

Remunerasi, *Financial Efficacy* dan *Financial Well-Being*

Nur Aini^{1*}

Ernani Hadiyati²

Umi Muawanah³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajayana, Indonesia

*Correspondences: noona.nuraini@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh remunerasi dan efikasi keuangan terhadap *financial well-being*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Responden penelitian adalah pegawai administrasi perguruan tinggi negeri di Kota Malang. Kuesioner yang kembali dan dinyatakan layak untuk dijadikan data penelitian sebanyak 146 responden, dan selanjutnya dianalisis menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan remunerasi dan *financial efficacy* berpengaruh positif terhadap *financial well-being*. *Financial efficacy* juga berhasil menjadi pemediasi pada hubungan remunerasi terhadap *financial well-being*, meskipun nilainya relatif kecil. Remunerasi sebagai bentuk kompensasi terbukti meningkatkan kesejahteraan keuangan dan *financial efficacy* berkontribusi memperkuat hubungan tersebut.

Kata Kunci: Remunerasi; *Financial Efficacy*; *Financial Well-Being*.

Remuneration, Financial Efficacy and Financial Well-Being

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of remuneration and financial efficacy on financial well-being. The study used a quantitative approach and data was obtained by distributing questionnaires. Research respondents are administrative employees of state universities in Malang City. The questionnaires that were returned and declared eligible to be used as research data were 146 respondents, and then analyzed using SEM-PLS. The results showed that remuneration and financial efficacy had a positive effect on financial well-being. Financial efficacy has also succeeded in mediating the relationship between remuneration and financial well-being, although the value is relatively small. Remuneration as a form of compensation has been shown to increase financial well-being and financial efficacy contributes to strengthening this relationship.

Keywords: Remuneration; *Financial Efficacy*; *Financial Well-Being*.

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 32 No. 2
Denpasar, Februari 2022
Hal. 411-422

DOI:
10.24843/EJA.2022.v32.i02.p10

PENGUTIPAN:
Aini, N., Hadiyati, E. &
Muawanah, U. (2022).
Remunerasi, *Financial Efficacy*
dan *Financial Well-Being*.
E-Jurnal Akuntansi,
32(2), 411-422

RIWAYAT ARTIKEL:
Artikel Masuk:
31 Januari 2022
Artikel Diterima:
25 Februari 2022

PENDAHULUAN

Setiap manusia memiliki tujuan dan motif hidup yang berbeda. Namun, untuk sejahtera dan bahagia merupakan kebutuhan umum untuk semua manusia. *Financial well-being* merupakan keadaan dimana seseorang telah mampu memenuhi kewajiban keuangan saat ini, telah memiliki investasi yang cukup untuk rencana masa depan, dan memiliki kesempatan untuk memilih dalam menikmati hidupnya (Renaldo, Sudarno, & Hutahuruk, 2020). *Financial well-being* suatu keadaan dimana individu merasa sehat dan bahagia secara finansial, serta merasa bebas dari rasa cemas akan kejadian buruk yang berkaitan dengan kondisi finansialnya (Chong *et al.*, 2021).

Keuangan harus dikelola dengan baik, termasuk kondisi keuangan pribadi dan keluarga untuk jaminan rasa nyaman, aman dan terhindar dari kecemasan akan kondisi yang tidak menentu di masa depan. Pengelolaan keuangan salah satunya terkait dengan efikasi keuangan. Efikasi keuangan merupakan kondisi seseorang yang memiliki kepercayaan diri mampu mengelola keuangan dengan baik, atas *financial capability*, *financial knowledge* yang dimilikinya, sehingga mampu mempertimbangkan beberapa hal untuk mendapatkan keseimbangan kondisi keuangan/ *financial well-being* (Chavali, Mohan Raj, & Ahmed, 2021). Untuk mendapatkan rasa nyaman tersebut, pastinya harus ada pendapatan yang diperoleh sebagai hasil dari bekerja.

Remunerasi merupakan pendapatan yang diterima oleh seorang pegawai yang diberikan berdasarkan capaian kinerja seorang pegawai, dengan beberapa indikator syarat yang harus dipenuhi. Tujuan pemberian remunerasi yaitu untuk meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proporsional dan rasional sebagaimana diatur dalam pasal 2 Permendagri No. 12 Tahun 2008, maka remunerasi harus memenuhi unsur keadilan, transparansi, dan mengutamakan kesejahteraan semua pegawai.

