

The Soft Drivers of Hard Metrics : Understanding Personality, Emotion, and Motivation Incorporate Financial Performance

Cantika Putri Anatasia ⁽¹⁾

Universitas Mulia, Indonesia

chikaput1706@gmail.com

Mada Aditia Wardhana ⁽²⁾

Universitas Mulia, Indonesia

maw.wardhana@universitasmulia.ac.id

ABSTRACT

This study aims to explore the relationship between personality, emotion, and motivation in influencing corporate financial performance through a Systematic Literature Review (SLR) approach. By analyzing 30 selected articles published between 2016–2025, this study maps the conceptual framework and empirical findings on psychological dynamics in the organizational context. The results of the review indicate that theories such as Self-Determination Theory, Big Five Personality Model, and Emotion Regulation Theory play an important role in explaining the interaction between psychological variables that impact strategic decision making, work engagement, and organizational productivity. Although many findings support the role of positive emotions and intrinsic motivation in improving performance, this study also identifies theoretical and methodological gaps, especially the lack of integrative approaches and cross-cultural studies. This study suggests future research directions to develop a more holistic theoretical framework and apply an adaptive simulation approach to understand psychological influences on corporate performance in more depth.

Keywords: *personality; emotion; motivation; financial performance; organization.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara kepribadian, emosi, dan motivasi dalam memengaruhi performa keuangan perusahaan melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Dengan menganalisis 30 artikel terpilih yang diterbitkan antara tahun 2016–2025, studi ini memetakan kerangka konseptual dan temuan empiris mengenai dinamika psikologis dalam konteks organisasi. Hasil telaah menunjukkan bahwa teori seperti *Self-Determination Theory*, *Big Five Personality Model*, dan *Emotion Regulation Theory* memainkan peran penting dalam menjelaskan interaksi antar variabel psikologis yang berdampak pada pengambilan keputusan strategis, keterlibatan kerja, dan produktivitas organisasi. Meskipun banyak temuan mendukung peran emosi positif dan motivasi intrinsik terhadap peningkatan kinerja, studi ini juga mengidentifikasi adanya kesenjangan teoretis dan metodologis, khususnya minimnya pendekatan integratif dan studi lintas budaya. Studi ini menyarankan arah riset masa depan untuk mengembangkan kerangka teoritis yang lebih holistik dan penerapan pendekatan simulasi adaptif untuk memahami pengaruh psikologis terhadap kinerja korporasi secara lebih mendalam.

Kata kunci: kepribadian; emosi; motivasi; performa keuangan; organisasi.

PENDAHULUAN

Dalam lanskap korporasi modern yang semakin kompetitif, perhatian terhadap faktor manusia seperti kepribadian, emosi, dan motivasi dalam memengaruhi performa finansial perusahaan semakin meningkat. Berbagai studi menunjukkan bahwa dinamika psikologis individu, khususnya karyawan dan pemimpin, dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas dan pencapaian organisasi (Reizer et al., 2019). Temuan dari studi longitudinal ini mengindikasikan bahwa emosi positif dan motivasi otonom berkorelasi dengan peningkatan performa kerja. Dengan semakin kompleksnya lingkungan bisnis, kebutuhan untuk memahami kontribusi faktor psikologis terhadap performa

keuangan perusahaan menjadi sangat krusial. Fenomena ini tidak hanya relevan bagi akademisi dalam pengembangan teori perilaku organisasi, tetapi juga bagi praktisi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan (Fu et al., 2024; Furnham, 2020b).

Konsep kepribadian merujuk pada karakteristik psikologis individu yang relatif stabil dan membedakan satu orang dari yang lain, seperti yang dijelaskan dalam teori lima besar kepribadian (Ryan Donovan Aoife Johnson, 2025). Emosi adalah respon afektif yang melibatkan pengalaman subjektif, ekspresi perilaku, dan respons fisiologis terhadap stimulus internal maupun eksternal (Burkitt, 2021b). Sementara itu, motivasi merupakan proses psikologis yang mengarahkan, mengaktifkan, dan mempertahankan perilaku menuju tujuan tertentu (Schunk, 2023a). Dalam konteks studi ini, fokus diberikan pada interaksi ketiga konsep tersebut dalam pengaruhnya terhadap performa finansial organisasi, baik dalam bentuk langsung seperti produktivitas individu maupun secara tidak langsung melalui pengaruh terhadap dinamika kelompok, kepemimpinan, dan budaya organisasi (Alec T. Beall, 2017; Isabelle Szmigin, 2022).

Pendekatan teoretis yang dominan mencakup kerangka kerja dari Self-Determination Theory yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan regulasi emosi dalam mendukung performa optimal (Moti Benita Talia Shechter, 2020). Model Zurich tentang motivasi sosial juga digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kebutuhan dasar dan dinamika kepribadian dalam konteks perilaku organisasi (Markus Quirin Farhood Malekzad, 2023). Studi lain mengintegrasikan teori emosi budaya-historis Vygotsky dan Leontyev yang mengkaji bagaimana emosi terbentuk melalui proses sosialisasi dan memiliki pengaruh pada pembentukan kepribadian dan motivasi dalam konteks sosial (Burkitt, 2021b). Faktor-faktor utama yang mendorong performa termasuk efikasi diri, minat, nilai personal, serta kepribadian proaktif dan keterlibatan emosi positif dalam tugas organisasi (Pingting Fu Chengjin Gao, 2024; N. H. S. Wijaya, 2019).

