

PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT JASA RAHARJA SURABAYA

**Skripsi**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik

Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen



Oleh :

Riyo Ganda Aribaraka

202010160311330

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2024

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP WORK ENGAGEMENT**  
**DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**  
**PADA PT. JASA RAHARJA SURABAYA**

Oleh :  
**Riyo Ganda Aribaraka**  
202010160311330

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 25 Mei 2024



Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Dr. Aniek Rumijati, M.M.**

**Baroya Mila Shanty, S.E., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,



**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**

**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP WORK ENGAGEMENT  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT. JASA RAHARJA SURABAYA**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Riyo Ganda Aribaraka**

NIM : **202010160311330**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Mei 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : **Drs. Noor Azis, M.M.**

Penguji II : **Eka Kadharpa Utama Dewayani, S.E., M.M.**

Penguji III : **Baroya Mila Shanty, S.E., M.M.**

Penguji IV : **Dr. Aniek Rumijati, M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,



**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**



**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

1.

2.

3.

4.

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Riyo Ganda Aribaraka

NIM : 202010160311330

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah yang berlaku
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 25 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Riyo Ganda Aribaraka

# **The Influence of Compensation Fairness on Work Engagement With Job Satisfaction as Intervention Variable at PT Jasa Raharja Surabaya**

**Riyo Ganda Aribaraka<sup>1</sup>, Aniek Rumijati<sup>2</sup>, Baroya Mila Shanty<sup>3</sup>**

Management, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: [riyoganda123@gmail.com](mailto:riyoganda123@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This research discusses the relationship between compensation fairness and work engagement through job satisfaction. Compensation fairness is defined as a compensation system that ensures employees receive rewards that are fair and commensurate with their contributions. Job satisfaction is considered as a mediating variable that influences work engagement. The research results show that compensation fairness has a positive effect on job satisfaction, which then has a positive effect on work engagement. Path analysis also shows that compensation fairness has an indirect influence on work engagement through jobsatisfaction. These results have practical implications that companies must ensure compensation fairness and increase job satisfaction to increase employee work engagement.*

**Keywords:** *Compensation Fairness, Work Engagement; Job Satisfaction*

# **Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap *Work Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jasa Raharja Surabaya**

**Riyo Ganda Aribaraka<sup>1</sup>, Aniek Rumijati<sup>2</sup>, Baroya Mila Shanty<sup>3</sup>**

Management, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: [riyoganda123@gmail.com](mailto:riyoganda123@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini membahas hubungan antara keadilan kompensasi dan keterlibatan kerja melalui kepuasan kerja. Keadilan kompensasi didefinisikan sebagai sistem kompensasi yang memastikan karyawan menerima imbalan yang adil dan sepadan dengan kontribusi mereka. Kepuasan kerja dianggap sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi keterlibatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Analisis jalur juga menunjukkan bahwa keadilan kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap keterlibatan kerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini memiliki implikasi praktis bahwa perusahaan harus memastikan keadilan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.

Kata kunci: *Keadilan Kompensasi; Keterlibatan Kerja; Kepuasan Kerja*



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan rasa syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, yang dengan limpahan Rahmat dan petunjuk-Nya, kami berhasil menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap *Work Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jasa Raharja Surabaya.” Shalawat dan salam kami curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai teladan utama bagi umat manusia.

Kami sadar bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan yang kami terima dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, kami ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah turut serta kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si., Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Aniek Rumijati, M.M., Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bantuan, bimbingan, dan arahan dengan kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Baroya Mila Shanty, M.M., Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan bantuan, bimbingan, dan arahan dengan kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.

