

**HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA MITRA DRIVER
GOJEK KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI



Ikfina Ayuning Sukma

NIM : 212103050019

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA MITRA DRIVER
GOJEK KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi Islam (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh :

Ikfina Ayuning Sukma
NIM : 212103050019

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA MITRA DRIVER
GOJEK KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi Islam (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI **ACHMAD SIDDIQ**
J E M B E R

Disetujui Dosen Pembimbing

Nurin Amalia Hamid S.Psi, M. Psi, T
NIP. 199505132022032002

**HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA MITRA DRIVER GOJEK
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI,

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Fakultas Dakwah

Program Studi Psikologi Islam


Hari : Rabu

Tanggal : 17 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Arrumaisha Fitri, M.Psi.
NIP. 198712232019032005


Dr. Ainul Churria Almalachim, M. Ag.
NIP. 199305142020122007

Anggota :

1. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M. A.
2. Nurin Amalia Hamid, S.Psi, M.Psi. T.

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah


Prof Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP.1973022720000031001

MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”(Q.S Ar-Ra’d : 11)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Kementerian Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya*, Q.S. Ar-Ra’d : 11, Accessed December 21, 2025. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/13?from=1&to=43>.

PERSEMBAHAN

Sujud dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat, karunia, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dari tahap penyusunan awal hingga tahap penyusunan akhir. Sholawat serta salam, saya haturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW atas perjuangannya yang telah menjadi inspirasi teladan bagi umat sehingga penulis dapat menggapai berkah ilmu dan pengetahuan.

Dengan penuh rasa syukur dan bahagia, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang telah menjadi perjalanan panjang penuh perjuangan dan pengorbanan. Maka dari itu, karya ini penulis persembahkan dengan tulus dari hati kepada :

1. Bapak Imam Syafi'i dan Ibu Anisatin, kedua orang tua saya tercinta. Terima kasih sedalam-dalamnya kepada Bapak dan Ibu atas segala curahan kasih sayang, usaha, dukungan, serta doa-doa yang senantiasa Bapak dan Ibu panjatkan, yang menjadi cahaya penerang bagi putri satu-satunya ini. Semoga Bapak dan Ibu senantiasa diberi kesehatan dan kebahagiaan dalam setiap langkah kehidupan. Untuk kesekian kalinya, saya menyampaikan terima kasih yang tulus, karena tanpa do'a dan pengorbanan Bapak dan Ibu, saya tidak mungkin dapat berada pada titik ini.
2. Seluruh keluarga besar dari pihak Bapak maupun Ibu, saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas doa, dukungan, dan perhatian yang senantiasa diberikan. Kehadiran dan kebaikan keluarga telah menjadi penyemangat dalam setiap proses yang saya jalani. Secara khusus, saya juga

mengucapkan terima kasih kepada sepupu perempuan saya “Rania Khoirun Nafisa” yang telah mendampingi saya sejak awal hingga akhir proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, tenaga, dan kesabarannya dalam menemani dan memberikan dukungan tanpa henti dalam menemani setiap penyusunan skripsi ini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Segenap puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga proses perencanaan, pelaksanaan, hingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Mitra Driver Gojek Kabupaten Banyuwangi”** dapat terselesaikan dengan baik sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana.

Keberhasilan ini tentu tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis dengan penuh kesadaran menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, MM., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. Uun Yusufa, M.A. selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Dr. Muhammad Muhib Alwi, S.Psi., M.A. selaku Ketua Jurusan Psikologi dan Bimbingan Konseling Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Arrumaisha Fitri, M.Psi. selaku Koordinator Program Studi Psikologi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

6. Haryu, S.Ag., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa selalu membantu dari awal masuk menjadi mahasiswa sampai sekarang.
7. Nurin Amalia Hamid, S.Psi., M.Psi. T. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukannya dan sabar dalam membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember bersama staff yang telah membantu dan memberikan ilmu dan pengetahuan.
9. Seluruh mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi yang telah berpartisipasi dan membantu dalam pengisian kuesioner sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
10. Teman-teman dari Prodi Psikologi Islam angkatan 21 serta teman-teman (Mila & Mia) yang telah menemani dalam penyusunan skripsi ini.
11. Serta kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal.

Jember, 18 November 2025

Penulis

ABSTRAK

Ikfina Ayuning Sukma, 2025: Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja pada Mitra Driver Gojek Kabupaten Banyuwangi

Kata Kunci : Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja

Driver Gojek Kabupaten Banyuwangi mengalami ketidakpuasan kerja akibat perubahan skema insentif yang dinilai semakin berat, tidak adanya fasilitas penyampaian keluhan, serta persaingan antarmitra yang mendorong sebagian driver bekerja sebagai ojek offline. Kesenjangan antara harapan dan realitas kerja tersebut berdampak pada menurunnya kepuasan dan produktivitas driver. Keadilan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada driver Gojek Kabupaten Banyuwangi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pada mitra driver Gojek di Kabupaten Banyuwangi?. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan adanya hubungan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pada mitra driver Gojek di Kabupaten Banyuwangi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sampel penelitian sebanyak 90 mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar melalui *google form*. Instrumen pengumpulan data menggunakan variabel keadilan organisasi yang dikembangkan oleh Collquit dan variabel kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Jewell & Siagell, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi, ditunjukkan oleh nilai signifikansi (*2-tailed*) sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya koefisien korelasi sebesar 0,469 mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sedang. Uji korelasi Pearson menghasilkan nilai 0,469, yang menandakan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya; sebaliknya, semakin rendah keadilan organisasi, semakin rendah pula kepuasan kerja driver Gojek Kabupaten Banyuwangi.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	13
F. Definisi Operasional.....	15
G. Hipotesis Penelitian.....	16
H. Sistematika Pembahasan	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Teori	23

BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel	34
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	35
D. Analisis Data	42
BAB IV PENYAJIAN DATA & ANALISIS DATA	45
A. Gambaran Objek Penelitian	45
B. Penyajian Data	48
C. Analisis Data	51
D. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	67

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Skor Penilaian	37
Tabel 3.2 Blueprint Skala Keadilan Organisasi	38
Tabel 3.3 Skor Penilaian	38
Tabel 3.4 Blueprint Skala Kepuasan Kerja	39
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Skala Keadilan Organisasi	40
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja	41
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Keadilan Organisasi.....	42
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.1 Tabel Demografi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.2 Tabel Demografi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Tabel Demografi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.4 Hasil Deskripsi Statistik.....	49
Tabel 4.5 Rumus Kategorisasi Data.....	50
Tabel 4.6 Kategorisasi Keadilan Organisasi	50
Tabel 4.7 Kategorisasi Kepuasan Kerja	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis	53

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1 Logo Gojek Lama.....	46
Gambar 2 Logo Gojek Sekarang.....	46



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Industri transportasi daring di Indonesia telah tumbuh dengan cepat dalam beberapa tahun terakhir, terlihat dari hadirnya platform seperti Gojek. Kehadiran Gojek ini telah membuka peluang lapangan pekerjaan yang luas dibuktikan dengan data yang terlampir pada tahun 2017 yang dirilis oleh *Alphabeta* menunjukkan sekitar 45% dari 5000 mitra Gojek sebelumnya adalah pengangguran.² Gojek menyebarluaskan jangkauannya hingga ke 167 Kota/Kabupaten di seluruh Indonesia³. Dalam status hukum, mitra adalah individu yang bekerja berdasarkan perjanjian bisnis/kemitraan yang lebih fleksibel akan tetapi tidak mendapatkan perlindungan hukum dibawah Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan karyawan merupakan individu yang bekerja berdasarkan perjanjian kontrak kerja yang memberikan hak dan kewajiban yang dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁴

Driver gojek bekerja sama dengan perusahaan yang menyediakan aplikasi layanan, dikarenakan driver gojek bekerja sebagai mitra akan

¹ Dina Sarah Syahreza et al., "Perubahan Skema Insentif Pada PT Grab Dan Gojek: Dampak Terhadap Kepuasan Driver," *Economic Reviews Journal* 3, no.3 (2024), <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.300>

² Nashrullah, "Formulasi Strategi Bisnis Transportasi Online Untuk Meningkatkan Jumlah Pelanggan (Studi Pada Komunitas Pengemudi Ojek Online Gojek Di Kabupaten Cilacap Dan Banyumas)," *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS* 10, no. 1 (2025): 292-302, <https://doi.org/10.29407/nusamba.v10i1.19800>

³ Nashrullah, "Formulasi Strategi Bisnis Transportasi Online," 295, <https://doi.org/10.29407/nusamba.v10i1.19800>

⁴ Aqila Shafiqa Aryaputri et al, "Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online," *Jurnal Hukum Statuta* 2, no.3 (2023): 164-173, <https://doi.org/10.35586/jhs.v2i3.9094>

tetapi driver tidak memiliki hak dan kewajiban seperti karyawan. Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan antara karyawan dan mitra. Dalam hal ini karyawan memiliki hak seperti dalam gaji /upah minimum, jaminan sosial, cuti dan perlindungan hukum lainnya,⁵ sedangkan mitra driver tidak mendapatkan gaji tetap seperti karyawan akan tetapi ada kemungkinan untuk mendapatkan berbagai jenis penghasilan.⁶ Namun demikian, pentingnya mitra driver Gojek untuk kelangsungan perusahaan sangat krusial karena mereka adalah ujung tombak layanan yang menyalurkan produk dan jasa Gojek kepada konsumen. Driver Gojek bekerja sebagai mitra driver independen yang menggunakan aplikasi Gojek untuk menyediakan layanan ojek, taksi online, pengiriman makanan, dan lain-lain. Hubungan kemitraan ini adalah kunci operasional yang memungkinkan berjalannya operasional Gojek.⁷

Gojek merupakan contoh konkret dari sebuah perusahaan yang berhasil menjaga daya saingnya melalui inovasi yang berkelanjutan dan telah berkembang menjadi ekosistem layanan digital yang mencakup berbagai aspek kehidupan masyarakat serta tidak hanya berfungsi sebagai solusi transportasi modern tetapi juga menjadi simbol keberhasilan transformasi

⁵ Aryaputri et al., "Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan," *Jurnal Hukum Statuta* 2, No.3 (2023): 164-173, <https://doi.org/10.35586/jhs.v2i3.9094>

⁶ Dwi Raihan Ramadhan & Yusuf Wibisono, "Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pengemudi Ojek Online di Jabodetabek" *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 14, No. 02 (2025), 257–269.

⁷ Sebastian Edward Mardianto & Gunardi Lie, "Hubungan Hukum Kemitraan Antara Driver Gojek Dan PT. Gojek Indonesia Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia," *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary* 1, no. 2 (2023): 671–676, <https://doi.org/10.57235/jerumi.v1i2.1469>.

digital di Indonesia⁸. Adapun layanan dari Gojek meliputi *GoRide*, *GoCar*, *GoFood*, *GoSend*, *GoMart* dan layanan lainnya⁹. Gojek menyediakan dua pilihan pembayaran, yaitu tunai langsung kepada driver guna mengakomodasi preferensi konsumen yang masih banyak menggunakan uang tunai dan *GoPay* yang langsung masuk ke rekening driver sekaligus mendorong transaksi nontunai dengan memberikan diskon khusus.¹⁰ Pembagian hasil ditetapkan sebesar 20% untuk Gojek dan 80% untuk driver setiap selesai pesannya, hal ini sesuai peraturan Menteri Perhubungan yang mengatakan bahwa pemotongan tarif Gojek maksimal 20% dari total biaya (15% biaya aplikasi + 5% biaya layanan).¹¹

Menurut Keputusan Menteri Perhubungan No. KP 1001 Tahun 2022, potongan maksimal yang diperbolehkan adalah 20%, namun sejumlah driver mengeluhkan bahwa potongan yang mereka terima mencapai hingga 50%. Dilansir dari berita Kompas (2024) melaporkan bahwasanya dulu seorang driver gojek dapat menghasilkan sekitar Rp400.000-500.000 dalam sehari namun sekarang dikarenakan adanya perubahan insentif dari aplikasi pendapatannya hanya Rp20.000-100.000 per hari.¹² Hal ini berlanjut sampai

⁸ Nugroho Dwisatria Semesta & Oktiva Anggraini, "Inovasi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Mitra Dan Pelanggan" *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC* 8, (2025): 504–517.