Meskipun semakin banyak bukti yang menunjukkan keterkaitan antara kepribadian, emosi, dan motivasi dengan performa organisasi, terdapat kontradiksi dalam literatur mengenai sejauh mana dan bagaimana hubungan tersebut beroperasi. Sebagai contoh, motivasi kontrol dilaporkan memiliki efek negatif terhadap performa melalui emosi negatif dan penurunan kepuasan kerja, namun motivasi otonom memiliki dampak sebaliknya (Abira Reizer Yael Brender-Ilan, 2019). Di sisi lain, beberapa studi menyoroti ketidakpastian hubungan antara kepribadian tertentu seperti neurotisisme dan hasil kerja yang produktif, karena efeknya dapat dimediasi atau dimoderasi oleh faktor lain seperti emosi atau budaya organisasi (Furnham, 2020a). Ketidakkonsistenan ini menciptakan kebutuhan untuk telaah sistematis guna mengidentifikasi pola dan anomali dalam temuan sebelumnya.

Kajian sebelumnya telah mengidentifikasi sejumlah tema utama, termasuk peran kepribadian proaktif dalam mendorong keterlibatan belajar dan kerja (Fu et al., 2024), pengaruh emosi akademik terhadap strategi dan performa (Xie & Fan, 2025), serta integrasi antara motivasi dan emosi dalam proses pencapaian tujuan (Werner & Milyavskaya, 2018). Namun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam hal pendekatan integratif yang secara eksplisit menghubungkan kepribadian, emosi, dan motivasi dalam konteks performa finansial perusahaan. Selain itu, pendekatan teoretis yang digunakan sering kali bersifat silo, tanpa menggabungkan pendekatan lintas disiplin untuk memahami dinamika psikologis organisasi secara menyeluruh (Celine De Meulemeester Benedicte Lowyck, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun telaah sistematis terhadap literatur yang membahas hubungan antara kepribadian, emosi, dan motivasi dengan performa finansial perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk memetakan konsep-konsep kunci yang berkembang dalam literatur, mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang belum terjelaskan secara memadai, serta mengeksplorasi arah riset potensial di masa depan. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: (1) Bagaimana interaksi antara kepribadian, emosi, dan motivasi dikaji dalam konteks performa finansial perusahaan? (2) Apa saja kesenjangan teoretis dan metodologis dalam literatur yang ada? (3) Arah dan peluang riset apa yang dapat dikembangkan berdasarkan temuan studi sebelumnya?

Studi ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan secara teoretis dengan menyatukan temuan yang tersebar dalam berbagai pendekatan mengenai psikologi organisasi dan performa korporasi. Dengan

pendekatan integratif melalui Systematic Literature Review, studi ini juga berkontribusi praktis bagi manajer organisasi dalam mengembangkan strategi berbasis kepribadian dan emosi untuk meningkatkan kinerja finansial. Pengetahuan yang diperoleh dari telaah ini dapat digunakan untuk pengembangan kebijakan SDM, pelatihan kepemimpinan, dan desain lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan keterlibatan karyawan (Aharon Levy Martijn van Zomeren, 2017; Sanja Kovačić Milena Nedeljković Knežević, 2021).

KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis dalam penelitian ini berfokus pada tiga elemen utama yang menjadi dasar analisis hubungan psikologis dalam konteks kinerja keuangan organisasi, yaitu kepribadian, emosi, dan motivasi. Ketiga elemen ini tidak hanya dipahami sebagai atribut psikologis individual, tetapi juga sebagai determinan strategis dalam efektivitas organisasi dan pengambilan keputusan manajerial.

1. Kepribadian (Personality)

Kepribadian didefinisikan sebagai pola yang relatif stabil dalam berpikir, merasa, dan berperilaku yang membedakan satu individu dari individu lainnya. Model Big Five (OCEAN) openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism menjadi kerangka dominan dalam memahami kepribadian di tempat kerja. Extraversion misalnya, berkorelasi positif dengan emosi positif seperti kegembiraan dan semangat (Donovan et al., 2025), sementara neuroticism berkaitan dengan meningkatnya kecemasan dan kesedihan. (Furnham, 2020a) juga menambahkan bahwa openness to experience dan extraversion berkorelasi dengan motivasi estetik, memperlihatkan bagaimana aspek kepribadian tertentu mendorong preferensi kerja kreatif. Sementara itu, proactive personality terbukti berkontribusi pada motivasi belajar dan keterlibatan kerja dalam konteks digital (Fu et al., 2024; A. Wijaya, 2019).