Novelty atau kebaruan penelitian lahir dari mampunya penelitian ini menjawab *gap* penelitian yang terjadi saat ini. Penelitian ini mencoba menutupi kesenjangan penelitian tentang remunerasi. Jika penelitian sebelumnya banyak membahas kaitan remunerasi dengan kinerja individu (Cahyanugroho, Hubeis, & Wijayanto, 2016), (Permana & Bharoto, 2021), (Dewi, 2019), (Anggraini, Muchtar, & Masdupi, 2018), (Nahar & Zayed, 2019), dan pada penelitian ini dicoba untuk mengkaitkan remunerasi dengan perasaan, kepercayaan diri individu terkait dengan kondisi dan kinerja keuangannya.

Remunerasi dapat meningkatkan usaha dan motivasi pegawai, sehingga berkorelasi terhadap produktivitas kerja (Islam & Purnamasari, 2019). Remunerasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi atas kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Gustika, 2013) dan (Supandi & Mutmainatus, 2020). Pemberian remunerasi oleh organisasi bertujuan untuk meningkatkan kondisi kesehatan, kenyamanan hidup pegawai (Anderson & Rust, 2013). Remunerasi harus memenuhi unsur transparansi dan keadilan (*justice*) (Islam & Purnamasari, 2019), remunerasi yang diberikan layak dan wajar, adil dan seimbang, serta cukup (Iswanto, 2007) dan (Supandi & Mutmainatus, 2020), remunerasi memenuhi unsur kepuasan jumlah yang diterima dan kepuasan atas prosedurnya (Ruiz *et al.* 2017).

Setiap pendapat dikemukakan berdasarkan pertimbangan atas kebutuhan dari setiap organisasi, dan setiap organisasi menetapkan indikator yang berbeda

dalam menentukan hasil kinerja pegawainya. Terlepas dari semua perbedaan indikator tersebut, intinya remunerasi tetap pada tujuan dasarnya yaitu untuk memberikan motivasi kepada pegawai untuk menunjukkan performa yang lebih bagus, berkualitas, produktif, berorientasi pada layanan prima dan organisasi terbebas dari budaya korupsi (Martono, Khoiruddin, & Wulansari, 2018). Karyawan yang merasa puas dengan remunerasi yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja, akan memberikan kontribusi maksimal untuk berkinerja lebih baik (Anggraini, Muchtar, & Masdupi, 2018) dan (Cahyonugroho, Hubeis, & Wijayanto, 2016), dan itu terjadi pada pegawai yang bekerja di sektor publik/instansi pemerintah (Mukhti & Fachruddin, 2016) dan (Islam & Purnamasari, 2019).

Jika dilihat dari perspektif pegawai sebagai individu, remunerasi terkait dengan manajemen keuangan pribadi (Vosloo, 2014). Efikasi keuangan lebih pada sikap yang dipilih secara sadar untuk manajemen keuangan lebih baik, yaitu tingkat pinjaman yang rendah, hanya sedikit memiliki masalah keuangan, memiliki tabungan yang cukup yang mengarah pada kebahagiaan finansial karena mampu mencapai efisiensi keuangan yang lebih baik (Lapp, 2010).

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap *financial efficacy*.

Remunerasi merupakan salah satu insentif yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Mahmud, Hidayah, & Widhiastuti, 2018). Remunerasi yang diberikan oleh organisasi selain berdampak positif pada kinerja karyawan, juga dapat menyampaikan pesan/*image* positif suatu organisasi (Anggraini, Muchtar, & Masdupi, 2018). Remunerasi yang berkeadilan berdasarkan dengan kinerja karyawan menjadikan stimuli untuk memotivasi, puas, *engage* yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang optimal (Bernsten & Karolina, 2010), (Cahyonugroho *et al.*, 2016) dan (Agustiningsih., 2016).