⁹ Nashrullah, "Formulasi Strategi Bisnis Transportasi Online," 295, <https://doi.org/10.29407/nusamba.v10i1.19800>

¹⁰ Devita Aditya Wicaksono, "Gamifikasi Sistem Kerja Dan Siasat Pengemudi Gojek," *Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi* 2, no. 2 (2020): 132–144.

¹¹ Langgeng Irma, "Tarif Potongan Grab, Gojek, Maxim, dan ShopeeFood Driver 2025, Berapa?," *Tuwaga*, May 22, 2025, <https://tuwaga.id/artikel/tarif-potongan-driver-grab-gojek-maxim-shopeefood-2025/>

¹² Farahdilla Puspa & Ambaranie Nadia Kemala Movanita, "Keluhan Ojol: Dulu Pemasukan Rp 500.000 Per Hari, Sekarang Paling Besar Rp 100.000," *Kompas.Com*, August 24, 2024,

tahun 2025 dimana kondisi ini menimbulkan aksi demokrasi dan *off bid* (mematikan aplikasi) dari ribuan driver ojek online.¹³ Menurut laporan Kompas melaporkan bahwa banyak driver Gojek di Indonesia juga mengalami kekecewaan terkait skema bonus Hari Raya (BHR) yang dipromosikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan dan banyak dari mereka merasa bahwa skema tersebut tidak memenuhi harapan yang diinginkan. BHR ini mencakup pemberian bonus berdasarkan 5 kategori utama. Pada kendaraan roda dua meliputi mitra juara utama mendapatkan Rp900.000, mitra juara mendapatkan Rp450.000, mitra unggulan mendapatkan Rp250.000, mitra andalan mendapatkan Rp100.000, dan mitra harapan mendapatkan Rp50.000. Selain itu, para driver juga menyoroti adanya mekanisme pemberian yang dianggap diskriminatif, beberapa driver gojek yang bekerja keras di lapangan dan memenuhi persyaratan penerimaan BHR tidak mendapatkan atau tidak sesuai dengan apa yang harus mereka terima.¹⁴ Ketidakpuasan ini kemudian memicu protes dan demonstrasi, dengan tuntutan agar mengeluarkan regulasi yang lebih adil dan transparan untuk memastikan kesejahteraan yang nyata bagi seluruh mitra driver.¹⁵

<https://megapolitan.kompas.com/read/2024/08/30/11493891/keluhan-ojol-dulu-pemasukan-rp-500000-per-hari-sekarang-paling-besar-rp#:~:text=,dan layanan lainnya dari aplikasi.>

¹³ Dian Erika Nugraheny & Teuku Muhammad Valdy Arief, "Driver Ojol Dan Kurir Serentak Off Bid Besok, Protes Potongan 70 Persen," *Kompas.Com*, May 19, 2025, <https://money.kompas.com/read/2025/05/19/071344326/driver-ojol-dan-kurir-serentak-off-bid-besok-protes-potongan-70-persen?page=all>.

¹⁴ Caecilia Mediana, "Diprotes, Pemberian Bonus Hari Raya Berdasarkan Kriteria Keaktifan Pengemudi," *Kompas.Id*, March 10, 2025, <https://www.kompas.id/artikel/diprotes-pemberian-bonus-hari-raya-berdasarkan-kriteria-keaktifan-pengemudi>.

¹⁵ Alicia Diahwahyuningtyas & Ahmad Naufal Dzulfaroh, "Kemenaker Minta Aplikator Beri THR Mitra Driver, Begini Respons Grab Dan Gojek," *Kompas.Com*, February 18, 2025, <https://www.kompas.com/tren/read/2025/02/18/134500065/kemenaker-minta-aplikator-beri-thr-mitra-driver-begini-respons-grab-dan?page=all>.

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan peneliti pada 10 driver gojek Banyuwangi menyatakan bahwa driver gojek kurang puas akan insentif/bonus yang diterapkan sekarang, dimana terkait insentif yang sebelumnya dapat mencapai Rp80.000 dengan 20 orderan berdasarkan pencapaian poin. Saat ini, syarat untuk mendapatkan insentif jika memenuhi poin 1200 dan hanya diberikan pada driver gojek yang mendapat upah di bawah Rp95.000. Selanjutnya mengenai tidak adanya tempat untuk menyampaikan keluhan secara langsung dikarenakan tidak adanya kantor gojek. Permasalahan lain yang muncul mengenai adanya persaingan ketat antar mitra gojek yang membuat driver melakukan pekerjaan sampingan menjadi ojek offline (WA.Jek) yang dianggap lebih mudah mendapatkan orderan dengan memberikan nomor telepon langsung kepada pelanggan.¹⁶ Secara keseluruhan, ketidakpuasan kerja ini berdampak negatif pada produktivitas driver Gojek. Perbedaan harapan dan kenyataan yang driver alami selama bekerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja driver.¹⁷

Menurut Robbins and Judge, kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi berbagai aspek pekerjaan tersebut. Afandi mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi emosional individu terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan itu menyenangkan serta kesesuaian antara penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diperoleh. Hal ini mencerminkan sikap umum terhadap pekerjaan yang ditunjukkan dengan adanya perbedaan hasil

¹⁶ Driver Gojek, diwawancarai oleh peneliti, Banyuwangi, 10-11 Mei 2025.