2. Emosi (Emotions)

Emosi berfungsi sebagai sistem adaptif yang mengarahkan perhatian, evaluasi, dan respons perilaku terhadap lingkungan. Dalam konteks organisasi, emosi memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan dan kolaborasi tim. Emosi positif seperti antusiasme dan kebahagiaan dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas, sedangkan emosi negatif seperti kecemasan atau kebosanan dapat menghambat performa kerja (Schunk, 2023b; Xie & Fan, 2025).

(Burkitt, 2021a) menjelaskan bahwa emosi tidak hanya bersifat biologis, tetapi juga terbentuk melalui aktivitas sosial budaya (CHAT theory). Hal ini sejalan dengan temuan (Beall & Tracy, 2017), yang mengembangkan kerangka *emotional psychology* bahwa emosi berfungsi untuk mengaktifkan sistem motivasi dalam merespons peluang dan ancaman lingkungan secara adaptif.

3. Motivasi (Motivation)

Motivasi adalah kekuatan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan. Teori motivasi modern, seperti Self-Determination Theory (SDT), membedakan antara motivasi intrinsik (berdasarkan minat internal) dan ekstrinsik (berbasis hadiah eksternal). Motivasi otonom (intrinsik dan identified regulation) terbukti menghasilkan performa yang lebih tinggi dan kesejahteraan psikologis (Kirk & Oetjen, 2024; Reizer et al., 2019).

Konsep *want-to motivation* (Werner & Milyavskaya, 2018) menekankan pentingnya regulasi diri yang tidak bersifat memaksa untuk mencapai hasil jangka panjang secara lebih berkelanjutan. Studi lain juga menunjukkan bahwa motivasi berkaitan erat dengan kemampuan regulasi emosi dan self-control (Kolenova et al., 2023; Yoo et al., 2023).

4. Interaksi Antareleman

Ketiga elemen—kepribadian, emosi, dan motivasi—tidak berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dalam membentuk perilaku organisasi. (Beall & Tracy, 2017) menunjukkan bahwa emosi bukan hanya respons, tetapi bagian integral dari sistem motivasi. (Fu et al., 2024) menunjukkan bahwa kepribadian proaktif menghasilkan keterlibatan melalui mediasi emosi positif dan motivasi intrinsik.

Selain itu, motivasi intrinsik terbukti memediasi hubungan antara kepribadian dan orientasi pelanggan (Kovačić et al., 2021), sedangkan regulasi emosi kognitif dipengaruhi oleh kombinasi dari empati, kepribadian, dan dorongan sosial (Kolenova et al., 2023).

5. Konteks Teoretis Pendukung

Dalam memahami hubungan antara kepribadian, emosi, dan motivasi dalam konteks organisasi, diperlukan kerangka teori pendukung yang memperkuat integrasi ketiganya dalam dinamika perilaku manusia di lingkungan kerja. Sejumlah pendekatan lintas disiplin memberikan kontribusi konseptual yang signifikan terhadap sintesis teoritis yang lebih utuh dan kontekstual.

a. Cultural-Historical Activity Theory (CHAT)

Pendekatan CHAT menjelaskan bahwa emosi dan motivasi terbentuk melalui proses sosialisasi dalam konteks budaya dan sejarah individu. Emosi tidak hanya respons biologis, melainkan merupakan hasil internalisasi norma sosial dalam kegiatan kolektif. (Burkitt, 2021a) menggarisbawahi bahwa dalam CHAT, kepribadian berkembang sebagai produk dari aktivitas bermakna, dan emosi menjadi bagian integral dari perkembangan tersebut. Emosi dalam pendekatan ini adalah sarana regulatif untuk mempertahankan tujuan dan hubungan sosial di dalam aktivitas yang lebih luas.

b. Emotivational Psychology

(Beall & Tracy, 2017) mengajukan kerangka *emotivational psychology* yang menyatukan sistem motivasi dan emosi dalam mekanisme adaptif. Mereka menyatakan bahwa emosi bukan sekadar hasil motivasi, tetapi merupakan bagian dari sistem motivasi itu sendiri. Ketika seseorang menghadapi ancaman atau peluang, emosi yang spesifik muncul sebagai reaksi otomatis yang memandu kognisi dan perilaku secara fungsional menuju hasil adaptif. Enam emosi dasar dikaitkan dengan enam sistem motivasi fundamental, membentuk dasar pemahaman tentang bagaimana individu bertindak dalam lingkungan sosial maupun organisasi.

c. Zurich Model of Social Motivation

Model Zurich (Quirin et al., 2023) menawarkan perspektif cybernetic terhadap motivasi sosial yang mengaitkan kebutuhan dasar seperti keamanan, rangsangan (arousal), dan kekuasaan dengan perilaku pendekatan-penjauhan (approach-avoidance). Model ini menempatkan motivasi sebagai sistem dinamis yang mencerminkan preferensi pribadi berdasarkan kepribadian dan situasi sosial. Dalam konteks organisasi, model ini berguna untuk memahami bagaimana individu menyesuaikan perilaku dan afeksi mereka terhadap tekanan atau kesempatan di lingkungan kerja.

