

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan membahas kesimpulan dari hasil bab sebelumnya yang sudah dijelaskan. Selain dari kesimpulan, bab ini akan membahas implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian berikutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat ditarik 4 hal yang bisa dibuat menjadi kesimpulan ialah sebagai berikut.

1. Upah emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada FIFGROUP SLEMAN 1. Hal ini menunjukkan semakin tinggi upah emosional yang diterima karyawan, maka semakin tinggi kebahagiaan kerja karyawan FIFGROUP SLEMAN 1.
2. Keadilan organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap upah emosional pada FIFGROUP Sleman 1. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keadilan organisasional yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi upah emosional yang diterima karyawan FIFGROUP SLEMAN 1.
3. Keadilan organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada FIFGROUP Sleman 1. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keadilan organisasional yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kebahagiaan kerja karyawan FIFGROUP SLEMAN 1.

4. Upah emosional memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada FIFGROUP Sleman 1. Hal ini menunjukkan keadilan organisasional dapat meningkatkan kebahagiaan kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan upah emosional karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber informasi yang dapat dilakukan atau diterapkan oleh perusahaan yang diteliti yaitu FIFGROUP SLEMAN 1. Dalam penelitian ini terdapat dua hal yang dapat menciptakan kebahagiaan di tempat kerja yaitu upah emosional dan keadilan organisasional yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kata lain kebahagiaan di tempat kerja lebih jelas terlihat apabila karyawan merasakan upah emosional dan keadilan organisasional saat bekerja sehari-hari di perusahaan. Kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi dapat menghasilkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja, sehingga rasa nyaman dapat membuat para karyawan lebih produktif. Hal tersebut akan mengakibatkan perusahaan mudah untuk mencapai tujuan.

Hasil analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan, upah emosional di FIFGROUP SLEMAN 1 menunjukkan hasil yang cukup tinggi. Temuan ini menunjukkan karyawan telah merasakan bentuk dukungan emosional yang baik, khususnya dari atasan dan manajemen dalam pekerjaan, seperti yang tercermin dalam pernyataan tertinggi “Saya mendapatkan dukungan dari atasan dan manajemen dalam pekerjaan saya.” Kondisi ini perlu dipertahankan karena dapat menciptakan kenyamanan kerja yang mendorong peningkatan kinerja. Di sisi lain, perhatian perlu diberikan pada aspek pernyataan yang dinilai paling rendah yaitu

“Perusahaan menyediakan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan karyawan.” Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan investasi perusahaan dalam pengembangan kompetensi karyawan agar mereka merasa lebih dihargai dan memiliki peluang untuk bertumbuh, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas serta keterikatan emosional terhadap perusahaan. Manajemen disarankan untuk terus memperkuat aspek-aspek yang telah berjalan baik, sambil membenahi dukungan nyata terhadap pengembangan profesional sebagai bagian dari upah emosional yang lebih utuh.

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian, tingkat keadilan organisasional di FIFGROUP SLEMAN 1 tergolong cukup tinggi. Pernyataan tertinggi “Atasan saya menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan yang diambil terkait pekerjaan saya” mencerminkan kejelasan komunikasi dari atasan telah membentuk persepsi keadilan yang kuat dan perlu dipertahankan oleh manajemen. Sementara itu, pernyataan terendah “Secara keseluruhan, imbalan yang saya terima dalam pekerjaan ini cukup adil” menunjukkan masih adanya keraguan karyawan terhadap keadilan dalam aspek kompensasi. Manajemen perlu mengevaluasi kembali sistem penghargaan agar lebih selaras dengan kontribusi yang diberikan karyawan. Perbaikan ini diharapkan dapat memperkuat persepsi keadilan secara menyeluruh dan meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja.

Hasil analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan, kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan FIFGROUP SLEMAN 1 menunjukkan hasil yang cukup tinggi. Pernyataan tertinggi “Saya merasa puas saat melakukan pekerjaan dengan baik” dan “Saya merasa memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan saya”

menunjukkan kondisi kerja yang mendukung pencapaian pribadi dan semangat kerja sudah terbentuk dengan baik dan perlu terus dijaga. Pernyataan terendah “Saya merasa memiliki kestabilan dalam karier saya” mengindikasikan perlunya perhatian dari manajemen untuk memperkuat aspek kestabilan karier, misalnya dengan memperjelas jenjang karier atau program pengembangan jangka panjang. Menjaga motivasi dan kepuasan kerja sambil memperbaiki persepsi terhadap kestabilan karier akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan meningkatkan loyalitas karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti memiliki beberapa batasan pada saat melakukan penelitian, ialah sebagai berikut.

