



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 4462-4471

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Happiness at Works* pada Karyawan di Sektor Pendidikan di Jakarta

Muhammad Abdul Aziz<sup>1✉</sup>, Dita Oki Berliyanti<sup>2</sup>

Universitas Trisakti Jakarta

Email: [022002101183@std.trisakti.ac.id](mailto:022002101183@std.trisakti.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Organizational Justice, Emotional Wage, dan Workplace Social Courage terhadap Happiness at Work Kerja pada guru-guru di sekolah menengah atas negeri di Jakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 296 guru yang dipilih secara acak dari berbagai sekolah menengah atas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel. Dengan menggunakan AMOS dan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Justice, Emotional Wage, dan Workplace Social Courage berpengaruh positif terhadap Happiness at Work. Peran Emotional Wage, dan Workplace Social Courage tidak terbukti secara signifikan. Implikasi bagi manajemen pendidikan adalah pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil untuk meningkatkan kesejahteraan guru yang pada akhirnya berkontribusi pada kualitas pendidikan.

Kata Kunci: *Organisational Justice, Emotional Wage, Workplace Social Courage, Happiness at Work*

## Abstract

This study aims to analyze the impact of Organizational Justice, Emotional Wage, and Workplace Social Courage on Happiness at Work among teachers in public high schools in Jakarta. The sample used in this study consists of 296 teachers randomly selected from various high schools. The method employed in this research is regression analysis to test the relationships between variables AMOS and SPSS version 25. The results indicate that Organizational Justice has a significant positive effect on both Emotional Wage and Happiness at Work, as well as on Workplace Social Courage. However, the effects of Emotional Wage and Workplace Social Courage on Happiness at Work were not found to be significant effect which is processed using. The implications for educational management highlight the importance of creating a fair work environment to enhance teachers' well-being, which in turn contributes to the quality of education.

Keywords: *Organisational Justice, Emotional Wage, Workplace Social Courage, Happiness at Work*

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu sektor yang memiliki peran krusial dalam membangun kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Namun, tantangan seperti gaji yang rendah, ketidakpastian status kerja, dan kurangnya dukungan emosional sering menjadi penghambat bagi para guru, khususnya di Indonesia. Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan kerja (*Happiness at Work*) guru di sektor pendidikan di Jakarta, yang mencakup dimensi keadilan organisasi (*Organisational Justice*) dan pengaruhnya melalui mediasi upah emosional (*Emotional Wage*) dan keberanian sosial di tempat kerja (*Workplace Social Courage*).

*Organisational Justice* mencerminkan persepsi karyawan tentang keadilan di tempat kerja. Hal ini mencakup keadilan dalam distribusi imbalan, proses pengambilan keputusan, dan interaksi antarindividu di lingkungan organisasi (Greenberg, 1990). Di sisi lain, *Emotional Wage* merujuk pada penghargaan non-moneter yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan, seperti fleksibilitas kerja, suasana kerja yang mendukung, dan penghargaan personal (Quintero-Arango, L.F., & Betancur-Arias, 2018). *Workplace Social Courage*, sebagai dimensi perilaku, mencerminkan keberanian sosial karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja yang adil dan inklusif (Melissa M. Koerner, 2013).

*Happiness at Work* merupakan elemen penting dalam menciptakan kinerja optimal karyawan. Kebahagiaan kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong inovasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa keadilan organisasi memainkan peran signifikan dalam membangun

kebahagiaan kerja. Penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menambahkan dimensi mediasi seperti *Emotional Wage* dan *Workplace Social Courage* untuk memperkaya wawasan tentang bagaimana organisasi dapat meningkatkan kebahagiaan kerja.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang banyak dilakukan di sektor bisnis atau perusahaan swasta. Sebagai contoh, penelitian oleh (Ravina-Ripoll et al., 2024) di Amerika Serikat berfokus pada keadilan organisasi dan upah emosional tanpa menyoroti dimensi keberanian sosial. Selain itu, penelitian oleh (Mert et al., 2022) menunjukkan hubungan *Workplace Social Courage* dengan kebahagiaan kerja, tetapi tidak dalam konteks pendidikan. Penelitian ini dilakukan pada guru di SMA negeri di Jakarta untuk menggambarkan situasi di sektor pendidikan yang berbeda dari sektor bisnis.