Remunerasi merupakan salah satu indikator untuk menjadikan pegawai puas (Tian *et al.*, 2021). Pemberian remunerasi yang menarik dan memadai sesuai dengan preferensi, kebutuhan dan kinerja pegawai digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawan potensialnya (Peprah *et al.*, 2017), dan remunerasi, pengembangan karir, *leadership*, *work life balance* merupakan keseluruhan indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan (Stamolampros *et al.*, 2019). Pegawai yang merasa puas dengan remunerasi dan lingkungan kerjanya, tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat kerja, atau dengan kata lain mereka loyal (Strenitzerová & Achimský, 2019), karena karyawan adalah aset vital sebuah organisasi, maka perlunya organisasi memperhatikan dan mengeluarkan biaya lebih (remunerasi) untuk menciptakan karyawan yang puas, lingkungan kerja yang kondusif dan akhirnya meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi (Giovanis, 2019). Kepuasan berkorelasi dengan kondisi *wellbeing*. Remunerasi jika dikaitkan dengan *wellbeing*, maka fokus pada *financial wellbeing*, yaitu kondisi seseorang dengan keuangan yang sehat, bahagia dan nyaman (Renaldo, Sudarno, & Hutahuruk, 2020).

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap *financial wellbeing*.

Salah satu indikator yang mempengaruhi *financial wellbeing* adalah efikasi keuangan atau kepercayaan diri mampu mengelola keuangan dengan baik

(Saadah, 2020). Efikasi diri mengacu pada rasa keyakinan pribadi bahwa seseorang dapat menaklukkan dan berhasil di bawah tantangan hidup tertentu (Rothwell, Khan, & Cherney, 2016), sehingga efikasi keuangan adalah kemampuan bertindak untuk mengubah perilaku keuangan dengan kontrol dan pengendalian yang lebih bagus (Herawati *et al.*, 2018). Individu dengan efikasi diri yang tinggi, lebih berani mencoba beberapa peluang untuk mendapatkan kondisi keuangan lebih baik dengan mengembangkan beberapa sikap positif (Faique *et al.*, 2017), efikasi diri juga mempengaruhi seberapa lama seseorang dapat bertahan ketika menghadapi suatu masalah dan sejauhmana ketangguhannya dalam mencoba untuk keluar dari masalah tersebut (Renaldo *et al.*, 2020), seperti ketika dihadapkan pada pertimbangan masalah keuangan, mereka mampu memperoleh informasi untuk mengambil keputusan keuangan, kemampuan untuk membuat pilihan yang cerdas, serta kemampuan untuk mengendalikan keuangan pribadi (Chong *et al.*, 2021). Efikasi keuangan membantu untuk lebih memiliki pengetahuan dan pemahaman finansial, seperti mempertimbangkan berinvestasi, melakukan pinjaman, berbelanja untuk mendapatkan keseimbangan dalam menjalani kehidupan sehari-hari (Woodyard & Robb, 2012), dan keseimbangan itulah yang disebut *financial wellbeing*, dimana seseorang mampu mengelola keuangannya dengan baik (Brandon & Smith, 2009).

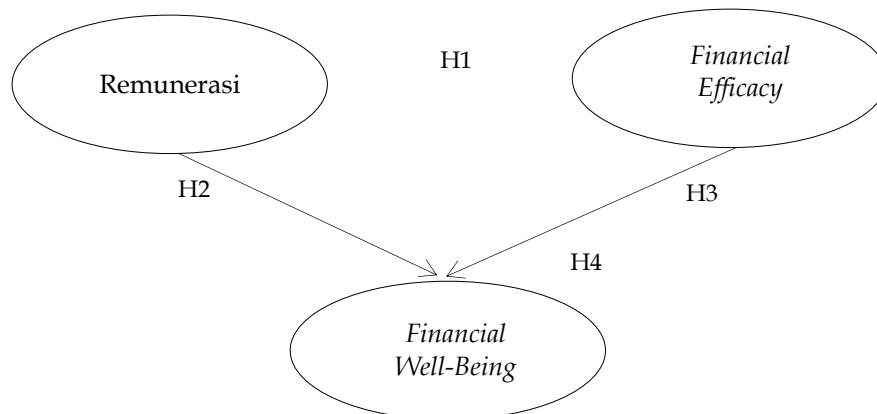
H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *financial efficacy* terhadap *financial well-being*.

Financial well-being mengacu pada kondisi keuangan yang sehat, berbahagia dan tenang dalam menghadapi kegiatan sehari-hari akibat keseimbangan yang dimilikinya (Sabri *et al.*, 2020), sebagai perasaan aman di masa depan dengan pengelolaan keuangan yang baik di masa sekarang (Netemeyer *et al.*, 2017). *Financial well-being* sebagai penentu kehidupan berkualitas. Seperti saat ini, dunia sedang dilanda krisis akibat pandemi Covid-19, semua orang resah dengan keadaan keuangannya. Mengkhawatirkan kondisi keluarganya, karir, kesehatan, pendapatan menurun, tidak dapat membayar angsuran pinjaman, yang menyebabkan terganggunya kesehatan fisik dan psikis. Kekhawatiran ini mempengaruhi mental, kepercayaan diri, dan penampilan kerja (Sabri & Zakaria, 2015) dan (Renaldo *et al.*, 2020).