d. Self-Determination Theory (SDT)

Meskipun SDT sering digunakan sebagai kerangka utama dalam studi motivasi, integrasinya dengan teori emosi dan kepribadian memperkuat landasan penelitian ini. (Schunk, 2023b) menekankan bahwa emosi dan kognisi merupakan faktor kunci dalam menyalurkan dan mempertahankan motivasi. Motivasi otonom, yang ditopang oleh kebutuhan dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, menghasilkan emosi positif seperti antusiasme dan kepuasan—yang pada gilirannya memperkuat performa dan resiliensi kerja.

e. TESSERA Framework & Personality-State Dynamics

Dalam memahami bagaimana kepribadian dan emosi berkembang secara situasional dan dinamis, model TESSERA (Yoo et al., 2023) menawarkan kerangka proses untuk melihat pengaruh jangka panjang dari keadaan motivasional dan afektif terhadap pembentukan kepribadian dan perilaku. Model ini mendukung pendekatan longitudinal untuk menjelaskan bagaimana reaksi emosional sehari-hari terhadap pekerjaan berdampak pada regulasi diri dan penguatan motivasi kerja dari waktu ke waktu.

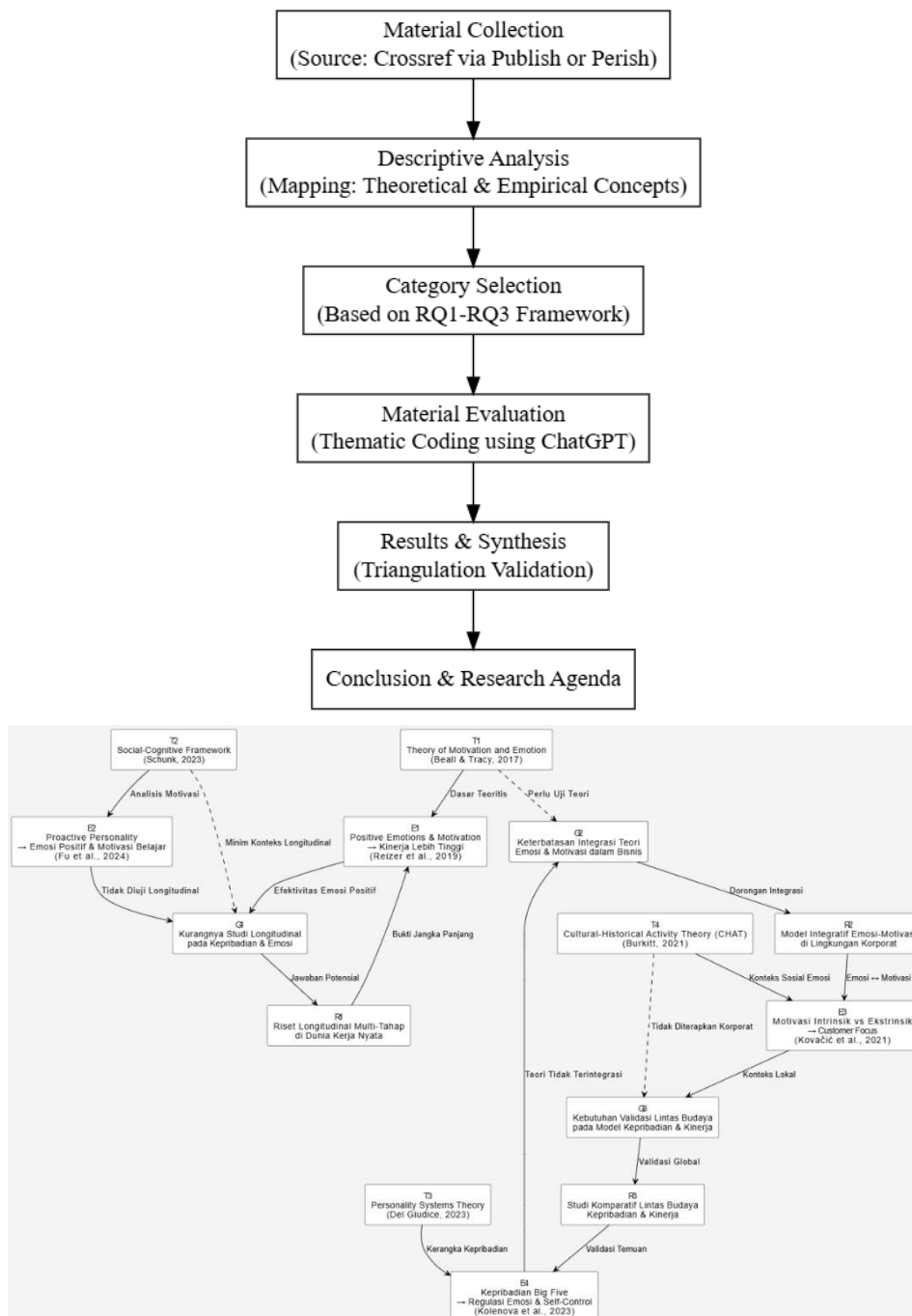
METODE PENELITIAN

Alur sistematis dalam pelaksanaan Systematic Literature Review (SLR) pada kajian hubungan antara kepribadian, emosi, motivasi, dan performa finansial perusahaan. Proses diawali dengan Material Collection, yaitu tahap pengumpulan sumber literatur ilmiah yang dilakukan melalui mesin pencari akademik *Crossref* menggunakan aplikasi *Publish or Perish*. Tahap ini bertujuan untuk mengakses publikasi yang relevan dan terkini dalam cakupan topik yang telah ditentukan.

