarkan hasil *work psychology test* di credit union pancur kasih pada tahun 2023, diperoleh data bahwa sebanyak 20% karyawan mengalami tingkat stres tinggi dan 5% hingga sangat tinggi, sedangkan 40% karyawan merasa lelah secara mental dan 10% hingga sangat lelah. Fenomena ini menjadi indikator awal adanya ketidakseimbangan dalam penerapan prinsip *Organizational Justice*. Hal ini tercermin dari dengan mekanisme promosi, keputusan lebih didasarkan pada senioritas dibandingkan dengan penilaian kinerja individu. Kedua, distribusi bonus tidak mempertimbangkan peran strategis masing-masing divisi. Sebagai contoh, karyawan divisi pemasaran yang berada di garis depan dalam menawarkan produk kredit kepada masyarakat seharusnya mendapatkan alokasi bonus yang lebih besar dibandingkan dengan divisi lainnya. Ketidaksesuaian ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan persepsi di kalangan karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi antusiame dalam mencapai target penyaluran kredit yang ditetapkan oleh Credit Union Pancur Kasih (Onyango *et al*., 2022). Penelitian terdahulu menyatakan *organizational justice* memiliki dampak signifikan terhadap perilaku dan sikap karyawan, serta berpengaruh besar pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan meraih kesuksesan, ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. (Akram *et al*. 2020; Nazarian *et al*., 2021; Singh & Ramdeo, 2023; Wang *et al*., 2022).

Tabel 1.2
***Employee engagement index results for* 2023**

No	*Engagement Matrix All*	*Percentage*
1	*Engaged*	79,2%
2	*Uncommitted*	0,9%
3	*Unsatisfied*	4,6%
4	*Disengaged*	15,3%

Sumber: CU Pancur Kasih (2023).

Employee engagement adalah faktor berikutnya yang menjadi mediator penting dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan *organizational justice* terhadap kesehatan mental karyawan. *engagement* yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara keseluruhan (Aisse, 2019). Lebih jauh lagi, *employee engagement* dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Kartono *et al*., 2021; Sembiring *et al*., 2020). Berdasarkan tabel 1.2 tentang *employee engagement index* credit union pancur kasih pada tahun 2023, diperoleh data bahwa 79,2% karyawan berada dalam kategori "*Engaged*", menunjukkan tingkat *engagement* yang masih tinggi. Namun, di sisi lain, 15,3% karyawan masih termasuk dalam kategori "*Disengaged*", sementara 4,6% tergolong sebagai "*Unsatisfied*" dan 0,9% tergolong "*Uncommitted*". Fenomena ini menjadi penting karena meskipun mayoritas karyawan menunjukkan *engagement* positif, proporsi yang tidak *engaged* cukup signifikan untuk mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi, terlebih dalam lingkungan kerja yang kompleks seperti credit union, yang menyebabkan sebagian karyawan tetap merasa kurang *engaged* karena mekanisme promosi, keputusan lebih didasarkan pada senioritas dibandingkan dengan penilaian kinerja individu, distribusi bonus tidak mempertimbangkan peran strategis masing-masing divisi, adanya perbedaan perilaku ketika rapat yang memiliki jabatan harus didengar, serta tekanan tinggi dalam mencapai target penyaluran pinjaman. Penelitian terdahulu menyatakan *employee engagement* terjadi karena karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan (Lee *et al*., 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Shen *et al*. (2022), menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *mental health* pada guru-guru sekolah menengah atas di China. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Swancott & Davis (2022), menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak negatif tidak signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Sharma & Kumra (2020), menyatakan bahwa *organizational justice* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *employee mental health*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Lupsa *et al* (2020),

menyatakan bahwa *organizational justice* memiliki dampak negatif tidak signifikan terhadap *employee mental health*. Penelitian yang dilakukan oleh Verma *et al*., (2023); Tisu *et al* (2020), menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *employee mental health*. Berdasarkan fenomena dan penjelasan mengenai variabel *emotional intelligence, organizational justice,* dan *employee engagement* yang mampu mempengaruhi *employee mental health* memunculkan pertanyaan krusial tentang bagaimana karyawan mengintegrasikan aspek *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) dan organisasi menerapkan prinsip *organizational justice* (keadilan organisasional) sebagai solusi strategis. Kedua aspek tersebut dipandang dapat meningkatkan *employee engagement* (keterikatan karyawan) yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap *employee mental health* (kesehatan mental para karyawan) dan Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh antara variabel *emotional intelligence*, *organizational justice*, dan *employee engagement* terhadap *employee mental health* serta hasil penelitian yang menunjukkan ketidakonsistenan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Organizational Justice* terhadap Kesehatan Mental Karyawan Credit Union Pancur Kasih yang dimediasi *Employee Engagement*"

