

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini perusahaan harus mampu membuat budaya organisasional yang positif, karena hal itu dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Budaya merupakan dasar dari setiap organisasi yang berkinerja tinggi. Ketika karyawan merasa dihargai, dihormati, dan didukung, akan tercipta motivasi yang lebih untuk memberikan kontribusi terbaik pada organisasi. Budaya perusahaan yang positif memupuk keterlibatan karyawan, kreativitas, dan loyalitas, yang pada akhirnya menggerakkan kesuksesan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Giantari (2017) menyatakan budaya organisasi yang baik mampu menjadi pendorong atau motivasi bagi individu-individu yang ada di dalam perusahaan dalam menjalankan tugas secara maksimal sehingga tercapai pula kinerja yang baik yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Scott (2017), pujian yang tulus dan spesifik adalah salah satu cara untuk membangun budaya positif di tempat kerja. Pujian dapat memperkuat hubungan antara manajer dan karyawan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kreativitas.

Pada dasarnya setiap individu merasa senang ketika mendapatkan pujian dari seseorang. Sama halnya pada karyawan yang akan merasa senang dan dihargai ketika mendapatkan pujian dari sesama rekan terlebih lagi dari atasan, dan

dampaknya bisa membuat karyawan merasa nyaman atau bahagia di tempat kerja. Menurut Abdullah (2016), terdapat asumsi umum setiap karyawan senang diakui dan dihargai karena hal tersebut merupakan kebutuhan dasar manusia sehari-hari. Dalam konteks ini, pujian merupakan salah satu bentuk dari upah emosional yang dapat memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja. Pujian yang diberikan dengan tulus serta pada waktu yang tepat mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Pujian merupakan elemen dari upah emosional yang dapat memengaruhi produktivitas dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Ketika pujian diberikan dengan tulus dan dihargai oleh penerima, hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan karyawan, serta menciptakan iklim kerja yang positif (Cameron et al., 2020).

Keadilan organisasi memainkan peran penting dalam mempromosikan persepsi iklim keselamatan karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh organisasi, terciptalah rasa aman dan percaya organisasi akan berkomitmen untuk memberikan keselamatan di tempat kerja (Alves, 2020). Keadilan organisasional adalah tentang bagaimana karyawan melihat prosedur, interaksi, dan hasil di tempat kerja sebagai sesuatu yang adil. Keseimbangan dan keadilan dalam struktur organisasi menjadi landasan yang kokoh bagi kebahagiaan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja, semangat kerja yang rendah, tingkat keluar-masuk karyawan yang tinggi, serta meningkatnya perilaku balas dendam terhadap organisasi. Sebaliknya, perlakuan yang adil akan mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen yang kuat, keinginan untuk tetap bekerja yang lebih besar,

serta meningkatnya perilaku saling membantu di tempat kerja (Behrani, 2017). Pernyataan sebelumnya dapat diartikan, ketika karyawan merasakan perilaku yang adil atau merasakan keadilan dari atasan akan menciptakan kebahagiaan di tempat kerja.

Undang-Undang (UU) yang mengatur pengupahan di Indonesia adalah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengupahan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Regulasi tersebut menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan melalui pengupahan yang layak, yang tidak hanya mencakup aspek finansial tetapi juga mempertimbangkan faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Salah satu faktor tersebut adalah upah emosional, yang berkaitan dengan penghargaan non-materiil, lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja. Pemahaman mengenai upah emosional menjadi penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Upah emosional yang didapatkan karyawan melalui hubungan interpersonal yang baik, pengakuan, dan apresiasi di tempat kerja, memiliki dampak signifikan pada tingkat kebahagiaan karyawan.

Keadilan organisasional berperan penting dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, hal ini mendorong kepuasan, komitmen, dan perilaku positif, yang pada akhirnya turut meningkatkan kebahagiaan mereka di tempat kerja. Sebaliknya, ketidakadilan dapat menurunkan kinerja, semangat kerja, dan meningkatkan niat

untuk keluar dari organisasi (Behrani, 2017). Ketika karyawan mengalami penghargaan dan dukungan dari hubungan yang positif di lingkungan kerja, serta merasa diperhatikan dan diakui atas kontribusi yang telah diberikan, ini secara substansial meningkatkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan di tempat kerja. Sementara itu, keadilan organisasional memainkan peran penting dalam cara karyawan melihat lingkungan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat kebahagiaan di tempat kerja (Cropanzano et al., 2018).