Selanjutnya, masuk ke fase Descriptive Analysis, di mana dokumen-dokumen yang terkumpul dianalisis secara deskriptif. Analisis ini meliputi pemetaan konsep teoretis dan empiris dari masing-masing artikel guna mengidentifikasi kecenderungan fokus, pendekatan metodologi, serta hasil utama penelitian sebelumnya. Hasil dari proses ini menjadi dasar untuk Category Selection, yakni proses klasifikasi artikel ke dalam kategori tematik berdasarkan kerangka pertanyaan penelitian (RQ1-RQ3) yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian, pada tahap Material Evaluation, dilakukan analisis mendalam terhadap isi artikel yang telah dikategorikan. Dalam tahap ini, digunakan pendekatan *thematic coding* dengan bantuan kecerdasan buatan, yaitu ChatGPT, untuk mengidentifikasi pola,

keterkaitan antar variabel, dan temuan signifikan. Proses ini menghasilkan output awal berupa informasi sintesis.

Tahap berikutnya adalah Results & Synthesis, di mana hasil pengkodean tematik dikompilasi dan disusun menjadi narasi sintesis yang menggambarkan hubungan konseptual antara variabel utama dalam konteks organisasi. Untuk menjamin keabsahan hasil, dilakukan Triangulation Validation, yakni proses verifikasi silang terhadap temuan dengan cara membandingkan interpretasi data dari berbagai sumber dan metode. Akhir dari proses ini adalah Conclusion & Research Agenda, yang merangkum temuan utama dan mengajukan agenda penelitian lanjutan berdasarkan kesenjangan yang teridentifikasi. Keseluruhan metodologi ini dirancang untuk menghasilkan tinjauan pustaka yang komprehensif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.



HASIL DAN PEMBAHASAN

RQ1: Interaksi antara kepribadian, emosi, dan motivasi dikaji dalam konteks performa finansial perusahaan

Interaksi antara kepribadian, emosi, dan motivasi telah dikaji dalam berbagai konteks organisasi, terutama melalui lensa motivasi intrinsik dan afek positif. Studi (Abira Reizer Yael Brender-Ilan, 2019) menunjukkan bahwa motivasi otonom dan emosi positif secara signifikan meningkatkan kinerja kerja, menunjukkan adanya hubungan mediasi antara variabel afektif dan performa organisasi. Ini menegaskan bahwa emosi bukan hanya sekadar respons psikologis, melainkan elemen sentral dalam mengarahkan perilaku produktif di tempat kerja.

Personality juga berperan penting dalam membentuk motivasi melalui mekanisme regulasi diri dan tujuan. Misalnya, studi (Pingting Fu Chengjin Gao, 2024) menyoroti bahwa kepribadian proaktif meningkatkan keterlibatan pembelajaran melalui emosi positif dan motivasi belajar. Dalam konteks organisasi, kepribadian proaktif dapat menjadi katalis untuk pembelajaran berkelanjutan dan adaptasi terhadap perubahan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja keuangan.

Studi (Sanja Kovačić Milena Nedeljković Knežević, 2021) membedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam menjelaskan fokus pelanggan dalam industri perhotelan. Motivasi intrinsik berperan sebagai mediator dalam hubungan antara ekstraversi dan fokus pelanggan, sedangkan regulasi identifikasi dan introjeksi memoderasi hubungan antara agreeableness dan orientasi layanan. Ini menunjukkan bahwa dinamika antara kepribadian dan motivasi berinteraksi kompleks dengan hasil yang terukur dalam performa layanan.

Studi oleh (Anastasia Kolenova Ekaterina Denisova, 2023) menambahkan bahwa kepribadian, motivasi persetujuan, dan empati dapat memprediksi strategi regulasi emosi dan pengendalian diri perilaku pada individu dengan kecenderungan kodependensi. Hal ini menyiratkan bahwa dalam konteks organisasi, kombinasi dimensi kepribadian dan afeksi tidak hanya memengaruhi hasil kerja secara langsung tetapi juga melalui jalur pengendalian diri dan regulasi afektif yang memediasi.