1. 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.
2. Ada kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak mencerminkan keadaan sebenarnya, mengingat saat pengambilan data

dilakukan, responden sedang sibuk bekerja dan mungkin tidak memiliki cukup waktu. Hal ini memungkinkan responden untuk tidak membaca dan mengisi kuesioner dengan teliti.

3. Penelitian melibatkan karyawan kontrak sebagai responden, yang mungkin memiliki pandangan atau pengalaman kerja yang berbeda dibandingkan karyawan tetap. Perbedaan status kerja ini dapat memengaruhi persepsi terhadap keadilan organisasional, upah emosional, dan kebahagiaan di tempat kerja, namun tidak dianalisis secara terpisah dalam penelitian ini.

5.4 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial, dan keterbatasan yang telah dijelaskan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, pengukuran variabel keadilan organisasional dan upah emosional dapat dilengkapi dengan metode di luar kuesioner, seperti wawancara langsung atau observasi terhadap karyawan. Hal ini dapat memperoleh gambaran lebih mendalam tentang bagaimana karyawan merasakan keadilan organisasional dan upah emosional di tempat kerja. Dalam pengukuran kebahagiaan di tempat kerja sebaiknya memasukkan

faktor tambahan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasional, dan kesejahteraan psikologis agar hasil penelitian lebih terintegrasi.

2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menjadwalkan pengisian kuesioner di waktu yang tidak bertepatan dengan jam sibuk atau beban kerja tinggi agar responden memiliki kesempatan untuk membaca dan mengisi kuesioner secara lebih teliti. Peneliti juga dapat memberikan arahan singkat sebelum pengisian dimulai agar responden memahami pentingnya kejujuran dan ketelitian dalam menjawab setiap pertanyaan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk membedakan analisis antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, mengingat status kepegawaian dapat memengaruhi persepsi terhadap keadilan organisasional, upah emosional, dan kebahagiaan di tempat kerja. Dengan melakukan analisis terpisah, hasil penelitian akan lebih mendalam dan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai perbedaan pengalaman kerja berdasarkan status kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N., Shonubi, O. A., Hashim, R., & Hamid, N. (2016). Recognition and appreciation and its psychological effect on job satisfaction and performance in a Malaysia IT company: Systematic review. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 21(9, Ver. 6), 47–55.
- Al-Douria, Z. (2020). Organizational justice and its impact on job satisfaction: Evidence from transportation industry. *Management Science Letters*, 10(6), 351–360.
- Alves, J. C., & Cruz, S. C. (2020). The role of organizational justice in promoting employee safety climate perceptions. *Safety Science*, 125, 104618.
- Behrani, P. (2017). Organisational justice and employee happiness. *International Journal of Research & Review*, 4(7), 123–129.
- Cameron, K. S., & Dutton, J. E. (2020). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Cropanzano, R., & Rupp, D. E. (2020). Social exchange theory and organizational justice: Job performance, citizenship behaviors, multiple foci, and a historical integration of two literatures. In *Justice, morality, and social responsibility* (pp. 63–99). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Fauziah, I. M., & Rachmawati, R. (2021). Pengaruh pengembangan talenta terhadap kepuasan kerja, kinerja tugas, dan komitmen afektif dengan mediasi oleh keadilan distributif dan moderasi keadilan prosedural. *Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia*, 44(1), 17–30.
- Fikri, M. M., Al Anshory, A. M., Marjuki, I., & Ananda, R. H. (2024). Authentic happiness in Raissa Almira's romance poetry: A positive psychology study Martin Seligman's perspective. *Jurnal Kata: Penelitian tentang Ilmu Bahasa dan Sastra*, 8(1), 189–202.
- Fridayani, J. A., & Kusuma, S. E. (2023). *Statistika inferensial untuk organisasi dan bisnis*. Yogyakarta: Sanata Dharma University Press.
- Gil Vera, V. D., Betancur A., J. D., Quintero, L. F., Puerta Lópera, I. C., Quintero López, C., & Ruíz Santacruz, J. S. (2019). Development of an emotional salary model: A case of application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1–18.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471–6498.