6. Dra. Triningsih Sri Supriiyati, M.P., Dosen Wali Manajemen F 2020 Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Ucapan terima kasih yang tulus kami sampaikan kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang atas ilmu yang telah sangat berharga bagi kami, dari awal masuk perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.
8. Terima kasih yang tak terhingga kami haturkan kepada keluarga kami, terutama kepada Ayah Ariyadi dan Siti Chotijah serta kepada kakak Alba Fergi Noviari Satata, yang telah memberikan dukungan dalam bentuk doa, semangat, serta bantuan materi dan lainnya yang tak terhitung banyaknya, hingga kami berhasil meraih gelar sarjana.
9. Terimakasih juga kepada Faradilla Utami Putri, A.Md.A.B. yang senantiasa membantu, menemani, memberikan doa, memotivasi, serta memberikan suasana canda tawa disaat saya lelah dalam mengerjakan skripsi.
10. Terimakasih juga kepada Khoirul, Satria, Fameico, Rafi, Alfian, Zildan, Ega, sahabat-sahabat saya yang telah memberikan suasana riang, dan memberikan saya semangat dalam mengerjakan skripsi saat saya membutuhkannya.
11. Ucapan terima kasih saya disampaikan kepada teman-teman seangkatan Manajemen F Angkatan 2020 yang telah menemani perjalanan kami menuju pencapaian gelar sarjana.



Bagi semua yang telah memberikan dukungan dan bantuan, hanya ungkapan terima kasih dan doa yang tulus yang dapat saya sampaikan. Semoga segala upaya yang telah diberikan tercatat dengan indah dalam lembaran sejarah, sebagai bentuk pengabdian yang tak ternilai di hadapan Allah.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, 25 Mei 2024

Riyo Ganda Aribaraka



## DAFTAR ISI

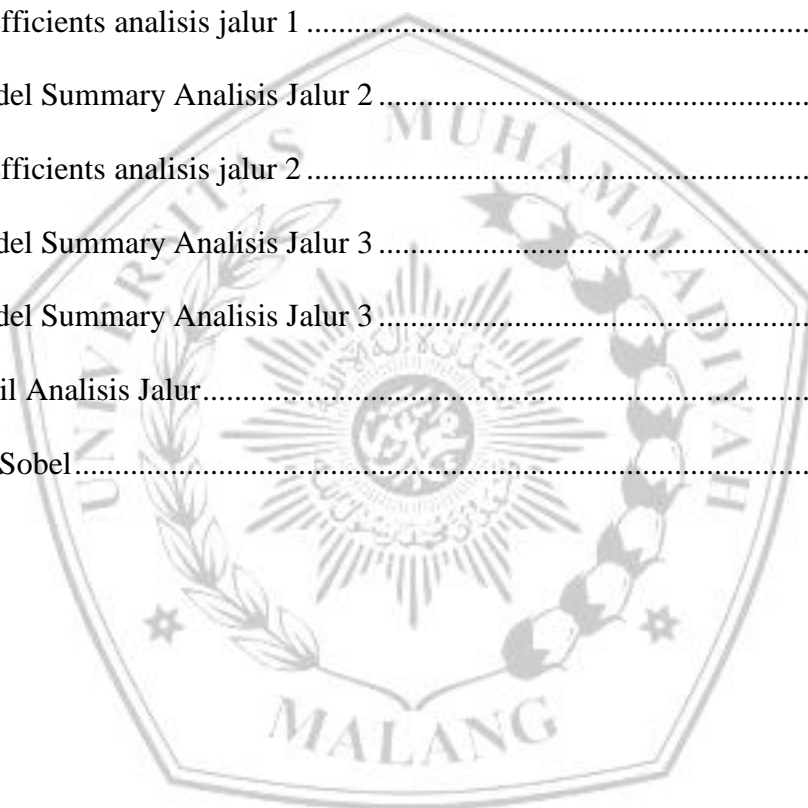
	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Teori dan Kajian Pustaka.....	10
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Perumusan Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Lokasi penelitian .....	32
B. Jenis Penelitian .....	32
C. Populasi, Sampel, Sampling .....	32
D. Definisi Operasional .....	34
E. Pengukuran Variabel .....	35
F. Jenis dan sumber data.....	36
G. Teknik Pengumpulan Data .....	36
H. Uji Instrumen.....	36
I. Uji Asumsi Klasik .....	37
J. Teknik Analisis Data.....	38