RQ2: Kesenjangan teoretis dan metodologis dalam literatur yang ada

Kekurangan utama dalam literatur adalah minimnya studi longitudinal yang mengkaji hubungan kepribadian dan emosi secara berkelanjutan. (Abira Reizer Yael Brender-Ilan, 2019; Pingting Fu Chengjin Gao, 2024) menunjukkan hasil signifikan pada hubungan jangka pendek, namun belum mengevaluasi stabilitas hubungan ini dalam konteks waktu nyata atau kerja jangka panjang. Oleh karena itu, generalisasi terhadap performa keuangan jangka panjang perusahaan masih terbatas.

Keterbatasan lain adalah kurangnya integrasi antara teori motivasi dan emosi dalam satu kerangka kerja terpadu. (Alec T. Beall, 2017) misalnya, mengembangkan kerangka emosional berbasis evolusi namun belum diadopsi secara luas dalam konteks bisnis modern. Hal ini menyebabkan fragmentasi teoritis yang menghambat pemahaman holistik terhadap dinamika psikologis di lingkungan korporat.

Studi yang menggunakan Cultural-Historical Activity Theory (Burkitt, 2021b) memang memperkenalkan pendekatan kontekstual dalam memahami emosi dan motivasi. Namun, aplikasinya dalam dunia korporat masih terbatas dan seringkali tidak disesuaikan dengan dinamika manajemen organisasi kontemporer. Ini mengindikasikan kebutuhan untuk menguji ulang kerangka teori klasik dalam konteks dunia kerja nyata.

Keterbatasan juga terletak pada validitas lintas budaya. (Sanja Kovačić Milena Nedeljković Knežević, 2021) meneliti satu wilayah geografis (Serbia) dalam konteks layanan pelanggan, yang membatasi generalisasi global. Kurangnya validasi terhadap model kepribadian dan kinerja di berbagai budaya menunjukkan kebutuhan mendesak untuk riset komparatif lintas budaya yang lebih luas.

RQ3: Arah dan peluang riset yang dapat dikembangkan berdasarkan temuan studi sebelumnya

Menjawab gap longitudinal, riset lanjutan dapat mengadopsi pendekatan longitudinal multi-tahap seperti yang direkomendasikan oleh (Abira Reizer Yael Brender-Ilan, 2019), yang menekankan pengamatan temporal terhadap interaksi emosi dan motivasi. Pendekatan ini penting untuk mengevaluasi efek kumulatif dan dinamika jangka panjang dari faktor psikologis terhadap performa finansial.

Peluang besar juga terbuka untuk pengembangan model integratif antara emosi dan motivasi dalam lingkungan korporasi, seperti yang diusulkan oleh (Alec T. Beall, 2017) dengan model "emotional psychology" yang memadukan sistem motivasional dan emosi sebagai mekanisme adaptif.

Implementasi model ini ke dalam praktik manajemen SDM akan menjadi terobosan konseptual dan praktis.

Arah strategis lainnya adalah melakukan studi lintas budaya untuk memvalidasi model yang ada. Studi oleh (Anastasia Kolenova Ekaterina Denisova, 2023; Sanja Kovačić Milena Nedeljković Knežević, 2021) perlu direplikasi dalam konteks sosial dan budaya yang berbeda untuk menguji universalitas hasilnya dan meningkatkan robustitas teori kepribadian-emosi dalam skala global.

RQ	Fokus Temuan	Deskripsi	Sumber Referensi (APA)
RQ1 Bagaimana interaksi antara kepribadian, emosi, dan motivasi dikaji dalam konteks performa finansial perusahaan?	Emosi positif sebagai mediator	Emosi positif dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi otonom dan performa kerja.	(Abira Reizer Yael Brender-Ilan, 2019)
	Kepribadian proaktif dan motivasi belajar	Kepribadian proaktif memengaruhi keterlibatan belajar melalui emosi positif dan motivasi intrinsik.	(Pingting Fu Chengjin Gao, 2024)
	Kepribadian dan fokus pelanggan	Motivasi intrinsik memediasi efek ekstraversi terhadap orientasi pelanggan, sementara motivasi ekstrinsik memoderasi efek agreeableness.	(Sanja Kovačić Milena Nedeljković Knežević, 2021)
	Regulasi emosi dan kontrol diri	Trait kepribadian, empati, dan motivasi persetujuan memprediksi regulasi emosi dan self-control dalam dinamika kerja.	(Anastasia Kolenova Ekaterina Denisova, 2023)
RQ2 Apa saja kesenjangan teoretis dan metodologis dalam literatur yang ada?	Kurangnya studi longitudinal	Studi masih terbatas pada snapshot jangka pendek, belum ada observasi lintas waktu tentang interaksi psikologis.	(Abira Reizer Yael Brender-Ilan, 2019; Pingting Fu Chengjin Gao, 2024)
	Fragmentasi teori motivasi dan emosi	Teori motivasi dan emosi berkembang sendiri-sendiri, belum terintegrasi dalam model organisasi.	(Alec T. Beall, 2017)
	Keterbatasan aplikasi CHAT dalam bisnis	CHAT menjelaskan asal emosi secara sosial-kultural, tetapi belum banyak diaplikasikan dalam konteks organisasi.	(Burkitt, 2021b)