- Gil-VeraBetancur, V. J. D., Quintero, L. F., Puerta-Lopera, I. C., Quintero-Lopez, C., Javier, S., & Santacruz, J. S. R. (2019). Development of an emotional salary model: A case of application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1–18
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: An illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12(1), 115–142.
- Irfan, M. (2022). Peran lingkungan kerja, keadilan organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434–439.
- Juliandi, L., Fatkhurrahman, F., Amdanata, D. D., Afrijal, A., & Hadiyati, H. (2023). Kepemimpinan altruistik dan kebahagiaan di tempat kerja: Peran kepercayaan pada pemimpin sebagai variabel mediasi. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 1–8.
- Marso, M., & Anggreyani, M. (2024). Keadilan organisasional dan konsekuensinya. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 24(1), 103–116.
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal EMPATI*, 8(4), 665–671.
- Patlan-Perez, J., Flores-Herrera, R., Martínez-Torres, E., & Hernandez, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59(2), 97–120.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Book.
- Ramírez-García, C., García-Álvarez de Perea, J., & García-Del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: Validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, 59(5), 327–340
- Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G. A., Ahumada-Tello, E., & Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 43(2), 236–252.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo*, 7(1), 120–128.
- Sari, U. K., Setyadi, H. J., & Widagdo, P. P. (2023). Evaluasi kesuksesan sistem informasi terpadu layanan prodi (SIPL) menggunakan model Delone and Mclean pada Fakultas Teknik Universitas Mulawarman. *Adopsi Teknologi dan Sistem Informasi (ATASI)*, 2(1), 48–58.

- Scott, K. (2017). *Radical Candor: Be a Kick-Ass Boss Without Losing Your Humanity*. St. Martin's Press. Fully Revised & Updated Edition. St. Martin's Press.
- Sugiyono, & Setiyawami, S. (2022). *Metode penelitian sumber daya manusia (kuantitatif, kualitatif, dan studi kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Yashak, A., Ya Shak, M. S., Mohd Tahir, M. H., Mohamad Shah, D. S., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan tahap motivasi Guru Pendidikan Islam [*Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level*]. *Sains Insani*, 4(2), 1–10.
- Zemiyanti, R. (2016). Keadilan prosedur dan kepercayaan WP terhadap otoritas pajak: *Analisis mediasi kepatuhan pajak*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 4(3), 1101–1110.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SURAT IJIN PENELITIAN



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

Nomor: 477/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

24 Maret 2025

Kepada Yth.
Pimpinan FIFGroup Sleman 1
Jalan Affandi No 35 Gejayan, Catur Tunggal, Depok, Sleman
Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Dengan Upah Emosional Sebagai Pemediasi: Studi Pada FIFGroup Sleman 1"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Enrico Pepayosa Ginting
No Mahasiswa/Prodi: 210326024/Manajemen
No Handphone : 082160924778

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Jawaban Karyawan dari Kuesioner yang dibagikan

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

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

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan FIFGROUP Sleman 1

Di tempat

Perkenalkan, saya Enrico Pepayosa Ginting, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir saya mengenai “Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Upah Emosional sebagai Pemediasi: Studi pada FIFGROUP Sleman 1.”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu karyawan FIFGROUP Sleman 1 untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang telah saya siapkan.

Pengisian kuesioner ini membutuhkan waktu kurang dari 10 menit. Semua tanggapan yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Saya sangat mengharapkan kesediaan dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Enrico Pepayosa Ginting