Penelitian ini akan mengembangkan dari penelitian sebelumnya dengan melakukan pembedaan tempat penelitian, pada penelitian ini dilakukan pada guru-guru SMA di DKI Jakarta. Selanjutnya penelitian ini juga memperdalam pembahasan yang telah diambil dari penelitian "*Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management*" (Rafael Ravina-Ripoll, et al., 2024) dan penambahan variable dengan penentuan pemilihan variable mediasi yang diambil dari penelitian "*Organizational justice, life satisfaction and happiness. The mediating role of workplace social courage*" (Ibrahim Sani Mert, et al., 2021). Hal tersebut bertujuan agar penelitian ini dapat lebih bermanfaat dan efektif dengan mengangkat judul "pengaruh organisational justice terhadap happiness at works yang dimediasi oleh *emotional wage, Workplace social courage* pada karyawan di sektor Pendidikan di Indonesia".

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *Survey Research* untuk menganalisis hubungan antara variabel *Organisational Justice, Emotional Wage, Workplace Social Courage*, dan *Happiness at Work* pada karyawan sektor pendidikan di Jakarta. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu, yaitu guru SMA negeri di Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan metode cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu.

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *Survey Research* untuk menganalisis hubungan antara variabel *Organisational Justice, Emotional Wage, Workplace Social Courage*, dan *Happiness at Work* pada karyawan sektor pendidikan di Jakarta. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu, yaitu guru SMA

negeri di Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan metode cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu.

Seluruh item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5, di mana 1 menunjukkan "Sangat Tidak Setuju" dan 5 menunjukkan "Sangat Setuju". Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antarvariabel dengan mengacu pada model konseptual yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 1. Statistik Karakteristik responden

| Karakteristik Demografis | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Gender                   |           |                |
| Pria                     | 118       | 39.9           |
| Wanita                   | 178       | 60.1           |
| Total                    | 296       | 100            |
| Usia                     |           |                |
| 20-30                    | 149       | 50.3           |
| 31-40                    | 98        | 33.1           |
| 41-50                    | 24        | 8.1            |
| 51-65                    | 25        | 8.4            |
| Total                    | 296       | 100            |
| Status                   |           |                |
| Belum Menikah            | 119       | 40.2           |
| Sudah Menikah            | 177       | 59.8           |
| Total                    | 296       | 100            |
| Pendidikan Terakhir      |           |                |
| S1                       | 195       | 65.9           |
| S2                       | 101       | 34.1           |
| Total                    | 296       | 100            |
| Status Guru              |           |                |
| Tetap                    | 147       | 49.7           |
| Honorar                  | 149       | 50.3           |
| Total                    | 296       | 100            |
| Lokasi Pekerjaan         |           |                |
| Jakarta Pusat            | 61        | 20.6           |
| Jakarta Selatan          | 55        | 18.6           |
| Jakarta Barat            | 55        | 18.6           |
| Jakarta Timur            | 68        | 23.0           |

|               |     |      |
|---------------|-----|------|
| Jakarta Utara | 57  | 19.3 |
| Total         | 296 | 100  |

Berdasarkan tabel karakteristik responden di atas, jenis kelamin yang mendominasi adalah wanita dengan jumlah 178 orang (60,1%). Responden dengan rentang usia 20-30 tahun merupakan mayoritas, sebanyak 149 orang (50,3%). Berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden sudah menikah, yakni sebanyak 177 orang (59,8%). Mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1 sebanyak 195 orang (65,9%), sedangkan sisanya merupakan lulusan S2 sebanyak 101 orang (34,1%). Berdasarkan status guru, jumlah responden dengan status honorer sedikit lebih banyak, yaitu sebanyak 149 orang (50,3%), dibandingkan dengan guru tetap sebanyak 147 orang (49,7%). Dari lokasi pekerjaan, responden terbanyak bekerja di Jakarta Timur sebanyak 68 orang (23,0%), diikuti oleh Jakarta Pusat sebanyak 61 orang (20,6%), Jakarta Utara sebanyak 57 orang (19,3%), serta Jakarta Selatan dan Jakarta Barat masing-masing sebanyak 55 orang (18,6%).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Statistik Deskriptif*

|                        | N   | Mean |
|------------------------|-----|------|
| OrganizationalJustice  | 296 | 3.97 |
| EmotionalWage          | 296 | 3.69 |
| Workplacesocialcourage | 296 | 3.97 |
| Happinessatwork        | 296 | 3.08 |