¹⁷ Ridlwan Muttaqin, 'Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pengemudi Go-Jek di Kabupaten Garut', *Jurnal Indonesia Membangun* 20, No.1 (2021): 16–27.

yang dicapai dengan yang diharapkan.¹⁸ Ketika hasil yang dicapai lebih besar dengan hasil yang diharapkan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Namun sebaliknya, jika hasil yang dicapai lebih sedikit dengan hasil yang diharapkan maka kepuasan kerja cenderung menurun.¹⁹

Menurut Jewell dan Siegall, kepuasan kerja dapat diukur melalui 4 aspek yaitu aspek psikologis yang berhubungan dengan kesejahteraan mental driver seperti minat dalam pekerjaannya, ketentraman dalam bekerja, dan sikap terhadap pekerjaannya; aspek fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik driver maupun lingkungan kerjanya seperti jenis pekerjaan, umur, pengaturan waktu kerja, dan pengaturan waktu istirahat; aspek sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial baik dengan manajemen maupun sesama rekan kerja; aspek finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan driver seperti besar upah, insentif, serta peluang mendapatkan promosi/peningkatan pendapatan melalui kinerja yang baik.²⁰

Secara keseluruhan kinerja driver berhubungan erat dengan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penunjang kinerja driver gojek. Driver gojek yang puas akan pekerjaan mereka akan berkontribusi secara positif dengan organisasi dan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga meningkatkan kualitas pelayanan terhadap

¹⁸ Wiranawata et al, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning – OKU Sumsel," *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)* 1, no. 1 (2023): 37–56.

¹⁹ Santoso & Yuliantika, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung)," *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 6, no. 3 (2022).

²⁰ Sir Kalifatullah Ermaya & Siti Mujdalipah, "Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor," *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 10, no. 1 (2019): 29–42, <https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i1.28>.

pelanggan. Namun sebaliknya, jika driver tidak puas akan dapat berdampak pada kinerja driver yang buruk, tingkat stress yang tinggi serta keinginan untuk mengundurkan diri dari organisasi.²¹ Selain berdampak bagi driver, hal ini pun berdampak pada manajemen gojek. Hal ini dikarenakan banyak driver gojek yang melakukan demo dan melakukan aksi *offbid* yang membuat gangguan jalannya operasional seperti biasanya sehingga membuat pelanggan kesulitan dalam mendapatkan driver gojek. Gangguan layanan ini merusak persepsi konsumen/pelanggan terhadap kualitas layanan Gojek yang mana hal ini berimbas pada branding Gojek di masyarakat sehingga pelanggan memilih alternatif/platform lain.²² Hal ini berpotensi merusak branding Gojek sebagai platform yang peduli pada kesejahteraan mitra, sekaligus mempengaruhi loyalitas dan kepercayaan pelanggan. Perpindahan platform ini sangat dihindari oleh gojek dikarenakan dapat menurunkan pendapatan sehingga perlu cepat diatasi agar dapat mempertahankan keberadaannya di pasar digital dan dapat terus beroperasi.²³ Oleh karena itu, branding Gojek sangat penting di masyarakat karena dengan menciptakan citra positif, gojek dapat membangun kepercayaan. Dari kepercayaan ini, konsumen/pelanggan akan

²¹ Faif Yusuf et al, "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Dampak Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Mitra Driver Gojek Di Jabodetabek," *Jurnal Cendekia Ilmiah* 3, no. 5 (2024).

²² Taufik Hidayat, "Demo Ojol, Pelanggan Kesulitan Pesan Driver via Aplikasi," *Beritasatu.Com*, 2025, <https://www.beritasatu.com/dki-jakarta/2889947/demo-ojol-pelanggan-kesulitan-pesan-driver-via-aplikasi>.

²³ Yunada Arpan & Paulina Citra Dewi, "Analisis Brand Switching Pengguna Transportasi Online Gojek Dengan Metode Markov Chain Di Kota Bandar Lampung," *Jurnal Ilmiah VALID* 15 (2018): 151–162.

terdorong untuk lebih mengenal gojek, sehingga mereka merasa nyaman dan menjadi loyal.²⁴

Dalam konteks ini, penting memahami faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja driver gojek. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja, komunikasi²⁵, dan keadilan organisasi²⁶. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja driver yaitu keadilan organisasi.²⁷ Temuan penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dimana semakin adil organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat²⁸.

Menurut Collquitt, keadilan organisasi adalah persepsi seseorang terkait seberapa seseorang tersebut merasakan/diperlakukan secara adil.²⁹ Hal ini mengacu pada keadilan yang dialami individu tersebut terutama terkait bagaimana keputusan dibuat dan bagaimana individu diperlakukan dalam organisasi. Keadilan organisasi terdiri dari aspek-aspek yang meliputi keadilan

²⁴ Umaimah Wahid & Anggun Eka Puspita, "Efforts to Increase Brand Awareness PT. Goejek Indonesia Through Marketing Public Relations Activities (Upaya Peningkatkan Brand Awareness PT. Go-Jek Indonesia Melalui Aktivitas Marketing Public Relations)," *Jurnal Komunikasi* 9, no. 1 (2017): 31–43.

²⁵ Kemarauwana & Darmawan, "Keadilan Organisasi Dan Upaya Mewujudkan Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 6, no. 1 (2023): 125–136, <https://doi.org/10.47532/jis.v6i1.731>.

²⁶ Tobias et al, "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan," *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan* 3, no. 2 (2022): 113–120.