Bagian I : Profil Responden

Nama (dapat dikosongkan) : _____

Usia : _____

Jabatan : _____

Lama Bekerja : _____

Bagian II : Upah Emosional

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
Dimensi Strategis						
1	Saya merasa budaya kerja di perusahaan ini sesuai dengan nilai dan harapan saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya mendapatkan dukungan dari atasan dan manajemen dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Struktur organisasi di perusahaan ini cukup fleksibel dan mendukung pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Perusahaan menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Gaya kepemimpinan di perusahaan ini membantu saya bekerja dengan lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
6	Perusahaan memiliki sistem yang baik dalam mengelola bakat dan pengembangan karyawan.	STS	TS	N	S	SS
7	Kondisi kerja di perusahaan ini nyaman dan mendukung produktivitas.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya merasa suasana kerja di perusahaan ini positif dan kondusif.	STS	TS	N	S	SS
Dimensi Motivasi						
1	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan diri.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa usaha dan pencapaian saya diakui oleh perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan profesional saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa ada kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Kebijakan gaji dan tunjangan di perusahaan ini sudah adil dan sesuai.	STS	TS	N	S	SS

7	Pengakuan terhadap pencapaian kerja di perusahaan ini diberikan secara adil.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya memiliki fleksibilitas dalam pekerjaan yang membantu keseimbangan hidup saya.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya merasa bahagia bekerja di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
Dimensi Manusia						
1	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mencapai potensi diri saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan yang mendukung pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
5	Sikap kerja saya terhadap perusahaan selalu positif.	STS	TS	N	S	SS
6	Perusahaan memiliki kebijakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya memiliki cukup waktu untuk keluarga di luar pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
8	Perusahaan menghargai keberagaman dan inklusivitas.	STS	TS	N	S	SS
9	Perusahaan mendukung gaya hidup sehat bagi karyawan.	STS	TS	N	S	SS
Dimensi Penciptaan Nilai						
1	Saya mendapatkan bonus atau insentif finansial yang sesuai dengan kinerja saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Kebijakan kompensasi dan bonus di perusahaan ini adil dan transparan.	STS	TS	N	S	SS
3	Perusahaan memiliki program untuk mempertahankan karyawan terbaik.	STS	TS	N	S	SS
4	Perusahaan menyediakan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan karyawan.	STS	TS	N	S	SS
5	Penghargaan dan pengakuan diberikan berdasarkan pencapaian kerja.	STS	TS	N	S	SS
6	Manajemen mendukung kinerja karyawan agar dapat memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.	STS	TS	N	S	SS
7	Perusahaan memiliki kebijakan kesehatan bagi karyawan.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan hasil kerja dan kontribusi saya bagi perusahaan.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III : Keadilan Organisasional

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
Keadilan Distributif						
1	Saya merasa jadwal kerja saya adil.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya berpikir bahwa gaji yang saya terima sudah adil.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa bahwa beban kerja saya cukup adil.	STS	TS	N	S	SS
4	Secara keseluruhan, imbalan yang saya terima dalam pekerjaan ini cukup adil.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan saya sudah adil.	STS	TS	N	S	SS
Keadilan Prosedural						
1	Keputusan kerja dibuat oleh atasan saya secara adil dan tidak memihak.	STS	TS	N	S	SS
2	Atasan saya memastikan bahwa semua masukan dari karyawan didengarkan sebelum mengambil keputusan.	STS	TS	N	S	SS
3	Dalam mengambil keputusan kerja, atasan saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap.	STS	TS	N	S	SS
4	Atasan saya menjelaskan keputusan yang diambil dan memberikan informasi tambahan jika diperlukan.	STS	TS	N	S	SS
5	Semua keputusan kerja diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan yang terlibat.	STS	TS	N	S	SS
6	Karyawan diperbolehkan untuk mengajukan banding atau menantang keputusan kerja yang diambil oleh atasan.	STS	TS	N	S	SS
7	Saat mengambil keputusan tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan baik dan penuh perhatian.	STS	TS	N	S	SS
Keadilan Interaksional						
1	Saat mengambil keputusan tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat.	STS	TS	N	S	SS
2	Atasan saya menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan pribadi saya dalam pengambilan keputusan.	STS	TS	N	S	SS
3	Dalam membuat keputusan tentang pekerjaan saya, atasan bersikap jujur kepada saya.	STS	TS	N	S	SS