Menurut Kurian et al. (2022) dalam Ravina et al. (2024), manajer perlu menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa bahagia, bahkan ketika karyawan beroperasi dalam kerangka upah emosional dan keadilan organisasional. Penting bagi manajer untuk menyadari menciptakan suasana kerja yang mendorong kebahagiaan bagi para karyawan bukanlah sekadar pengeluaran, melainkan merupakan investasi jangka panjang yang berdampak positif pada kinerja individu dan juga memperkuat kesehatan organisasi secara keseluruhan (Ravina et al, 2018). Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana upah emosional dan keadilan organisasional memengaruhi tingkat kebahagiaan para pekerja di FIFGROUP SLEMAN 1. Penting untuk dicatat, tingkat kebahagiaan yang tinggi di tempat kerja tidak hanya berdampak positif bagi karyawan, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan bagi keseluruhan kinerja dan produktivitas perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah upah emosional berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada FIFGROUP Sleman 1?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap upah emosional pada FIFGROUP Sleman 1?
3. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada FIFGROUP Sleman 1?
4. Apakah upah emosional memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada FIFGROUP Sleman 1?

1.3. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini lebih fokus dan spesifik, peneliti membuat beberapa batasan sebagai berikut:

1. Upah emosional adalah imbalan yang tidak berbentuk uang yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya. Ini meliputi pengakuan atas kontribusi, penghargaan atas prestasi, peluang pertumbuhan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam konteks ini, upah emosional mencerminkan nilai intrinsik yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi yang melebihi aspek material. Pengakuan yang tulus, peluang pengembangan, dan dukungan untuk

keseimbangan kehidupan merupakan elemen kunci dari upah emosional (Ravina et al., 2023).

2. Keadilan organisasional adalah persepsi karyawan terhadap keadilan dalam berbagai praktik dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Ini mencakup sejauh mana karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam hal kebijakan, prosedur, pengambilan keputusan, interaksi interpersonal, dan distribusi sumber daya di lingkungan kerja (Johnson et al., 2011 dalam Zakaria, 2020). Penelitian ini, variabel keadilan organisasional tidak dibahas berdasarkan masing-masing dimensi secara terpisah, melainkan dianalisis secara keseluruhan. Hal ini dilakukan untuk menyederhanakan ruang lingkup penelitian dan menjaga fokus terhadap hubungan keadilan organisasional dengan variabel lain yang diteliti.

3. Kebahagiaan di tempat kerja terletak pada kemampuan seseorang untuk menikmati dan mencintai tugas karyawan dengan sikap yang positif (Januwarsono 2015, dalam Mustofa et al., 2020). Menurut Rode (2004) dalam Mustofa et al. (2020), karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung bekerja dengan optimal. Karyawan juga cenderung menunjukkan perilaku positif baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dianggap sebagai indikator penting dalam menciptakan kebahagiaan di tempat kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh upah emosional terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja pada FIFGROUP Sleman 1.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional terhadap upah emosional pada FIFGROUP Sleman 1.
3. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja pada FIFGROUP Sleman 1.
4. Untuk menganalisis peran mediasi upah emosional pada pengaruh keadilan organisasional terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja pada FIFGROUP Sleman 1.