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, nilai rata-rata untuk variabel *Organisational Justice* adalah 3,97, yang menunjukkan bahwa para guru merasa bahwa keadilan organisasi cukup baik, sehingga mereka merasa diperlakukan secara adil dalam lingkungan kerja mereka. Nilai rata-rata untuk *Emotional Wage* adalah 3,69, yang menunjukkan bahwa para guru merasa cukup puas dengan pengakuan emosional dan penghargaan yang mereka terima, yang mendukung kesejahteraan psikologis mereka. Nilai rata-rata untuk *Workplace Social Courage* adalah 3,97, yang mengindikasikan bahwa para guru merasa cukup percaya diri untuk mengungkapkan pendapat atau mengambil tindakan yang mempengaruhi dinamika sosial di tempat kerja, menciptakan lingkungan yang terbuka dan inklusif. Namun, nilai rata-rata untuk *Happiness at Work* adalah 3,08, yang sedikit lebih rendah dan menunjukkan bahwa para guru mungkin merasa kurang puas atau tidak sepenuhnya bahagia di tempat kerja, yang bisa dipengaruhi oleh faktor seperti tekanan pekerjaan atau

kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara keseluruhan, meskipun ada kepuasan yang baik terhadap keadilan organisasi, pengakuan emosional, dan keberanian sosial di tempat kerja, terdapat area yang perlu diperbaiki, khususnya dalam hal kebahagiaan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja para guru.

### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Pengujian terhadap hipotesis di penelitian ini dilakukan menggunakan metode regresi sederhana. Dasar pengambilan keputusan uji hipotesis berdasarkan (Hair J.F, 2010) ialah bila  $p \text{ value} < 0,05$   $H_0$  Ditolak dan  $H_a$  Diterima  $p\text{-value} > 0,05$  maka  $H_0$  Diterima serta  $H_a$  Ditolak.

| Hipotesis   | $\beta$ | Prob. | Keputusan        |
|---|---------|-------|------------------|
| H1. Emotional Wage berpengaruh positif Happiness at Work.   | 0,124   | 0,436 | Tidak Didukung   |
| H2. Organisational Justice berpengaruh positif Emotional Wage.  | 0,828   | 0,000 | Didukung         |
| H3. Organisational Justice berpengaruh positif Happiness at Work.   | 0,858   | 0,000 | didukung         |
| H4. Organisational Justice berpengaruh positif Workplace Social Courage                                     | 0,764   | 0,000 | Didukung         |
| H5. Workplace Social Courage berpengaruh positif Happiness at Work  | -0,019  | 0,933 | Tidak didukung   |
| H6. Emotional Wage memediasi hubungan positif antara Organisational Justice dan Happiness at Work.          | 0,102   | 0,218 | Tidak dididukung |
| H7. Workplace Social Courage memediasi hubungan positif antara Organisational Justice dan Happiness at Work | -0.014  | 0,466 | Tidak didukung   |

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian dampak dari *Emotional Wage* terhadap *Happiness at Work* adalah  $0,436 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan nilai  $\beta$  sebanyak 0,124. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Emotional Wage*

dan kebahagiaan di tempat kerja, yang sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa meskipun *Emotional Wage* dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan, faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kebahagiaan mereka di lingkungan kerja.

Selanjutnya, berdasarkan pengujian hipotesis kedua, diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian dampak dari *Organisational Justice* terhadap *Emotional Wage* adalah  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterdorong dengan nilai  $\beta$  sebanyak 0,828. Hasil ini mendukung penelitian oleh Balino & Klotz (2015), yang menegaskan bahwa keadilan organisasi berperan penting dalam meningkatkan upah emosional karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. cerita kenapa di lapangan di terima

Selanjutnya, untuk hipotesis ketiga, hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan untuk dampak *Organisational Justice* terhadap *Happiness at Work* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai  $\beta$  sebanyak 0,858. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi secara langsung mempengaruhi kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Pengujian hipotesis keempat mengungkapkan bahwa nilai signifikan untuk dampak *Organisational Justice* terhadap *Workplace Social Courage* adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai  $\beta$  sebanyak 0,764. Hasil ini mendukung argumen bahwa keadilan organisasi menciptakan lingkungan yang mendorong keberanian sosial di kalangan karyawan.