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa di tengah ketegangan geopolitik dan tekanan ekonomi global, membuat kesehatan mental karyawan menjadi isu krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Data dari *World Health Organization* (WHO) tahun 2023 menunjukkan bahwa gangguan kesehatan mental di tempat kerja menyebabkan kerugian ekonomi global sebesar US$ 1 triliun pertahun akibat penurunan produktivitas. Selain itu, survei Ipsos Global (2023), menunjukkan bahwa 44% responden dari 31 negara menganggap kesehatan mental sebagai masalah kesehatan di tempat kerja yang paling mengkhawatirkan. Dalam konteks organisasi, seperti Credit Union Pancur Kasih di Kalimantan Barat, tekanan tinggi

dalam mencapai target penyaluran pinjaman, interaksi dengan anggota yang mengalami kesulitan finansial dalam melunasi pinjaman, dan Credit Union Pancur Kasih masih menunjukkan tingkat transparansi yang rendah, khususnya dalam proses promosi jabatan dan distribusi bonus yang menciptakan tekanan signifikan bagi karyawan. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi kinerja operasional tetapi juga berpotensi serius mempengaruhi kesehatan mental karyawan. Hal inilah yang menuntut credit union pancur kasih harus mampu memberikan keadilan kepada karyawan, dan membangun *engagement* karyawan yang kuat sehingga karyawan-karyawan di credit union mampu mengelola kecerdasan emosional pada diri mereka.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Mengacu pada penjelasan mengenai latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah disampaikan, pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Mental Health* di Credit Union Pancur Kasih?
2. Apakah *Organizational Justice* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Mental Health* di Credit Union Pancur Kasih?
3. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* di Credit Union Pancur Kasih?
4. Apakah *Organizational Justice* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* di Credit Union Pancur Kasih?
5. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Mental Health* di Credit Union Pancur Kasih?
6. Apakah *Employee Engagement* memediasi *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Mental Health* di Credit Union Pancur Kasih?
7. Apakah *Employee Engagement* memediasi *Organizational Justice* terhadap *Employee Mental Health* di Credit Union Pancur Kasih?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Employee Mental Health* di Credit Union Pancur Kasih.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Organizational Justice* berpengaruh terhadap *Employee Mental Health* di Credit Union Pancur Kasih.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Employeee Engagement* di Credit Union Pancur Kasih.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Organizational Justice* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* di Credit Union Pancur Kasih.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Mental Health* di Credit Union Pancur Kasih.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Employee Engagement* memediasi *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Mental Health* di Credit Union Pancur Kasih.
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Employee Engagement* memediasi *Organizational Justice* terhadap *Employee Mental Health* di Credit Union Pancur Kasih.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap pengembangan kajian ilmiah dalam ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada *emotional intelligence*, *organizational justice*, dan *employee engagement* terhadap *employee mental health* pada sektor *micro finance,* yaitu: Credit Union Pancur Kasih.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan informasi yang berguna bagi manajemen Credit Union Pancur Kasih dalam merancang dan menerapkan strategi untuk menjaga dan memperbaiki *employee mental health,* dengan fokus

pada peningkatan *emotional intelligence*, *organizational justice*, dan *employee engagement*.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Credit Union (CU) Pancur Kasih merupakan lembaga keuangan berbadan hukum Nomor 735/BH/X yang telah berdiri sejak 28 Mei 1987. Credit Union Pancur Kasih bergerak dalam layanan simpan pinjam dengan prinsip:

a. *Self-help* (Pertolongan Diri Sendiri)

Prinsip ini menekankan bahwa anggota Credit Union Pancur Kasih diharapkan untuk saling membantu dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan finansial mereka. Namun, bantuan ini bukan berupa ketergantungan pada pihak eksternal, melainkan melalui kolaborasi dan gotong royong antar anggota.

b. *Self-governance* ((Pengelolaan Mandiri)

Prinsip ini mengacu pada sistem pengelolaan organisasi yang dilakukan oleh anggota sendiri, berdasarkan prinsip demokrasi dan transparansi. Setiap anggota memiliki hak suara yang sama dalam pengambilan keputusan, terlepas dari jumlah simpanan atau kontribusi finansialnya.