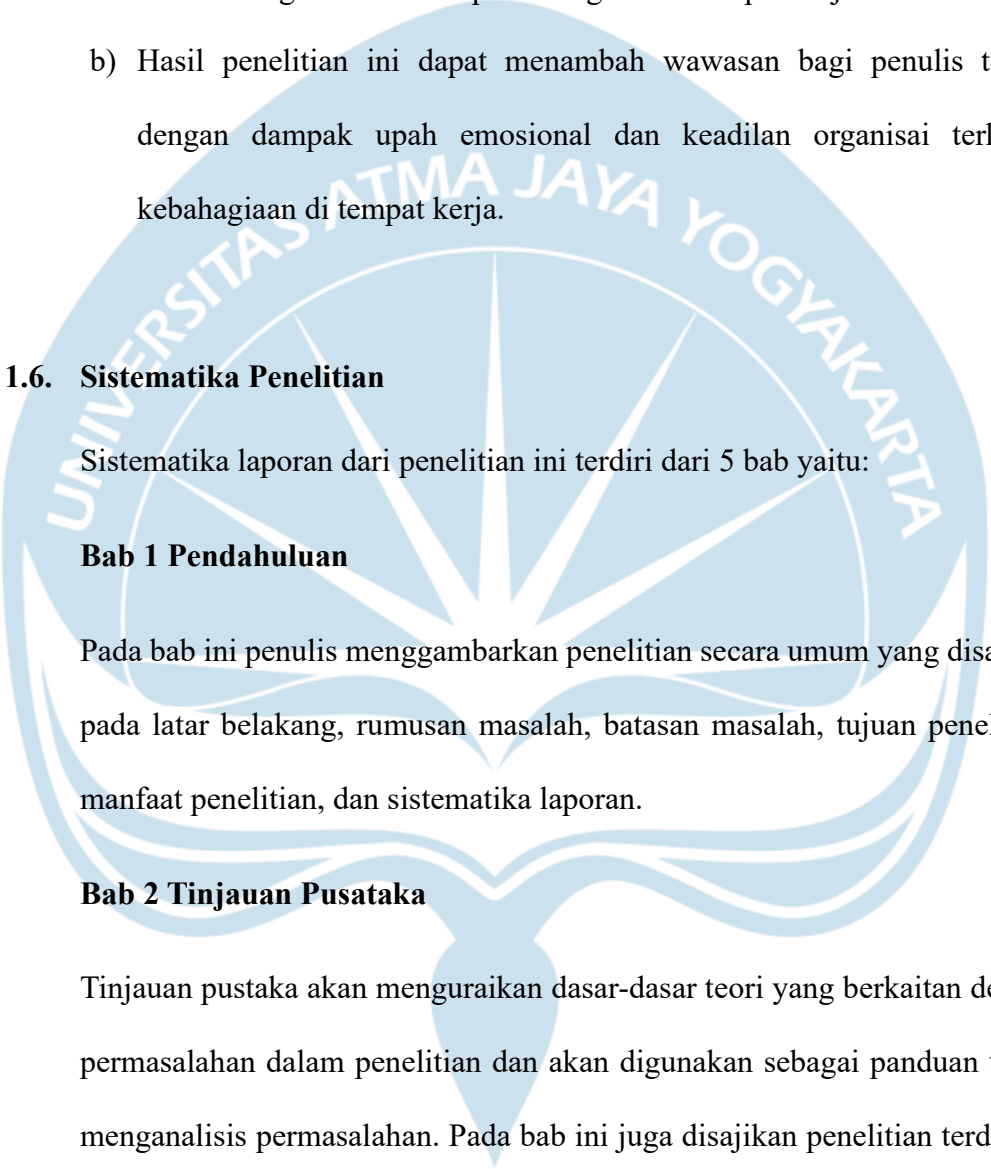
1.5. Manfaat Penelitian

Hasil temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis:

Memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis untuk penelitian penelitian yang akan datang dan memiliki hubungan dengan upah emosional, keadilan organisasi, dan kebahagiaan di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis:

- 
- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan terkait dampak upah emosional dan keadilan organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja.
 - b) Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis terkait dengan dampak upah emosional dan keadilan organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

1.6. Sistematika Penelitian

Sistematika laporan dari penelitian ini terdiri dari 5 bab yaitu:

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini penulis menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi dasar penelitian ini, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab 4 Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, uji validasi, dan uji reliabilitas yang merupakan hasil pengujian instrumen, analisis deskriptif variabel penelitian, SEM (*Structural Equation Model*), diakhiri dengan pembahasan.

Bab 5 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.