Perilaku pengelolaan keuangan yang baik antara lain meninjau dan mengevaluasi pengeluaran, menyisihkan uang untuk pengeluaran tak terduga untuk mencapai tujuan yaitu kesejahteraan (*financial well-being*). *Financial well-being* diperoleh sebagai hasil dari *financial knowledge*, *financial capability*, investasi dan perencanaan yang baik (Sabri & Zakaria, 2015), hidup tidak merasa stres dan belajar untuk hidup sesuai dengan kemampuan, tidak bergantung pada pinjaman, fokus pada masa depan, menabung dan memperhitungkan pengeluaran setiap bulannya (Chavali, Mohan Raj, & Ahmed, 2021), intinya *financial wellbeing* adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat membuat pilihan yang memungkinkan untuk menikmati hidup (Camilla *et al.*, 2017).

H₄: Terdapat pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap *financial well-being* melalui *financial efficacy*.

Guna memberikan kejelasan terkait bangunan teori dan empiris yang dijadikan dasar dalam penyusunan hipotesis, maka perlu disampaikan bentuk model penelitian yang dapat memperjelas hubungan antar variabel.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Penelitian, 2022

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 164 pegawai administrasi perguruan tinggi negeri di Kota Malang. Data dianalisis dengan SEM PLS, dengan tiga model pengujian yaitu *outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas konstruk dan reliabilitas instrumen (Abdillah & Hartono, 2015). Pernyataan untuk remunerasi diadaptasi dari penelitian Supandi & Mutmainatus (2020) yang terdiri dari tujuh pernyataan, *financial efficacy* diadopsi dari Renaldo, Sudarno & Hutahuruk (2020) dengan lima pernyataan, dan *financial well-being* sesuai penelitian Renaldo, Sudarno & Hutahuruk (2020) dengan lima pernyataan.

Untuk mengetahui validitas, digunakan analisis validitas konvergen (*convergent validity*) yang dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$ (Hussein, 2015). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *composite reliability*. Instrumen penelitian ini akan dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 dan apabila nilai *composite reliability* semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Selain itu juga menggunakan nilai *cronbach's alpha*, dimana nilai ini harus lebih dari 0,7.

Pengujian berikutnya adalah analisis *inner model* dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun akurat. *Inner Model* menunjukkan hubungan antar variabel sesuai dengan kajian teori serta dukungan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Analisis *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu koefisien atau nilai dari hasil determinasi (*R-square/R²*), *predictive relevance* (*Q-square/Q²*) dan *goodnes of Fit Index* (*GoF*). Pengujian yang terakhir adalah uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *outer model* dapat menunjukkan hubungan antara variabel manifest terhadap variabel laten yang ada pada penelitian, uji ini meliputi uji validitas konvergen dan uji reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Analisis Outer Model

Variabel	Nilai AVE	Nilai Composite Reliability	Nilai Cronbachs Alpha
Remunerasi	0,820	0,970	0,963
Financial Efficacy	0,765	0,942	0,923
Financial Well-Being	0,795	0,951	0,935

Sumber: Data Penelitian, 2022

Ditunjukkan pada Tabel 1, nilai AVE untuk masing-masing variabel memiliki nilai >0,5, dengan demikian indikator yang mengukur variabel remunerasi, *financial efficacy*, dan *financial well-being* dinyatakan valid. Nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbachs Alpha* untuk semua variabel memiliki nilai >0,7, sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator yang mengukur variabel remunerasi, *financial efficacy*, dan *financial well-being* adalah reliabel.