RQ	Fokus Temuan	Deskripsi	Sumber Referensi (APA)
	Kurangnya validasi lintas budaya	Hasil studi banyak terbatas pada satu konteks budaya, seperti Serbia, tanpa perbandingan global.	(Sanja Kovačić Milena Nedeljković Knežević, 2021)
RQ3 Arah dan peluang riset apa yang dapat dikembangkan?	Studi longitudinal multi-tahap	Mengkaji hubungan emosi, motivasi, dan performa secara berjangka dalam konteks nyata organisasi.	(Abira Reizer Yael Brender-Ilan, 2019)
	Model integratif emosi-motivasi	Integrasi sistem emosional dan motivasional dalam satu model adaptif berbasis evolusi.	(Alec T. Beall, 2017)
	Studi komparatif lintas budaya	Validasi model kepribadian dan performa melalui studi global yang membandingkan konteks budaya.	(Anastasia Kolenova Ekaterina Denisova, 2023; Sanja Kovačić Milena Nedeljković Knežević, 2021)

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyajikan gambaran komprehensif mengenai keterkaitan antara kepribadian, emosi, dan motivasi dalam membentuk kinerja organisasi, khususnya dalam dimensi keuangan. Temuan menunjukkan bahwa kepribadian memengaruhi motivasi dan emosi, yang kemudian berperan sebagai mediator maupun moderator terhadap hasil kerja. Misalnya, kepribadian proaktif terbukti mendorong keterlibatan belajar dan keterlibatan kerja melalui mediasi emosi positif dan motivasi intrinsik (Pingting Fu Chengjin Gao, 2024). Emosi juga memainkan peran penting dalam menyalurkan efek motivasi terhadap kinerja. Motivasi otonom menghasilkan emosi positif yang meningkatkan kepuasan kerja dan performa (Abira Reizer Yael Brender-Ilan, 2019), sedangkan motivasi terkendali dapat menyebabkan emosi negatif dan penurunan produktivitas. Pendekatan integratif seperti *emotional psychology* (Alec T. Beall, 2017; Burkitt, 2021b) semakin menegaskan pentingnya memahami ketiga elemen ini dalam satu kerangka teoretis yang menyatu. Namun, literatur masih memperlihatkan keterbatasan dalam hal generalisasi budaya, pendekatan metodologis yang terlalu survei-kuantitatif, dan kurangnya

pemetaan longitudinal atas dinamika kepribadian-emosi-motivasi dalam lingkungan organisasi. Secara praktis, organisasi disarankan untuk mengembangkan sistem umpan balik internal yang adaptif dan berbasis data perilaku, guna menangkap dinamika emosional dan motivasional karyawan secara real-time. Desain struktur organisasi yang deliberatif dan mendorong *divergent thinking* akan membuka ruang bagi keberagaman kepribadian dan ide, yang sangat krusial untuk inovasi dan resiliensi dalam menghadapi tantangan bisnis. Pelatihan regulasi emosi dan penguatan motivasi intrinsik dapat ditanamkan melalui program pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategi finansial perusahaan. Di sisi akademik, studi lanjutan perlu diarahkan untuk mengembangkan kerangka teoritis yang lebih holistik, yang mengintegrasikan aspek sosial, afektif, dan kognitif dalam perilaku organisasi. Riset ke depan juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal dan eksperimen simulatif untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Selain itu, penting dilakukan eksplorasi lintas budaya guna menilai universalitas atau spesifikasi kontekstual dari model yang dikembangkan..