Namun, pada hipotesis kelima mengenai dampak *Workplace Social Courage* terhadap *Happiness at Work*, hasilnya menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,933 > 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan nilai  $\beta$  sebanyak -0,019. Temuan ini menunjukkan bahwa keberanian sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

Hipotesis keenam yang menguji mediasi *Emotional Wage* dalam hubungan antara *Organisational Justice* dan *Happiness at Work* juga tidak didukung; nilai signifikan yang diperoleh adalah  $0,218 > 0,05$  dengan  $\beta$  sebesar 0,102. Ini menunjukkan bahwa *Emotional Wage* tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Terakhir, hipotesis ketujuh menguji peran mediasi *Workplace Social Courage* dalam hubungan antara *Organisational Justice* dan *Happiness at Work*, tetapi hasilnya menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,466 > 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan nilai  $\beta$  sebanyak -0,014. Ini berarti *Workplace Social Courage* juga tidak

berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara keadilan organisasi dan kebahagiaan di tempat kerja.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Organisational Justice* berpengaruh positif terhadap *Emotional Wage*, *Workplace Social Courage* dan *Happiness at Work* guru di SMA Negeri Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan guru. Meskipun *Emotional Wage* dan *Workplace Social Courage* tidak terbukti signifikan mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja dan kedua variabel tersebut tidak terbukti dapat memediasi *Organisational Justice*, keadilan organisasi tetap menjadi elemen penting yang harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi para guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Barling, J., & Phillips, M. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 127(6), 649–656. <https://doi.org/10.1080/00223980.1993.9914904>
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 20, Issue October 2017). [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20001-2](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20001-2)
- Cuéllar-Molina, D., García-Cabrera, A. M., & Déniz-Déniz, M. de la C. (2019). Emotional intelligence of the HR decision-maker and high-performance HR practices in SMEs. *European Journal of Management and Business Economics*, 28(1), 52–89. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-10-2017-0033>
- Cynthia D. Fisher. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Francisco Espasandín-Bustelo, Juan Ganaza-Vargas, R. D.-C. (2020). Employee happiness and corporate social responsibility: the role of organizational culture. *Employee Relations*, 43, 609–629. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ER-07-2020-0343>

- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Hair J.F. (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition.*
- Hovi, M., & Laamanen, J.-P. (2021). Income, aspirations and subjective well-being: International evidence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 185, 287–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.02.030>
- Howard, M. C., Farr, J. L., Grandey, A. A., & Gutworth, M. B. (2017). The Creation of the Workplace Social Courage Scale (WSCS): An Investigation of Internal Consistency, Psychometric Properties, Validity, and Utility. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 673–690. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9463-8>
- Joseph C. Rode. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Sage Journals*, 57(9). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/001872670404714>
- Magnano, P., Santisi, G., Zammitti, A., Zarbo, R., & Nuovo, S. Di. (2019). Self-perceived employability and meaningful work: The mediating role of courage on quality of life. *Sustainability (Switzerland)*, 11(3), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11030764>
- Melissa M. Koerner. (2013). Courage as Identity Work: Accounts of Workplace Courage. *Academy of Management Journal*, 57. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amj.2010.0641>
- Mert, İ. S., Sen, C., & Alzghoul, A. (2022). Organizational justice, life satisfaction, and happiness: the mediating role of workplace social courage. *Kybernetes*, 51(7), 2215–2232. <https://doi.org/10.1108/K-02-2021-0116>
- Quintero-Arango, L.F., & Betancur-Arias, J. D. (2018). Salary model for the loyalty of employees in the search for a competitive organisation. *Revista Espacios*, 39(41), 8–14.
- 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. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2023-0046>
- Roy Payne, Roy L. Payne, Cary L. Cooper, P. of O. P. and P.-V. C. C. L. C. (2001). *Emotions at Work: Theory, Research and Applications for Management.*
- Russell Cropanzano, Deborah E. Rupp, Carolyn J. Mohler, M. S. (2001). Three roads to organizational justice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 1–113. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20001-2](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20001-2)

Yiching Lin. (2021). A study on the relationship between project management competency, job performance and job motivation in e-commerce industry. *Measuring Business Excellence*, 25(1), 24–57.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MBE-10-2020-0144>