Selanjutnya dilakukan pengujian untuk *inner model*, dengan menggunakan Koefisien Determinasi R-Square (R^2) yang dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel *dependen* terhadap variabel *independent*. R^2 juga menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R Square
Financial Efficacy	0,196
Financial Well-Being	0,270

Sumber: Data Penelitian, 2022

Kriteria R^2 pada penelitian ini menggunakan dasar (Ghozali & Latan, 2015), sebagai berikut: 0,75 (kategori kuat); 0,50 (kategori moderat); dan 0,25 (kategori lemah). Sesuai dengan yang ditunjukkan pada Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa model tersebut lemah. Pada Tabel 2 nilai R^2 untuk variabel *financial efficacy* adalah 0,196. Nilai R^2 *financial efficacy* dikategorikan sebagai model lemah, artinya variabel *financial efficacy* hanya mampu dijelaskan oleh variabel remunerasi sebesar 19,6%, sedangkan sisanya 80,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Variabel *financial wellbeing* memiliki nilai R^2 sebesar 0,270 yang dikategorikan sebagai model lemah, artinya variabel *financial wellbeing* hanya mampu dijelaskan oleh variabel remunerasi sebesar 27%, sedangkan sisanya 73% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pengujian *inner model* selanjutnya adalah menghitung nilai Q-Square Predictive Relevance (Q^2) merupakan suatu pengukuran seberapa baik observasi yang dilakukan dapat memberikan hasil terhadap model penelitian.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= R^2 \text{ financial efficacy} + R^2 \text{ financial wellbeing} \dots\dots\dots (1) \\
 &= 0,196 + 0,270 \\
 &= 0,466
 \end{aligned}$$

Kriteria Q^2 pada penelitian ini menggunakan dasar (Ghozali & Latan, 2015), sebagai berikut: 0,35 (model kuat); 0,15 (model moderat); dan 0,02 (model lemah). Sesuai hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q^2 sebesar 0,466 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dikategorikan pada model kuat, artinya sebesar 46,6% variabel *financial wellbeing* dapat diprediksi oleh variabel remunerasi dan *financial efficacy*. Sisanya yakni 53,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa

model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2015).

Pengujian yang terakhir adalah menghitung nilai *Goodness of Fit model* yang digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of Fit model* dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan R-Square dan *Q-Square predictive relevance* (Q^2).

Tabel 3. Hasil Goodness of Fit Model

Endogen	R Square
<i>Financial Efficacy</i>	0,196
<i>Financial Well-Being</i>	0,270
$Q^2 = 1 - [(1 - R_1^2) (1 - R_2^2)]$	
$Q^2 = 1 - [(1 - 0,196) (1 - 0,270)] = 0,413$	

Sumber: Data Penelitian, 2022

Q-Square financial well-being (Q^2) bernilai 0,413 atau 41,3%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman *financial well-being* mampu dijelaskan oleh model secara keseluruhan sebesar 41,3%, atau dengan kata lain kontribusi remunerasi dan efikasi keuangan terhadap *financial well-being* secara keseluruhan (pengaruh langsung dan tidak langsung) sebesar 41,3%, sedangkan sisanya sebesar 58,7% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yaitu untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila koefisien jalur bernilai positif dan *Tstatistics* \leq *Ttabel* (1,96, dengan alpha 5%) atau *p value* \leq *level of significance* (alpha ($\alpha=5\%$)) maka dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	t	p
Remunerasi	<i>Financial Efficacy</i>	0,443	8,060	0,000
Remunerasi	<i>Financial Well-Being</i>	0,283	4,236	0,000
<i>Financial Efficacy</i>	<i>Financial Well-Being</i>	0,328	5,279	0,000

Sumber: Data Penelitian, 2022

Pengaruh remunerasi terhadap *financial efficacy* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,443 dan *Tstatistic* sebesar 8,060 dengan *p value* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan *Tstatistic* $>$ *Ttabel* (1,96) atau *p value* $<$ *level of significance* (alpha ($\alpha=5\%$)). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap *financial efficacy*, yang berarti hipotesis 1 (H_1), dinyatakan diterima.

Pengaruh remunerasi terhadap *financial well-being* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,283 dan *Tstatistic* sebesar 4,236 dengan *p value* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan *Tstatistic* $>$ *Ttabel* (1,96) atau *p value* $<$ *level of significance* (alpha ($\alpha=5\%$)). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap *financial well-being*, yang berarti hipotesis 2 (H_2), dinyatakan diterima.