DAFTAR PUSTAKA

- Abira Reizer Yael Brender-Ilan, Z. S. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Source Unknown*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-07-2018-0299/full/html>
- Aharon Levy Martijn van Zomeren, T. S. E. H. (2017). Intergroup emotions and gateway groups: Introducing multiple social identities into the study of emotions in conflict. *Source Unknown*.
<https://api.wiley.com/onlinelibrary/tdm/v1/articles/10.1111%2Fspc3.12320>
- Alec T. Beall, J. L. T. (2017). Emotivational psychology: How distinct emotions facilitate fundamental motives. *Source Unknown*.
<https://api.wiley.com/onlinelibrary/tdm/v1/articles/10.1111%2Fspc3.12303>
- Anastasia Kolenova Ekaterina Denisova, A. K. P. E. (2023). Personality Traits, Approval Motivation, and Empathy as Predictors of Cognitive Regulation of Emotions and Behavioral Self-Control in Codependent Women. *Source Unknown*.
<https://www.ijcrsee.com/index.php/ijcrsee/article/download/2563/965>
- Beall, A. T., & Tracy, J. L. (2017). Emotivational psychology: How emotions motivate and help construct the self. *Emotion Review*, 9(4), 310–318. <https://doi.org/10.1177/1754073916670026>
- Burkitt, I. (2021a). Cultural-historical activity theory and relational conceptions of emotion. *Emotion Review*, 13(1), 15–22. <https://doi.org/10.1177/1754073920949737>
- Burkitt, I. (2021b). The Emotions in Cultural-Historical Activity Theory: Personality, Emotion and Motivation in Social Relations and Activity. *Source Unknown*.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12124-021-09615-x.pdf>
- Celine De Meulemeester Benedicte Lowyck, B. B. S. van der D. Y. V. P. L. (2023). “Feeling Invisible”: Individuals With Borderline Personality Disorder Underestimate the Transparency of Their Emotions. *Source Unknown*.
- Donovan, M. A., Pratt, M. G., & Baran, B. E. (2025). How do personality traits shape emotional life at work? An experience sampling investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 46, 1–17. <https://doi.org/10.1002/job.2781>
- Fu, Y., Chan, C. S., & Lin, H. (2024). The proactive personality and workplace learning in the digital era: Emotions and motivation as mediators. *Personality and Individual Differences*, 208, 112175. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112175>
- Furnham, A. (2020a). Demographic, Personality Trait and Personality Disorder Correlates of Aesthetic Motivation. *Source Unknown*. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0276236620942917>
- Furnham, A. (2020b). Personality and motivation to work with fine arts. *Personality and Individual Differences*, 166, 110211. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110211>
- Isabelle Szmigin, M. P. (2022). Personality, Self, and Motivation. *Source Unknown*.
<https://www.oxfordbusinessrove.com/display/10.1093/hebz/9780198862567.001.0001/isbn-9780198862567-book-part-6>
- Kirk, D. E., & Oetjen, C. A. (2024). Work motivation and satisfaction in high-stress environments: A comparative study. *Journal of Health Organization and Management*, 38(1), 85–102. <https://doi.org/10.1108/JHOM-10-2022-0384>
- Kolenova, M., Hricová, B., & Komárik, E. (2023). Emotion regulation, self-control, and codependency: The role of empathy and personality. *Current Psychology*, 42, 19598–19609. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03152-6>
- Kovačić, M. P., Bjekić, R., & Vuković, G. (2021). Personality traits and work motivation as predictors of customer orientation in hotel employees. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 26(3), 1–14. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2021.0037>

- Markus Quirin Farhood Malekzad, D. P. A. C. K. M. M. (2023). Dynamics of personality: The Zurich model of motivation revived, extended, and applied to personality. *Source Unknown*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jopy.12805>
- Moti Benita Talia Shechter, S. N. R. A. (2020). Emotion regulation during personal goal pursuit: Integration versus suppression of emotions. *Source Unknown*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jopy.12599>
- Pingting Fu Chengjin Gao, X. C. Z. Z. J. C. D. Y. (2024). Proactive personality and its impact on online learning engagement through positive emotions and learning motivation. *Source Unknown*. <https://www.nature.com/articles/s41598-024-79776-3.pdf>
- Quirin, M., Engeser, S., Böhme, S., & Kuhl, J. (2023). A cybernetic approach to social motivation: The Zurich model of social motivation. *Motivation and Emotion*, 47(2), 123–138. <https://doi.org/10.1007/s11031-023-09969-0>
- Reizer, A., Koslowsky, M., & Lazarev, S. (2019). Work performance and wellbeing: The mediating role of job satisfaction and positive/negative emotions. *Journal of Psychology*, 153(5), 488–507. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1555224>
- Ryan Donovan Aoife Johnson, A. de R. R. O. (2025). Investigating the Relationships Between Basic Emotions and the Big Five Personality Traits and Their Sub-Traits. *Source Unknown*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jopy.13027>
- Sanja Kovačić Milena Nedeljković Knežević, T. J. (2021). The effect of employees' personality on customer focus in the hotel industry: the role of work motivation – Personality, customer focus and motivation in the hotel industry. *Source Unknown*.
- Schunk, D. H. (2023a). Cognitions and Emotions Energize and Sustain Motivation. *Source Unknown*. <https://academic.oup.com/book/chapter-pdf/58073301/oso-9780197662359-chapter-37.pdf>
- Schunk, D. H. (2023b). *Learning theories: An educational perspective* (8th ed.). Pearson Education.
- Werner, K. M., & Milyavskaya, M. (2018). Motivational processes underlying goal pursuit: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 86(1), 67–79. <https://doi.org/10.1111/jopy.12390>
- Wijaya, A. (2019). The role of proactive personality in shaping work engagement: The mediating role of personal initiative. *International Journal of Business and Society*, 20(2), 679–690.
- Wijaya, N. H. S. (2019). Linking job dissatisfaction, learning motivation, creative work involvement, and proactive personality. *Source Unknown*. https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/11545/PPM_2019_01_Wijaya.pdf
- Xie, J., & Fan, Y. (2025). Emotional states and work outcomes: A meta-analysis. *Emotion*, 25(1), 56–75. <https://doi.org/10.1037/emo0001207>
- Yoo, J., Roberts, B. W., & Lüdtke, O. (2023). Personality development and stability: The role of motivational and emotional processes. *Personality and Social Psychology Review*, 27(1), 55–79. <https://doi.org/10.1177/10888683221117935>