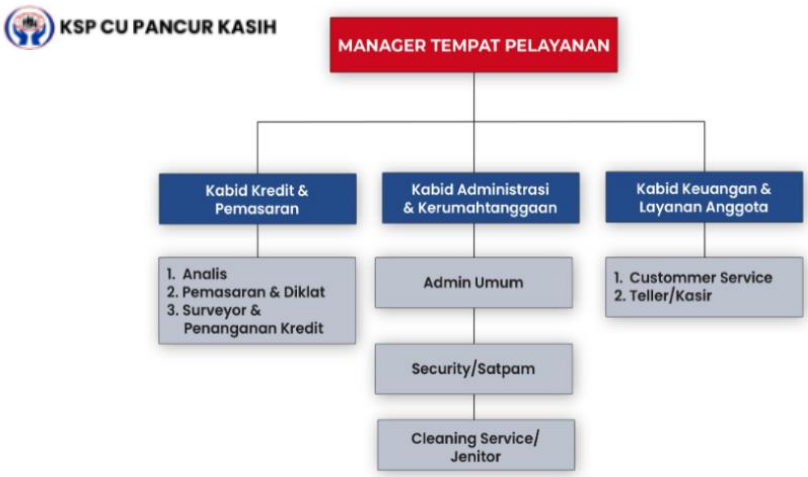
c. *Self-responsibility* (Tanggung Jawab Diri)

Prinsip ini menekankan pentingnya tanggung jawab individu setiap anggota terhadap dirinya sendiri, kelompok, dan keseluruhan komunitas. Setiap anggota diharapkan untuk bertindak secara etis, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menggunakan layanan simpan pinjam.

Sebagai salah satu credit union terbesar di Kalimantan Barat, lembaga ini telah melayani lebih dari 50.000 anggota dengan total aset mencapai Rp1,2 triliun pada tahun 2024 (CUPK *Annual Report*, 2024). Kehadirannya memiliki peran strategis dalam meningkatkan inklusi keuangan bagi masyarakat yang kurang terlayani oleh perbankan konvensional. Melalui pendekatan yang menitikberatkan pada pemberdayaan dan pendidikan, Credit Union Pancur Kasih tidak hanya berfungsi sebagai institusi keuangan, tetapi juga sebagai wadah pembelajaran bagi anggotanya dalam mengelola keuangan dan mengembangkan usaha produktif. Dalam operasionalnya, Credit Union Pancur Kasih menerapkan prinsip koperasi

yang mengutamakan partisipasi aktif anggota dalam pengambilan keputusan. Sistem tata kelola yang diterapkan mencerminkan nilai-nilai demokrasi ekonomi, di mana setiap anggota memiliki hak dan kewajiban yang setara, terlepas dari besarnya simpanan yang dimiliki. Selain itu, Credit Union Pancur Kasih berhasil mengintegrasikan nilai-nilai tradisional masyarakat Dayak dengan prinsip modern dalam pengelolaan keuangan mikro. Pendekatan ini menciptakan rasa kepemilikan yang kuat di antara anggota serta membantu melestarikan identitas budaya lokal dalam konteks pembangunan ekonomi. Setiap evaluasi dan refleksi yang diadakan, melahirkan suatu ide baru berkaitan dengan strategi pengembangan credit union pancur kasih.

Prinsip dan nilai-nilai yang menjiwai gerakan perkumpulan Pancur Kasih seperti tercantum dalam VISI: kebersamaan, kemandirian, dan cinta kasih, untuk menumbuhkan rasa percaya diri, mengembangkan kemampuan setiap aktivisnya, saling menguatkan, dan berbagi pengetahuan dan keterampilan untuk kemajuan bersama. “Anda pasti bisa jika anda berpikir bisa.” Inilah salah satu contoh kalimat motivasi yang sering dilontarkan. Optimisme dan daya pikir yang cerdas dan kritis selalu dibangun bersama inilah yang memberi peluang dan menjadi daya dorong bagi para pengurus, pengelola dan para anggota untuk bergerak dinamis dan inovatif. Mimpi atau cita-cita yang besar dapat terwujud jika mendapat banyak dukungan disertai tindakkan konkrit. Inilah komitmen bersama untuk mencapai kondisi yang dicita-citakan: melepaskan diri dari ketidakberdayaan, mencapai masa depan yang lebih baik, bebas finansial. Di atas ini semua, tentu saja campur tangan Yang Maha Kuasalah yang menuntun pada keberhasilan. “berilah maka kamu akan mendapat,“kepada yang berpunya akan ditambahkan,”inilah yang menjadi roh/keyakinan dalam menjalankan program credit union pancur kasih.



Gambar 1.4 Struktur Organisasi CU Pancur Kasih.
Sumber: Credit Union Pancur Kasih (2025).