4	Atasan saya menunjukkan perhatian terhadap hak-hak saya sebagai pekerja.	STS	TS	N	S	SS
5	Atasan saya berdiskusi dengan saya mengenai dampak keputusan yang dibuat terhadap pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Atasan saya memberikan alasan yang jelas dan masuk akal atas setiap keputusan yang diambil.	STS	TS	N	S	SS
7	Saat membuat keputusan tentang pekerjaan saya, atasan memberikan penjelasan yang mudah saya pahami.	STS	TS	N	S	SS
8	Atasan saya menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan yang diambil terkait pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian IV : Kebahagiaan di Tempat Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Dukungan dari keluarga membuat saya lebih bahagia dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa sehat dan bugar dalam menjalani pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
4	Kehidupan pribadi yang harmonis mendukung kebahagiaan saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya merasa sejahtera secara keseluruhan, baik secara finansial maupun emosional.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa aman dan stabil dalam karier saya.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya mendapatkan penghargaan dan kompensasi yang adil atas pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
9	Lingkungan kerja di perusahaan saya menyenangkan dan mendukung.	STS	TS	N	S	SS
10	Atasan saya memberikan kepemimpinan yang baik dan adil.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya merasa puas ketika dapat bekerja dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
12	Tim dan unit kerja saya memiliki suasana kerja yang positif.	STS	TS	N	S	SS

13	Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan semangat tinggi	STS	TS	N	S	SS
----	--	-----	----	---	---	----



79

LAMPIRAN 4 PROFIL RESPONDEN

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≥ 40 Tahun	3	4.6	4.6	4.6
	22-27 Tahun	23	35.4	35.4	40.0
	28-33 Tahun	27	41.5	41.5	81.5
	34-39 Tahun	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ACCOUNT OFFICER	4	6.2	6.2	6.2
	Admin	4	6.2	6.2	12.3
	BRANCH HEAD	1	1.5	1.5	13.8
	CLERK	1	1.5	1.5	15.4
	COLLECTION FIELD	16	24.6	24.6	40.0
	Collection Remedial Coordinator	5	7.7	7.7	47.7
	COLLECTION SECTION HEAD	1	1.5	1.5	49.2
	Customer Relation Exctive	1	1.5	1.5	50.8
	Finance Coordinator	1	1.5	1.5	52.3
	Human Resource Development	1	1.5	1.5	53.8
	Kasir	2	3.1	3.1	56.9
	Marketing	5	7.7	7.7	64.6
	Marketing Credit Excutive	5	7.7	7.7	72.3
	Marketing Officier	1	1.5	1.5	73.8
	MICROFINANCING PARTNERSHIP ACCOUNT OFFICER DEVELOPMENT PROGRAM	1	1.5	1.5	75.4
	New Product Officier	1	1.5	1.5	76.9
	Operational General Service Selection Head	1	1.5	1.5	78.5
	Personal Coordinator	1	1.5	1.5	80.0
	Personal General Service	1	1.5	1.5	81.5
	Remedial Field	1	1.5	1.5	83.1
	Sales Force	7	10.8	10.8	93.8
	Selection Head Finatra	1	1.5	1.5	95.4
	Unit Head	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≥15 Tahun	3	4.6	4.6	4.6
	1-5 Tahun	47	72.3	72.3	76.9
	11-15 Tahun	3	4.6	4.6	81.5
	6-10 Tahun	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
UE1	65	1.00	5.00	3.9538	.89147
UE2	65	1.00	5.00	4.0769	.87156
UE3	65	1.00	5.00	3.9692	.93490
UE4	65	1.00	5.00	3.8000	.83292
UE5	65	1.00	5.00	3.9231	.83493
UE6	65	1.00	5.00	3.8462	.83349
UE7	65	1.00	5.00	3.9846	.78047
UE8	65	1.00	5.00	3.9231	.77677
UE9	65	1.00	5.00	3.9846	.83838
UE10	65	1.00	5.00	3.9538	.85569
UE11	65	1.00	5.00	3.7846	.81953
UE12	65	1.00	5.00	3.8923	.77304
UE13	65	1.00	5.00	3.9385	.86380
UE14	65	1.00	5.00	3.6923	.86464
UE15	65	1.00	5.00	3.8308	.85822
UE16	65	1.00	5.00	3.8154	.91672
UE17	65	1.00	5.00	3.8308	.78201
UE18	65	1.00	5.00	3.8308	.71958
UE19	65	1.00	5.00	3.8154	.82712
UE20	65	1.00	5.00	3.7692	.84353
UE21	65	1.00	5.00	3.7077	.80473
UE22	65	1.00	5.00	3.7846	.87486
UE23	65	1.00	5.00	3.8000	.66615
UE24	65	1.00	5.00	3.7231	.83867
UE25	65	1.00	5.00	3.9692	.72821
UE26	65	1.00	5.00	3.8462	.77522
UE27	65	1.00	5.00	3.8000	.83292
UE28	65	1.00	5.00	3.7231	.87514
UE29	65	1.00	5.00	3.8615	.84552
UE30	65	1.00	5.00	3.5538	.90192
UE31	65	1.00	5.00	3.7846	.76019
UE32	65	1.00	5.00	3.9385	.74743
UE33	65	1.00	5.00	3.8923	.88606
UE34	65	1.00	5.00	3.8000	.97147
Valid N (listwise)	65				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	65	1.00	5.00	3.7846	.89254
KO2	65	1.00	5.00	3.5846	.84580
KO3	65	1.00	5.00	3.6615	.87101
KO4	65	1.00	5.00	3.5538	.88443
KO5	65	2.00	5.00	3.8000	.75416
KO6	65	2.00	5.00	3.8308	.78201
KO7	65	1.00	5.00	3.7846	.81953
KO8	65	2.00	5.00	3.7692	.72391
KO9	65	2.00	5.00	3.8769	.76050
KO10	65	1.00	5.00	3.9077	.76492
KO11	65	1.00	5.00	3.6923	.80861
KO12	65	1.00	5.00	3.8462	.77522
KO13	65	1.00	5.00	3.8462	.73380
KO14	65	1.00	5.00	3.7692	.78600
KO15	65	1.00	5.00	3.8154	.78844
KO16	65	1.00	5.00	3.9077	.78508
KO17	65	1.00	5.00	3.9385	.91646
KO18	65	1.00	5.00	3.9385	.93336
KO19	65	1.00	5.00	3.8769	.81983
KO20	65	1.00	5.00	3.9538	.89147
Valid N (listwise)	65				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KTk1	65	1.00	5.00	4.0308	.86547
KTk2	65	1.00	5.00	4.0308	.98376
KTk3	65	1.00	5.00	3.8923	.85006
KTk4	65	1.00	5.00	3.9846	.78047
KTk5	65	2.00	5.00	3.9692	.66071
KTk6	65	1.00	5.00	3.7846	.89254
KTk7	65	1.00	5.00	3.7385	.77615
KTk8	65	1.00	5.00	3.7077	.87897
KTk9	65	1.00	5.00	3.9846	.83838
KTk10	65	1.00	5.00	3.8923	.85006
KTk11	65	1.00	5.00	4.0615	.80772
KTk12	65	1.00	5.00	3.9538	.90882
KTk13	65	1.00	5.00	4.0615	.91646
Valid N (listwise)	65				

