

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP
KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN UPAH EMOSIONAL
SEBAGAI PEMEDIASI: STUDI PADA FIFGROUP SLEMAN 1**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



Disusun Oleh:

Enrico Pepayosa Ginting

NPM: 21 03 26024

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP
KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN UPAH EMOSIONAL
SEBAGAI PEMEDIASI: STUDI PADA FIFGROUP SLEMAN 1**



Disusun Oleh:

Enrico Pepayosa Ginting

NPM: 21 03 26024

Telah disetujui oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Theresia", followed by a series of stylized, overlapping loops and flourishes.

Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.

Tanggal 07 Mei 2025

SKRIPSI
PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP
KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN UPAH EMOSIONAL
SEBAGAI PEMEDIASI: STUDI PADA FIFGROUP SLEMAN 1

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

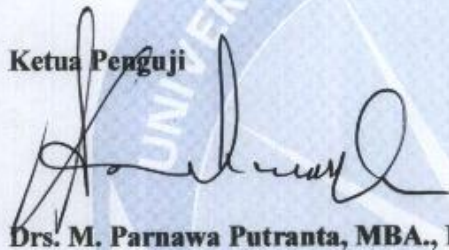
Enrico Pepayosa Ginting

NPM: 21 03 26024

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 05 Juni 2025 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Program Studi
Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Penguji



Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph. D.

Anggota Penguji



Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.



Debora Wintriarsi Handoko, SE., MM., M. Sc

Yogyakarta, 17 Juni 2025

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atmajaya Yogyakarta



Wenefrida Mahestu Novianandra Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN

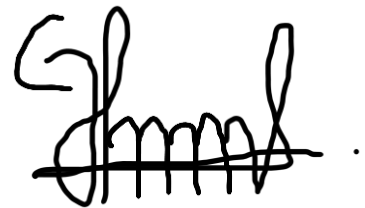
Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP
KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN UPAH EMOSIONAL
SEBAGAI PEMEDIASI: STUDI PADA FIFGROUP SLEMAN 1**

Benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, baik berupa pernyataan, gagasan, maupun kutipan langsung ataupun tidak langsung yang sumbernya telah dicantumkan secara tertulis dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan tindakan plagiarisme, baik sebagian maupun keseluruhan isi dari skripsi ini, maka saya bersedia gelar akademik serta ijazah yang telah saya terima dinyatakan tidak berlaku dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 07 Mei 2025

Yang menyatakan



Enrico Pepayosa Ginting

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat, kasih karunia, serta penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Upah Emosional sebagai Pemediasi: Studi pada FIFGROUP Sleman 1.” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) dari Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Proses penyusunan skripsi ini tentu tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa melimpahkan kasih, penyertaan, dan kekuatan kepada penulis, sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar tanpa hambatan yang berarti.
2. Kepada Bapak dan Mamak tercinta atas doa, dukungan moral, dan nasihat yang tiada henti diberikan kepada penulis. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada saudara-saudari penulis: Silih Dimpos, Kak Ua Vina, dan Kak Engah Nia atas semangat dan motivasi yang senantiasa diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Kepada Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, arahan, serta koreksi yang konstruktif yang

telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

4. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staf Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta atas ilmu, dukungan, dan pelayanan yang diberikan selama masa studi penulis.
5. Kepada pihak FIFGROUP Sleman 1 atas kesediaannya memberikan izin dan partisipasi dalam pengumpulan data melalui pengisian kuesioner, sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik.
6. Kepada rekan-rekan terdekat: Pak Uda Dera, Nopri, Septen, Jeary, Rio, Tia, Jenny, Yoel, Teman Pengurus Permata terkhususnya Bidang Keuangan yaitu Cesia, Melisa, dan Teman Kede Karo, atas perhatian, dukungan, dan semangat yang telah membantu penulis melewati proses penulisan skripsi ini dengan lebih ringan dan penuh semangat.

Yogyakarta, 07 Mei 2025



Enrico Pepayosa Ginting

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Lebih baik berlindung pada TUHAN dari pada percaya kepada manusia”.