Pengaruh *financial efficacy* terhadap *financial well-being* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,328 dan Tstatistic sebesar 5,279 dengan *p value* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan Tstatistic >Ttabel (1,96) atau *p value* < *level of significance* (alpha ($\alpha=5\%$)). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan *financial efficacy* terhadap *financial well-being*, yang berarti hipotesis 3 (H3), dinyatakan diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	t	p
Remunerasi	Financial Efficacy	Financial Well-Being	0,145	4,416	0,000

Sumber: Data Penelitian, 2022

Pengaruh remunerasi terhadap *financial well-being* melalui *financial efficacy* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,145 dan Tstatistic sebesar 4,416 dengan *p value* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan Tstatistic >Ttabel (1,96) atau *p value* < *level of significance* (alpha ($\alpha=5\%$)). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi terhadap *financial well-being* melalui *financial efficacy*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Renaldo, Sudarno & Hutahuruk (2020), bahwa *financial efficacy* identik dengan kemampuan personal untuk memilih strategi yang paling efektif dalam menciptakan stabilitas kondisi keuangan pribadi. Salah satunya adalah sikap suka mencoba beberapa kegiatan menantang untuk mengembangkan hal-hal positif dalam diri. Memiliki ambisi, jiwa berkompetisi, tanggung jawab dipandang perlu jika ingin mendapatkan efikasi keuangan. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu yang telah dilakukan oleh Brandon & Smith (2009), Saadah (2020), dan Woodyard & Robb (2012), sepakat bahwa efikasi keuangan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat lebih fleksibel dalam mengelola keuangannya.

Hasil analisis juga membuktikan bahwa remunerasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap *financial well-being*. Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ruiz, Salazar, & Pozo (2017) bahwa remunerasi memberikan manfaat bagi pegawai yang berdampak pada kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai digambarkan dengan kondisi pegawai yang sejahtera, memiliki kekuatan dan kemampuan dalam mengelola keuangannya. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa remunerasi tidak hanya berdampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya kinerja pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini *et al.* (2018), Cahyonugroho *et al.* (2016), Mukhti & Fachruddin (2016), Islam & Purnamasari (2019), namun juga berdampak pada pegawai sebagai individu. Mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Lapp (2010) dan Vosloo (2014), bahwa remunerasi berdampak pada kebahagiaan finansial

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepercayaan diri disebabkan oleh kondisi remunerasi dan *financial efficacy* yang baik. Rasa percaya diri merupakan efek psikologis *finansial well-being*, yaitu perasaan sejahtera secara finansial. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ruiz, Salazar & Pozo (2017), Renaldo *et al.* (2020), Strenitzerová & Achimský (2019), dan Giovanis (2019), menjelaskan bahwa remunerasi merupakan strategi pengelolaan keuangan yang

berdampak pada kinerja organisasi, juga merupakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan dampak pada pegawai sebagai individu dan berdampak pula pada organisasi, misalnya sebagai pertimbangan untuk melepas atau mempertahankan pegawai, sebagai pertimbangan untuk memprogramkan beberapa kegiatan sebagai media pegawai dalam usaha aktualisasi diri, yang akhirnya menjadi *personal outstanding performance*, dan kemanfaatan yang lainnya. Ditunjukkan dengan hasil pada pernyataan yang membahas tentang *financial well-being*, didominasi oleh luapan rasa percaya diri dari pegawai atas kondisi ini. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustini et al., (2016), Bernsten & Karolina (2010), Cahyonugroho et al. (2016), dan Tian et al., (2021) bahwa remunerasi memberikan dampak psikologis kepada pegawai yaitu ada perasaan nyaman, tenang atas kondisi keuangan yang dimiliki.

Financial efficacy memberikan pengaruh yang relatif kecil sebagai variabel intervening pada hubungan remunerasi terhadap *financial well-being*, dibandingkan dengan dampak pengaruh langsungnya. Terlepas dari hasil tersebut, tidak dapat dipungkiri bahwa *financial efficacy* tetap berkontribusi dari adanya remunerasi terhadap *financial well-being*. Pegawai dengan *financial efficacy* yang baik lebih mampu dalam mengeksplorasi peluang-peluang dan menentukan strategi dalam mengelola keuangannya (Elfahmi et al., 2020) untuk mengambil keputusan yang tepat (Qomar et al., 2016), seperti memilih melakukan beberapa kegiatan yang bertujuan untuk tercapainya *financial well-being*. Sehingga jika seorang pegawai memiliki pendapatan lebih sebagai akibat dari diterimanya remunerasi, maka pegawai akan lebih bijak mengambil strategi terkait dengan pengelolaan keuangan karena pegawai tersebut memiliki *financial efficacy* yang baik dan kemungkinan untuk mencapai *financial well-being* juga lebih besar.