LAMPIRAN 6 SEM

Outer Loading

Outer Loadings	Keadilan Organisasional (X)	Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	Upah Emosional (M)
KO10	0.836		
KO11	0.721		
KO12	0.860		
KO13	0.861		
KO14	0.838		
KO15	0.863		
KO16	0.821		
KO17	0.839		
KO18	0.847		
KO19	0.873		
KO2	0.741		
KO20	0.857		
KO3	0.761		
KO4	0.752		
KO5	0.731		
KO6	0.743		
KO7	0.790		
KO8	0.808		
KO9	0.838		
KTK1		0.816	
KTK10		0.871	
KTK11		0.791	
KTK12		0.788	
KTK13		0.789	
KTK2		0.860	
KTK3		0.855	
KTK4		0.820	
KTK5		0.755	
KTK6		0.818	
KTK7		0.761	
KTK8		0.794	
KTK9		0.805	
UE1			0.879
UE10			0.902
UE11			0.831
UE12			0.818
UE13			0.875
UE14			0.762
UE15			0.789
UE16			0.838
UE17			0.705
UE18			0.784
UE19			0.768
UE2			0.816
UE20			0.757
UE21			0.835
UE22			0.733
UE23			0.748
UE24			0.737
UE25			0.750
UE26			0.742
UE27			0.757
UE28			0.866
UE29			0.805
UE3			0.870
UE30			0.781
UE31			0.815
UE32			0.832
UE33			0.784
UE34			0.839
UE4			0.861
UE5			0.760
UE6			0.792
UE7			0.769
UE8			0.765
UE9			0.793
KO1	0.747		