²⁷ Aziz Akbar et al, "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk" *Jurnal Psikologi Malahayati* 6, no. 1 (2024): 117–125.

²⁸ Aziz Akbar et al, "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk " 123.

²⁹ Gita Syawla Indah Fitri & Zulian Fikry, "Kontribusi Organizational Justice Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Gen Z Di Jaringan Habepro Radionet Indonesia" *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan dan Kebidanan* 3, No.3 (2025):264-278, <https://doi.org/10.61132/corona.v3i3.1670>.

distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional (keadilan interpersonal dan keadilan informasional).³⁰ Pemenuhan keadilan yang dilakukan suatu organisasi berdampak pada kepuasan kerja para pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang memerintahkan perbuatan yang adil dan kebajikan, seperti bunyi firmanNya :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusahan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat (QS. Al-Nahl : 90)³¹.

Dari ayat di atas menjelaskan bahwasanya setiap individu harus diperlakukan secara adil tanpa membedakan dengan yang lain. Dengan pemberian perlakuan secara adil dapat mempengaruhi kepuasan akan tugas yang telah mereka lakukan. Individu yang menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh serta tanggungjawab mencerminkan rasa puas yang ada dalam diri mereka.³²

Penelitian yang dilakukan oleh Tobias *et al.* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap

³⁰ Alifah Widya et al, "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi LMX (Leader-Member Exchange) Dilihat Dari Aspek Gender," *Jurnal Bisnis Strategi* 30, no. 2 (2021): 154–172.

³¹ Kementerian Agama Republik Indonesia. *Alquran dan Terjemahnya*, Q.S. Al-Nahl : 90, Accessed December 21, 2025, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/16?from=89&to=128>

³² Sutono et al, "Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan," *Biopsikosial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta* 5, no. 2 (2022): 520, <https://doi.org/10.22441/biopsikosial.v5i2.14354>.

kepuasan kerja³³. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Asmini *et al.* menunjukkan bahwa keadilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi = 0,579 yang menunjukkan adanya hubungan positif, di mana setiap peningkatan keadilan organisasi sebesar 1% diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja sebesar 57,90%.³⁴ Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sheenia dan Yuniar yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.³⁵ Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi tidak berdampak pada kepuasan kerja, sehingga diperlukan penambahan variabel mediator yakni komitmen organisasi. Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lathifah Qalby & Titik Rosnani menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja³⁶. Hal ini dikarenakan ada faktor lain yang dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti beban kerja, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, atau faktor eksternal pekerjaan.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena walaupun ada beberapa studi yang telah meneliti kepuasan kerja di kalangan pekerja sektor informal,

³³ Tobias et al, "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan," *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan* 3, no. 2 (2022): 113–120.

³⁴ Asmini et al, "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng," *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)* 7, no. 2 (2024): 416–423.

³⁵ Sheenia Meilliana and Yanuar Yanuar, "The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction Mediated by Organizational Commitment," *International Journal of Application on Economics and Business* 1, no. 1 (2023): 464–471, <https://doi.org/10.24912/v1i1.464-471>.

³⁶ Lathifah Qalby & Titik Rosnani, "Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *In Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* 6 (2023): 788–803.

penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan langsung antara Keadilan organisasi khususnya membahas keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, keadilan interaksional (keadilan interpersonal dan keadilan informasional) dengan kepuasan kerja pada mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi masih terbatas dikarenakan Banyuwangi memiliki konteks ekonomi yang berbeda daripada kota besar lainnya seperti tingginya persaingan sesama mitra driver gojek dengan sedikit jumlah orderan yang diterima. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian ini guna memahami bagaimana keadilan organisasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada dasarnya dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kesejahteraan para mitra driver gojek khususnya mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui hubungan keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pada mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Mitra Driver Gojek Kabupaten Banyuwangi”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini yang ingin diketahui adalah apakah terdapat Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Mitra Driver Gojek Kabupaten Banyuwangi ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini pada dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Mitra Driver Gojek Kabupaten Banyuwangi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi literatur dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri & organisasi mengenai Keadilan organisasi dan Kepuasan kerja di kalangan Mitra Driver Gojek. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengkaji variabel serupa pada populasi yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Gojek

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen Gojek untuk merumuskan kebijakan yang lebih adil dan efektif serta peningkatan kepuasan kerja pada mitra driver di Banyuwangi. Temuan ini juga dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi sistem kerja yang ada dan mengembangkan program kesejahteraan bagi mitra driver gojek.

b. Bagi Mitra Driver Gojek

Penelitian ini dapat membantu mitra driver memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, hasilnya dapat menjadi landasan untuk melakukan diskusi dengan perusahaan mengenai perbaikan kondisi kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel penelitian, memperluas cakupan sampel, serta mengembangkan teknik pengumpulan data yang tidak hanya terbatas pada penggunaan kuesioner, tetapi juga melalui observasi dan wawancara.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi penyebab munculnya variabel terikat.³⁷ Pada penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah Keadilan Organisasi.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang menerima pengaruh atau menjadi konsekuensi dari variabel bebas³⁸. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009).

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*

2. Indikator Penelitian

Berdasarkan pernyataan tersebut variabel dalam penelitian ini, terdapat 2 indikator yang dijabarkan yaitu :

a. Indikator keadilan organisasi mengacu pada teori Collquit yang terdapat 3 aspek yaitu :

1) Keadilan distributif adalah persepsi keadilan yang dirasakan tentang pembagian hasil seperti bonus/insentif berdasarkan kontribusi masing-masing.

2) Keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan yang dirasakan terkait proses/prosedur dalam pengambilan keputusan seperti prosesnya dilakukan secara transparan dan melibatkan semua mitra sehingga mitra dapat mengemukakan pendapat sebelum keputusan diambil.