SIMPULAN

Remunerasi dan *financial efficacy* berpengaruh positif terhadap *financial well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya remunerasi dan *financial efficacy*, maka semakin meningkat pula *financial well-being*. Remunerasi disertai dengan sikap *financial efficacy* yang baik, akan mengarahkan pegawai pada kondisi *financial well-being*, yaitu suatu keadaan yang diciptakan sendiri untuk mendapatkan nyaman dalam menjalankan hidup dan menatap masa depan atau dengan kata lain bahwa hadirnya remunerasi harus diimbangi dengan sikap *financial efficacy*, yaitu bijak dalam mengelola keuangan pribadi terutama untuk pengeluaran, sehingga akan terwujud *financial well-being*.

Penelitian ini terbatas secara sampel, yaitu hanya pada pegawai administrasi perguruan tinggi negeri saja, sementara kebijakan remunerasi juga terdapat pada BUMN dan lembaga dengan status Badan Layanan Umum lainnya. Harapan untuk penelitian selanjutnya, dapat memperdalam dan memperluas kajian, topik, dan pembahasan dari penelitian ini, sehingga memberikan hasil yang mampu menggambarkan secara komprehensif dan memberikan manfaat yang lebih luas untuk pengembangan topik *financial well-being*.

REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: ANDI.
- Agustiningih, H. N., Thoyib, A., Djumilah, H., & Noermijati. (2016). The effect of remuneration, job satisfaction and OCB on the employee performance . *Science Journal of Business and Management*, 212-222.
- Anderson, E., & Rust, R. (2013). Customer Motivation and Remuneration: Differences between goods and services. *Marketing Sciences*, 129-145.
- Anggraini, D., Muchtar, B., & Masdupi, E. (2018). Effect of Remuneration, Work Motivation and Organizational COmmitment to Job Performance. *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting* (hal. 691-699). Padang, Indonesia: Atlantis Press.
- Bernsten, C., & Karolina, A. (2010). A comparative analysis of remuneration models for pharmaceutical professional service. *Jurnal Health Policy*, 1-9.
- Brandon, D. P., & Smith, C. (2009). Prospective Teachers' Financial Knowledge and Teaching Self-Efficacy. *Journal of Family Consumer Sciences Education*, 14-28.
- Cahyanugroho, A., Hubeis, M., & Wijayanto, H. (2016). The Effect of Remunerasi on Motivation That Implicates Employee's Performance in XYZ Company. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 112-121.
- Camilla, S., Lind, T., Skagerlund, K., Vastfjall, D., & Tinghog, G. (2017). Does self-control predict financial behavior and financial well-being? . *Journal of Behavioural and Experimental Finance*, 30-38.
- Chavali, K., Mohan Raj, P., & Ahmed, R. (2021). Does Financial Behavior Influence Financial Well-being? *Journal of Asian Finance, Economics and Business* , 0273-0280.
- Chong, K. F., Sabri, M., Magli, A., & Abd Rahim, H. (2021). The Effects of Financial Literacy, Self-Efficacy and Self-Coping on Financial Behavior of Emerging Adults*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 0905-0915.
- Dewi, N. M. (2019). Analisis Pelatihan, OCB, Remunerasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja KARYAWAN. *Jurnal Equilibria*, 1-9.
- Elfahmi, R., Solikin, I., & Nugraha. (2020). Model of Student Investment Intention Financial Knowledge as a Predictor that Moderated by Financial Self-Efficacy and Perceived Risk. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 165-175.
- Faique, F., Ismail, S., M.H., B., N.H., I., Daud, Z., & Taib, N. (2017). Testing the financial attitude as a mediator for the relationship between financialself-efficacy with financial behavior. *Advanced Science Letters*, 8009-8012.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Balai Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanis, E. (2019). Do the flexible employment arrangements increase job satisfaction and employee loyalty? Evidence from Bayesian networks and instrumental variables. *Int. J. Comput. Econ. Econom*, 84-115.
- Gustika, R. (2013). Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman, Studi Kasus Anggota Polri yang Berpangkat Bripda-Bripka. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 22-31.