Cross Loading

Cross Loadings	Keadilan Organisasional (X)	Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	Upah Emosional (M)_
KO10	0.838	0.681	0.738
KO11	0.721	0.584	0.688
KO12	0.860	0.700	0.725
KO13	0.861	0.785	0.745
KO14	0.838	0.743	0.769
KO15	0.863	0.742	0.783
KO16	0.821	0.694	0.736
KO17	0.839	0.719	0.700
KO18	0.847	0.799	0.743
KO19	0.873	0.852	0.810
KO2	0.741	0.643	0.772
KO20	0.857	0.844	0.780
KO3	0.761	0.725	0.734
KO4	0.752	0.639	0.691
KO5	0.731	0.558	0.655
KO6	0.743	0.617	0.679
KO7	0.790	0.673	0.704
KO8	0.808	0.683	0.760
KO9	0.838	0.756	0.745
KTk1	0.801	0.816	0.737
KTk10	0.767	0.871	0.755
KTk11	0.697	0.791	0.674
KTk12	0.709	0.788	0.657
KTk13	0.656	0.780	0.624
KTk2	0.759	0.860	0.725
KTk3	0.689	0.855	0.668
KTk4	0.702	0.820	0.735
KTk5	0.650	0.752	0.627
KTk6	0.681	0.818	0.734
KTk7	0.629	0.761	0.668
KTk8	0.731	0.794	0.805
KTk9	0.732	0.805	0.681
UE1	0.804	0.778	0.879
UE10	0.762	0.796	0.902
UE11	0.713	0.737	0.831
UE12	0.667	0.677	0.818
UE13	0.806	0.795	0.875
UE14	0.641	0.595	0.762
UE15	0.679	0.632	0.789
UE16	0.787	0.724	0.839
UE17	0.655	0.616	0.705
UE18	0.748	0.716	0.794
UE19	0.660	0.594	0.768
UE2	0.703	0.721	0.816
UE20	0.677	0.626	0.767
UE21	0.777	0.745	0.836
UE22	0.677	0.635	0.733
UE23	0.605	0.615	0.746
UE24	0.720	0.700	0.737
UE25	0.759	0.681	0.750
UE26	0.719	0.679	0.742
UE27	0.714	0.635	0.757
UE28	0.787	0.732	0.866
UE29	0.740	0.718	0.805
UE3	0.792	0.759	0.870
UE30	0.629	0.581	0.761
UE31	0.747	0.727	0.815
UE32	0.760	0.696	0.832
UE33	0.715	0.653	0.784
UE34	0.736	0.706	0.839
UE4	0.799	0.780	0.861
UE5	0.691	0.669	0.762
UE6	0.745	0.715	0.792
UE7	0.727	0.663	0.788
UE8	0.750	0.715	0.765
UE9	0.753	0.721	0.793
KO1	0.747	0.660	0.745

Validitas Diskriminan dan Statistik Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keadilan Organisasional (X)	0,972	0,973	0,974	0,653
Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0,956	0,957	0,961	0,655
Upah Emosional (M)_	0,983	0,984	0,984	0,640

Nilai *R Square* dan *Q Square*

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0,799	0,792
Upah Emosional (M)_	0,828	0,826

Construct Crossvalidated Redundancy

Total

	SSO	SSE	Q ² (=1- SSE/SSO)
Keadilan Organisasional (X)	1300,000	1300,000	
Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	845,000	451,258	0,466
Upah Emosional (M)_	2210,000	1145,462	0,482

Path Coefficient untuk Direct Effect

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics (O/S)	P Values
Keadilan Organisasional (X) -> Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0,516	0,525	0,170	3,041	0,002
Keadilan Organisasional (X) -> Upah Emosional (M)_	0,910	0,906	0,037	24,371	0,000
Upah Emosional (M)_ -> Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0,398	0,380	0,176	2,259	0,024

Path Coefficient untuk Indirect Effect

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keadilan Organisasional (X) -> Upah Emosional (M)_ -> Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0,362	0,346	0,163	2,220	0,026

Hasil Kerangka Penelitian