Mazmur 118 : 8

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”.

Amsal 23:18

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

Bapak dan Mamak

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.6. Sistematika Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Upah Emosional	10
2.2. Keadilan Organisasional	12
2.3. Kebahagiaan di Tempat Kerja	14
2.4. Penelitian Terdahulu.....	15
2.5. Kerangka Penelitian	19
2.6. Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1. Bentuk Penelitian	23
3.2. Lokasi Penelitian.....	23
3.3. Populasi dan Sampel	24
3.4. Metode Pengambilan Sampel.....	26
3.5. Data Penelitian	26

3.6.	Metode Pengumpulan Data	26
3.7.	Instrumen Penelitian.....	27
3.8.	Metode Pengujian Instrumen	28
3.8.1.	Uji Validitas	28
3.8.2.	Uji Reliabilitas.....	29
3.9.	Metode Analisis Data	29
3.9.1.	Analisis Deskriptif.....	30
3.9.2.	SEM (<i>Structural Equation Model</i>)	31
a.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	31
b.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1.	Karakteristik Responden	38
4.2.	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	40
4.3.	Analisis Data SEM (<i>Structural Equation Model</i>)	44
4.3.1	<i>Measurement Models (Outer Models)</i>	44
4.3.1.1	Uji Validitas Konvergen	45
4.3.1.2	Hasil Uji Validitas Diskriminan	47
4.3.1.3	Uji Reliabilitas	51
4.3.2	<i>Structural Models (Inner Models)</i>	53
4.3.2.1	Uji Ketetapan Model dan <i>Prediction Relevance</i>	53
4.3.3	Uji Hipotesis.....	55
4.4.	Pembahasan.....	58
4.4.1	Pengaruh Upah Emosional terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja ..58	
4.4.2	Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Upah Emosional	59
4.4.3	Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja	60
4.4.4	Upah Emosional Memediasi Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja	61
BAB V PENUTUP.....		63
5.1	Kesimpulan	63
5.2	Implikasi Manajerial	64
5.3	Keterbatasan Penelitian	66
5.4	Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