- Herawati, N. T., Candiasa, I., Yadnyana, I., & Suharsono, N. (2018). Factors that influence financial behavior among accounting students in Bali. *International Journal of Business Administration*, 30-38.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Islam*, H., & Purnamasari, F. (2019). Remuneration Of Employee Performance (Work Satisfaction and Motivation as a Variable of Mediation) . *International Conference on Interactive Digital Storytelling* (hal. 1-14). Bandar Lampung, Indonesia: EAI.
- Lapp, W. M. (2010). *Behavior models for prosperity: A statistical assessment of savings and behavioral change*. USA: Earned Assets Resource Network.
- Mahmud, A., Hidayah, R., & Widhiastuti, R. (2018). Remuneration, Motivation, and Performance: Employee Perspectives. *KnE Social Sciences*.
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business and Society*, 535-545.
- Mukhti, I., & Fachruddin, R. (2016). Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi dalam Pelayanan Publik (Studi pada Kantor Kejaksaan Tinggi Aceh) . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi* , 306-317.
- Nahar, S., & Zayed, N. (2019). An Analysis of the Impact of Remuneration on Employee Motivation: A Case Study on Unilever, Bangladesh. *International Journal of Family Business and Management* , 1-5.
- Netemeyer, R. G., Warmath, D., Fernandes, D., & Lynch JR., J. (2017). How Am I Doing? Perceived Financial Well-Being, Its Potential Antecedents, and Its Relation to Overall Well-Being. *Journal of Consumer Research*, 68-89.
- Peprah, M. J., Agyei, A., & Adjei, L. (2017). Effect of Compensation on Basic School Teachers' Job Satisfaction in the Northern Zone: The Case of Ghana. *Global Journal of Management and Business Research*, 51-59.
- Permana, I., & Bharoto, H. (2021). Remuneration to improve employee performance at waled regionalhospital, Cirebon regency. *Research in Business & Social Science*, 163-169.
- Qamar, M., Khemta, M., & Jamil, H. (2016). How Knowledge and Financial Self Efficacy Moderate the Relationship between Money Attitudes and Personal Financial Management Behavior. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 296-308.
- Renaldo, N., Sudarno, & Hutahuruk, M. (2020). The Improvement of Generatio Z Financial Well-Being in Pekanbaru. *JMK*, 142-151.
- Rothwell, D., Khan, M., & Cherney, K. (2016). Building Financial Knowledge Is Not Enough: Financial Self Efficacy as a Mediator in the Financial Capability of Low-Income Families. *Journal of Community Practice*, 368-388.
- Ruiz, H., Salazar, M., & Pozo, E. (2017). Benefit flexibility and benefit satisfaction: does employee's personality matter? *Personnel Review*, 2-16.
- Saadah, N. (2020). The effect of financial literacy and financial efficacy on individual financial management. *Journal of Islamic Economics, Management, and Business*, 79-94.
- Sabri, M. F., Wijekoon, R., & Rahim, H. (2020). The influence of money attitude, financial practices, self efficacy and emotion coping on employees' financial well-being. *Management Science Letters*, 889-900.

- Sabri, M., & Zakaria, N. (2015). The influence of financial literacy, money attitude, financial strain and financial capability on young employees' financial well-being. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 827-848.
- Stamolampros, P., Korfiatis, P., Chalvatzis, K., & Buhalis, D. (2019). Job Satisfaction and Employee Turnover Determinants in High Contact Services: Insights from Employees' Online Reviews. *Tourism Management*, 130-147.
- Strenitzerová, M., & Achimský, K. (2019). Employee Satisfaction and Loyalty as a Part of Sustainable Human Resource Management in Postal Sector. *Sustainability*, 1-30.
- Supandi, E. D., & Mutmainatus, S. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan Menggunakan Structural Equation Modelling. *Prisma: Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 84-94.
- Tian, H., Fonjong, B., Kongkuah, M., & Barfi, R. (2021). Impacts of Job Stress and Overall Compensation Benefits on Employees' Job Satisfaction with Moderation Effect of Leadership: An Empirical Study in the Telecommunication Industry of Cameroon. *Open Journal of Business and Management*, 44-73.
- Vosloo, W. (2014). The relationship between financial efficacy, satisfaction with remuneration and personal financial well-being. *International Business & Economics Research Journal*, 1455-1470.
- Woodyard, A., & Robb, C. (2012). Financial Knowledge and the Gender Gap. *Journal of Financial Therapy*, 1-16.