3) Keadilan interaksional adalah persepsi keadilan yang dirasakan tentang perlakuan interpersonal pada individu ketika prosedur direncanakan dan dijalankan.

a) Keadilan interpersonal adalah persepsi keadilan yang dirasakan terkait perlakuan antar personal dengan penuh rasa hormat dan kesopanan, bermartabat dalam menentukan hasil sebuah pekerjaan seperti dalam interaksi sehari-hari, mitra saling memperlakukan dengan hormat dan sopan.

b) Keadilan informasional merupakan keadilan yang merujuk pada persepsi individu mengenai keadilan dalam penyampaian

informasi seperti informasi terkait perubahan kebijakan atau alasan di balik keputusan tersebut selalu disampaikan dengan jelas dan jujur kepada semua mitra³⁹.

b. Indikator kepuasan kerja mengacu pada teori Jewell dan Siegall yang terdapat empat aspek yaitu :

- 1) Aspek psikologis yang berhubungan dengan kesejahteraan mental driver seperti minat dalam pekerjaan, ketentraman dalam bekerja, dan sikap terhadap pekerjaannya
- 2) Aspek fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik driver maupun lingkungan kerjanya seperti jenis pekerjaan, umur, pengaturan waktu kerja, dan pengaturan waktu istirahat.
- 3) Aspek sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial baik dengan manajemen maupun sesama rekan kerja
- 4) Aspek finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan driver seperti besar upah, insentif, serta peluang mendapatkan promosi/peningkatan pendapatan melalui kinerja yang baik⁴⁰.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang jelas dan terperinci mengenai bagaimana suatu variabel atau konsep dalam penelitian dapat diukur

³⁹ Alifah Widya et al, "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi LMX (Leader-Member Exchange) Dilihat Dari Aspek Gender," *Jurnal Bisnis Strategi* 30, no. 2 (2021): 154–172

⁴⁰ Sir Kalifatullah Ermaya & Siti Mujdalipah, "Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor," *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 10, no. 1 (2019): 29–42, <https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i1.28>.

dan diamati⁴¹. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu keadilan organisasi dan kepuasan kerja.

1. Keadilan organisasi adalah persepsi seseorang terkait seberapa seseorang tersebut merasakan/diperlakukan secara adil⁴². Keadilan organisasi terdiri dari aspek-aspek yang meliputi keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional (keadilan interpersonal dan keadilan informasional)⁴³.
2. Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan dan bereaksi secara emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan mereka yang terdiri dari aspek psikologis, aspek fisik, sosial, dan finansial⁴⁴.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara dari jawaban atas rumusan masalah penelitian yang telah dibentuk⁴⁵. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu:

Ha : Terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pada mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi.

⁴¹ Tim Penyusun, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah" (Jember: UIN Kiai haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 42–43.

⁴² Gita Syawla Indah Fitri & Zulian Fikry, "Kontribusi Organizational Justice Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Gen Z Di Jaringan Habepro Radionet Indonesia" *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan dan Kebidanan* 3, No.3 (2025):264-278, <https://doi.org/10.61132/corona.v3i3.1670>.

⁴³ Alifah Widya et al, "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi LMX (Leader-Member Exchange) Dilihat Dari Aspek Gender," *Jurnal Bisnis Strategi* 30, no. 2 (2021): 154–172

⁴⁴ Sir Kalifatullah Ermaya & Siti Mujdalipah, "Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor," *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 10, no. 1 (2019): 29–42, <https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i1.28>.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009)

H0 : Tidak ada hubungan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pada mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut:

Bab 1 berisi tentang latar belakang penelitian ini dilakukan. Selain itu juga memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup yang menjelaskan variabel dan indikator, definisi operasional, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

Bab 2 berisi tentang penelitian terdahulu yang menjadi yang menjadi referensi dalam penelitian ini. Selain itu memuat tentang kajian teori yang terdiri dari definisi keadilan organisasi, faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi, dan aspek keadilan organisasi serta definisi kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan aspek kepuasan kerja.

Bab 3 berisi tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan yang digunakan, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik serta instrumen pengumpulan data, dan prosedur analisis data.

Bab 4 berisi tentang data dan hasil analisis, mencakup deskripsi objek penelitian, penyajian data, proses analisis, dan pengujian hipotesis beserta pembahasannya.

Bab 5 berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penting bagi peneliti untuk memperkuat dan memperdalam landasan teori yang digunakan. Dalam penelusuran penelitian sebelumnya, peneliti tidak menemukan judul yang identik, namun terdapat sejumlah penelitian yang memiliki keterkaitan dengan topik yang diangkat. Karena itu, penelitian-penelitian tersebut dijadikan rujukan guna memperkaya kajian dalam penelitian ini.⁵⁰. Berikut beberapa referensi dari penelitian terdahulu :

1. Penelitian dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan”** yang telah dilakukan oleh Filbert Tobias dkk pada tahun 2022 yang bertujuan untuk mengetahui Penelitian mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan melibatkan 125 responden yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan program IBM SPSS Statistics 23 for Windows. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,930 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan

⁵⁰ Padaniyah & Hartono, “Perspektif Sosiologi Ekonomi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Perusahaan Di Masa Pandemi Covid-19,” *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 3, no. 1 (2021): 32–44, <https://doi.org/10.46918/point.v3i1.902>.

bahwa keadilan organisasi memberikan kontribusi sebesar 86,4% terhadap kepuasan kerja.⁵¹

2. Penelitian dengan judul ***“The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction Mediated by Organizational Commitment”*** yang telah dilakukan oleh Sheenia Meilliana dan Yanuar Yanuar pada tahun 2023 yang bertujuan mengetahui bahwa penelitian pada perusahaan XYZ yang melibatkan 60 responden melalui kuesioner *Google Form* ini menelaah pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Analisis dilakukan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) melalui *SmartPLS* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa keadilan organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, keadilan organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut⁵².
3. Penelitian dengan judul ***“Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pengemudi Go-Jek Di Kabupaten Garut”*** yang telah dilakukan oleh Ridlwan Muttaqin pada tahun 2021 dengan tujuan untuk mengetahui

⁵¹ Tobias et al, “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan,” *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan* 3, no. 2 (2022): 113–120.