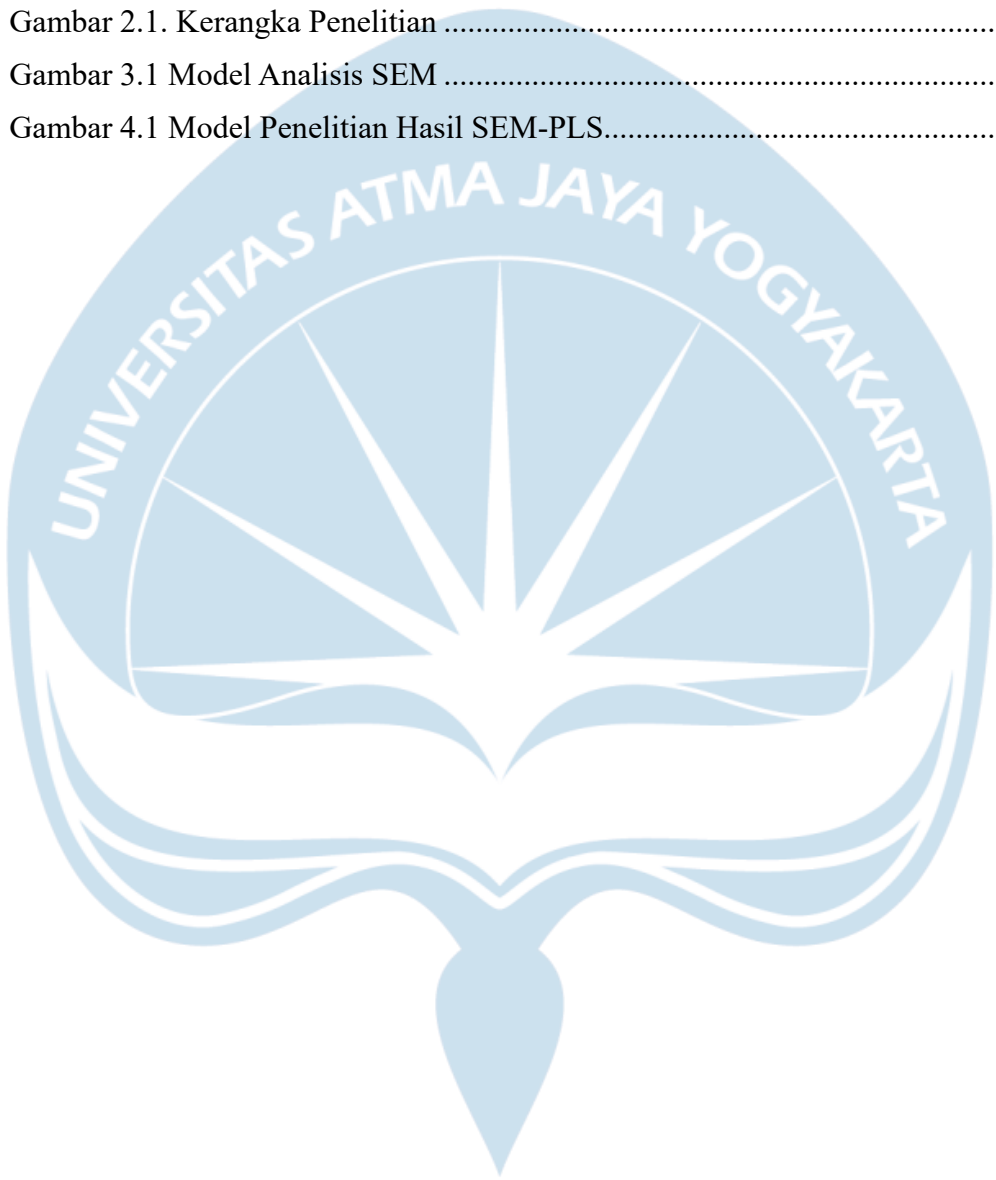


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu.....	17
Tabel 4.1. Profil Responden	38
Tabel 4.2. Penilaian Responden Terhadap Penelitian Upah Emosional.....	40
Tabel 4.3. Penilaian Responden Terhadap Variabel Keadilan Organisasional.....	42
Tabel 4.4. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja	43
Tabel 4.5. <i>Outer Loading</i>	45
Tabel 4.6. Nilai AVE	47
Tabel 4.7. <i>Cross Loadings</i>	48
Tabel 4.8. Statistik Reliabilitas.....	51
Tabel 4.9. Nilai <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	54
Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i> untuk <i>Direct Effect</i>	55
Tabel 4.11 <i>Path Coefficient</i> untuk <i>Indirect Effect</i>	57