K. Uji Hipotesis.....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	42
B. Karakteristik Responden .....	49
C. Hasil Penelitian.....	52
D. Analisis Data .....	56
E. Pembahasan .....	69
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran .....	75
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>76</b>
<b>Lampiran.....</b>	<b>78</b>



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	44
Gambar 4.2 Model Summary Analisis jalur 1 .....	60
Gambar 4.3 Coefficients analisis jalur 1 .....	61
Gambar 4.4 Model Summary Analisis Jalur 2 .....	62
Gambar 4.5 Coefficients analisis jalur 2 .....	62
Gambar 4.6 Model Summary Analisis Jalur 3 .....	63
Gambar 4.7 Model Summary Analisis Jalur 3 .....	64
Gambar 4.8 Hasil Analisis Jalur .....	66
Gambar 4.9 Uji Sobel .....	68



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Observasi Awal .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	34
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel .....	35
Tabel 3.3 Rentang Skala dan Pengukuran Variabel .....	39
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian .....	51
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	52
Tabel 4.6 Uji Validitas .....	53
Tabel 4.7 Uji Reabilitas.....	54
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.10 Distribusi frekuensi Keadilan Kompensasi (X) .....	56
Tabel 4.11 Distribusi frekuensi Kepuasan Kerja (Z) .....	58
Tabel 4.12 Distribusi frekuensi Work Engagement (Y).....	59
Tabel 4.13 Hasil Pengaruh Langsung & Tidak Langsung .....	65

## Daftar Pustaka

- Aryanti, Selvi Didik, and Jajuk Herawati. "Strategi Meningkatkan Keterlibatan Kerja Karyawan Dengan Persepsi Dukungan Perusahaan Dan Kompensasi: Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 5.1 (2021): 47-62.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks
- Dessler, Gary (2017), *Human Resource Management*, Edisi 15, Global Edition, England: Pearson Education.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019
- Edy, Intan Retno. "Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Rsud Kraton Kabupaten Pekalongan." *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi* 4.1 (2013): 120-138.
- Erfeni, Yulia, Isyandi Isyandi, and Raden Lestari Garnasih. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru." *Jurnal Sosial Humaniora Terapan* 5.1 (2022): 1.
- Filatrovi, Eldes Willy, and Khoirul Attiq. "Managing Employee Engagement In Generation Z." *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 4.4 (2020).
- Fathurrohman, Ahmad. "Pengaruh keterlibatan kerja dan stres terhadap kinerja guru SMK swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur." *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)* 3.1 (2018).
- Fred Luthans. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: PT. Andi
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hidayat, Rizki Muslim, Heru Kurnianto Tjahjono, and Fauziyah Fauziyah. "Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai." *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi* 8.1 (2017): 45-60.
- Indriyani, Novita Dwi, Rizka Novianty Haninda, and Yudita Enimasariang Lombu. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Quality of Work Life Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) Divisi Non Produksi PT. Teja Sekawan Group." *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)* 1.2 (2019): 48-56.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role. *SHRM Research Quarterly*.
- Pandita, Aginza Dio Rama, and Musoli Musoli. "Pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap employee engagement dan kinerja karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia." *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi* 10.1 (2019): 16- 30
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Erima Defita, Prayekti Prayekti, and Ign Soni Kurniawan. "Pengaruh kompensasi dan, kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan dengan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel intervening." *INOVASI* 18.1 (2022): 76-84.
- Sutrisno, Wahyudhi. "Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X." *Teknoin* 21.4 (2015).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.



**Lembaga Informasi dan Publikasi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
**Tanda Terima Cek Plagiasi**

Tanggal : 25/5/2024

Kode : 2387016729  
Nama : Riyo Ganda Aribaraka  
NIM : 202010160311330  
Prodi : Manajemen  
Naskah publikasi : **LULUS**  
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP

Kenny Roz, S.Kom., M.M