⁵² Sheenia Meilliana and Yanuar Yanuar, “The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction Mediated by Organizational Commitment,” *International Journal of Application on Economics and Business* 1, no. 1 (2023): 464–471, <https://doi.org/10.24912/v1i1.464-471>.

pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kepuasan kerja para pengemudi Go-Jek di Kabupaten Garut. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan *explanatory survey* dengan teknik *simple random sampling*. Sebanyak 370 pengemudi Go-Jek dijadikan responden dalam studi ini. Data dianalisis menggunakan *path analysis* dengan bantuan software SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* di Go-Jek sudah berjalan sangat efektif. Kondisi tersebut membuat kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pengemudi Go-Jek di Kabupaten Garut⁵³.

4. Penelitian dengan judul **“Kepuasan Kerja pengemudi Gojek Dipengaruhi oleh Keadilan Distributif dan Prosedural dengan Dukungan Organisasi yang Dirasakan sebagai Mediator”** yang telah dilakukan oleh Kharis Septina Liftyawan pada tahun 2020 dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pengemudi Gojek dengan memasukkan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui software *SmartPLS*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa baik keadilan distributif maupun keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan

⁵³ Ridlwan Muttaqin, ‘Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pengemudi Go-Jek di Kabupaten Garut’, *Jurnal Indonesia Membangun* 20, No.1 (2021): 16–27.

juga terbukti menjadi mediator yang memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam hubungan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja⁵⁴.

5. Penelitian dengan judul **“Hubungan Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek (Go-Ride) Di Daerah Bekasi Timur”** yang telah dilakukan oleh Lorensius Sinulingga pada tahun 2021 mengetahui bahwa pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 97 mitra driver GO-JEK (*Go-Ride*). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan korelasi *Rank Spearman* dengan bantuan SPSS versi 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial dan kepuasan kerja mitra driver GO-JEK (*Go-Ride*). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,727 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta lingkungan kerja juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja mitra driver GO-JEK (*Go-Ride*). Nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,636 dengan signifikansi 0,000 Kesimpulannya, terdapat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja mitra driver GO-JEK (*Go-Ride*).⁵⁵

⁵⁴ Kharis Septina Liftyawan, “Kepuasan Kerja Pengemudi Gojek Dipengaruhi Oleh Keadilan Distributif Dan Prosedural Dengan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Sebagai Mediator.” (Skripsi, Universitas Airlangga, 2020).

⁵⁵ Lorensius Sinulingga, “Hubungan Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek(*Go-Ride*) Di Daerah Bekasi Timur” (Skripsi, Universitas Kristen Indonesia, 2021).

Tabel 2. 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian terdahulu

No	Nama , Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Tobias dkk (2022) Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan	Menggunakan variabel X yaitu keadilan organisasi dan variabel Y yaitu Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Subjek penelitian yaitu karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan sedangkan penelitian ini subjeknya adalah komunitas Gojek Banyuwangi - Mengukur pengaruh antar dua variabel
2	Meilliana and Yanuar (2023) <i>The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction Mediated by Organizational Commitment</i>	Menggunakan variabel yang sama yaitu keadilan organisasi dan kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Subjek penelitian yaitu karyawan pada Perusahaan XYZ
3	Muttaqin (2021) Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pengemudi Go-Jek Di Kabupaten Garut	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel terikat yaitu kepuasan kerja - Subjek penelitian yaitu Gojek 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel bebas yaitu <i>reward</i> dan <i>punishment</i> - Mengukur pengaruh antar dua variabel bebas terhadap variabel terikat
4	Liftyawan (2020) Kepuasan Kerja pengemudi Gojek Dipengaruhi oleh Keadilan Distributif dan Prosedural dengan Dukungan Organisasi yang Dirasakan sebagai Mediator	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel bebas yaitu keadilan organisasi dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja - Subjek penelitian yaitu gojek 	Hanya berfokus pada keadilan distributif dan keadilan prosedural
5	Lorensius Sinulingga (2021) Hubungan	Menggunakan variabel terikat yaitu kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan 2 variabel bebas yaitu kompensasi dan

Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek(<i>Go-Ride</i>) Di Daerah Bekasi Timur		lingkungan kerja - Lokasi penelitian - Sampel penelitian
---	--	--

B. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall, kepuasan kerja merupakan sikap yang terbentuk dari penilaian individu terhadap kondisi kerja. Sementara itu, Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Afandi menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional individu terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan itu menyenangkan serta kesesuaian antara penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diperoleh⁵⁶.

Menurut Badeni, kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat bersifat positif atau negatif, serta mencerminkan rasa puas atau tidak puas.⁵⁷

⁵⁶ Ridlwan Muttaqin, 'Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pengemudi Go-Jek di Kabupaten Garut', *Jurnal Indonesia Membangun* 20, No.1 (2021): 16–27.

⁵⁷ Agustini et al, "Pengaruh Organizational Justice dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada PT Kartika Cipta Indonesia" *Indonesian Research Journal on Education* 2, no. 3 (2022).

Menurut Sutrisno, kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan seseorang dalam menilai dan melaksanakan pekerjaannya. Apabila seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut akan mengalami kepuasan kerja.⁵⁸

Mangkunegara menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami seseorang saat bekerja. Perasaan ini sangat terkait dengan sikap individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, serta mencerminkan kondisi emosional mereka terhadap pekerjaan dan tempat kerja.⁵⁹

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional individu terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani, yang mencakup perasaan mengenai sejauh mana pekerjaan itu menyenangkan serta perbandingan antara imbalan yang diterima dengan yang seharusnya diperoleh.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

⁵⁸ Santoso & Yuliantika, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung)," *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 6, no. 3 (2022).