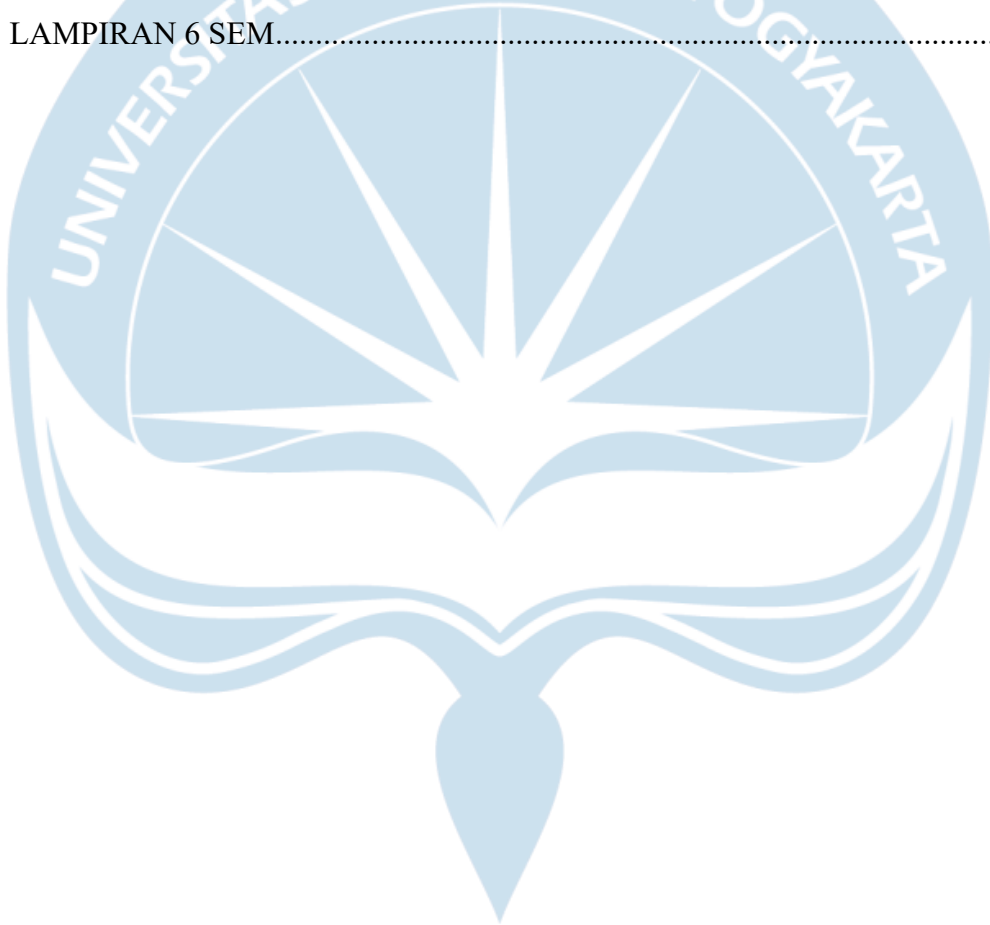
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	19
Gambar 3.1 Model Analisis SEM	37
Gambar 4.1 Model Penelitian Hasil SEM-PLS.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SURAT IJIN PENELITIAN.....	72
LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN.....	73
LAMPIRAN 3 JAWABAN RESPONDEN	79
LAMPIRAN 4 PROFIL RESPONDEN.....	80
LAMPIRAN 5 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL.....	81
LAMPIRAN 6 SEM.....	83



PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN UPAH EMOSIONAL SEBAGAI PEMEDIASI: STUDI PADA FIFGROUP SLEMAN 1

Disusun Oleh:

Enrico Pepayosa Ginting

NPM: 21 03 26024

Pembimbing:

Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja dengan upah emosional sebagai pemediasi. Upah emosional ditengarai sebagai imbalan yang tidak berbentuk uang yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, seperti pengakuan atas kontribusi, penghargaan atas prestasi, peluang pertumbuhan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Upah emosional ini mencerminkan nilai intrinsik yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan melebihi aspek material. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 65 karyawan suatu perusahaan yang diambil secara purposive sampling dengan kriteria telah bekerja minimal 1 tahun. Peneliti menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji keterkaitan antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan upah emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja, keadilan organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap upah emosional, dan keadilan organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Temuan lainnya upah emosional memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada pengukuran variabel keadilan organisasional dan upah emosional yang bersifat subyektif atau tergantung pada persepsi responden sebagai karyawan perusahaan. Selain itu, bukan hal yang mudah mengukur kebahagiaan di tempat kerja secara obyektif, sebab dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasional, atau kesejahteraan psikologis yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya perusahaan memastikan adanya keadilan dalam distribusi sumber daya, kebijakan, dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sekaligus manajemen perusahaan dapat menerapkan strategi penghargaan non-materi, seperti lingkungan kerja yang adil dan suportif dan transparansi komunikasi sebagai cerminan upah emosional karena dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Kontribusi orisinalitas penelitian ini terletak pada eksplorasi upah emosional sebagai mediator pada pengaruh keadilan organisasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja yang kurang mendapatkan perhatian perusahaan di negara berkembang dibandingkan upah finansial.

Kata kunci: keadilan organisasional, upah emosional, kebahagiaan di tempat kerja.