⁵⁹ Faif Yusuf et al, "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Dampak Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Mitra Driver Gojek Di Jabodetabek," *Jurnal Cendekia Ilmiah* 3, no. 5 (2024).

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana sifat atau karakteristik pekerjaan memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan mereka. Ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dasar dan aspirasi individu, tingkat kepuasan individu cenderung meningkat.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan kerja juga muncul sebagai akibat terpenuhinya harapan individu, di mana harapan tersebut mencerminkan selisih antara apa yang diinginkan seseorang dengan apa yang sebenarnya diperoleh dari pekerjaannya.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai hasil dari pandangan individu bahwa pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai penting yang mereka hargai. Ketika pekerjaan selaras dengan nilai-nilai pribadi, individu akan merasakan kepuasan yang lebih besar.

4) Keadilan

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh seberapa adil individu diperlakukan di lingkungan kerja. Perlakuan yang adil dan setara akan meningkatkan rasa puas, sementara ketidakadilan dapat menimbulkan ketidakpuasan.

5) Budaya organisasi (*Organization culture*)

Di dalam organisasi yang memiliki budaya kerja yang sehat dan harmonis, individu biasanya merasa lebih puas serta terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Budaya positif ini membentuk lingkungan yang mendukung, di mana individu merasa dihargai dan terlibat aktif dalam pekerjaan mereka.⁶⁰

Adapun menurut Herzberg dalam Ardana dkk, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi sebagai berikut⁶¹:

1) Kompensasi

Semua bentuk penghasilan, baik berupa uang maupun barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan.

2) Promosi

Peluang yang diberikan kepada individu untuk meningkatkan posisi atau jabatan mereka dalam struktur organisasi.

3) Lingkungan fisik

Aspek-aspek di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan serta dorongan kerja termasuk kondisi ruang kerja, tingkat kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, dan ketersediaan fasilitas pendukung.

⁶⁰ Wiranawata et al, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning – OKU Sumsel," *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)* 1, no. 1 (2023): 37–56.

⁶¹ Sukarta Atmaja, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan" *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4, no. 1 (2022): 116–131.

4) Lingkungan non-fisik

Faktor sosial dan psikologis di lingkungan kerja yang meliputi interaksi dengan sesama rekan kerja, dukungan dari pimpinan, norma dan nilai dalam organisasi, serta lingkungan kerja yang mendukung rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas.

5) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik atau ciri-ciri pekerjaan yang bersifat khusus dan melekat pada pekerjaan tersebut yang berdampak pada kepuasan kerja. Faktor-faktor ini meliputi tingkat tantangan dalam menjalankan tugas, variasi jenis pekerjaan yang dilakukan, tingkat otonomi atau kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan, serta pentingnya pekerjaan tersebut baik bagi individu maupun organisasi.

c. Aspek kepuasan kerja

Menurut teori Jewell dan Siagell, kepuasan kerja terdiri 4 aspek dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Aspek psikologis yang berhubungan dengan kesejahteraan mental driver seperti minat dalam pekerjaan, ketentraman dalam bekerja, dan sikap terhadap pekerjaannya
- 2) Aspek fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik driver maupun lingkungan kerjanya seperti jenis pekerjaan, umur, pengaturan waktu kerja, dan pengaturan waktu istirahat.

- 3) Aspek sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial baik dengan manajemen maupun sesama rekan kerja
- 4) Aspek finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan driver seperti besar upah, insentif, serta peluang mendapatkan promosi/peningkatan pendapatan melalui kinerja yang baik.⁶²

2. Keadilan Organisasi

a. Pengertian Keadilan Organisasi

Menurut Collquitt, keadilan organisasi adalah persepsi seseorang terkait seberapa seseorang tersebut merasakan/diperlakukan secara adil.⁶³ Sedangkan menurut Robbins dan Judge, keadilan organisasi merupakan persepsi menyeluruh individu mengenai seberapa adil perlakuan yang mereka terima di tempat kerja. Persepsi ini mencerminkan pandangan individu terhadap keadilan dalam suatu organisasi, karena sikap dan perilaku yang dirasakan memiliki pengaruh penting terhadap keberhasilan organisasi tersebut⁶⁴.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Gibson dkk, keadilan organisasi didefinisikan sejauh mana individu diperlakukan secara adil di tempat bekerja. Dalam menilai keadilan organisasi, setidaknya ada

⁶² Sir Kalifatullah Ermaya & Siti Mujdalipah, "Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor," *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 10, no. 1 (2019): 29–42, <https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i1.28>.

⁶³ Gita Syawla Indah Fitri & Zulian Fikry, "Kontribusi Organizational Justice Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Gen Z Di Jaringan Habepro Radionet Indonesia" *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan dan Kebidanan* 3, No.3 (2025):264-278, <https://doi.org/10.61132/corona.v3i3.1670>.

⁶⁴ Asmini et al, "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng," *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)* 7, no. 2 (2024): 416–423.

tiga aspek yang perlu dievaluasi, yaitu: bonus, prosedur, dan interaksi antar individu.⁶⁵ Dengan adanya perlakuan yang adil diharapkan bahwa organisasi dapat menerapkan prinsip ini untuk mendorong munculnya rasa keterlibatan yang lebih dalam di antara individu terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi mengenai keadilan yang dirasakan di lingkungan kerja, yang mencakup keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (termasuk keadilan interpersonal dan keadilan informasional)⁶⁶.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi

Menurut McFarlin & Sweeney terdapat 5 faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi yaitu sebagai berikut :

1) Karakteristik Pekerjaan

Ini merujuk pada sifat pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh individu beserta semua konsekuensi yang mereka hadapi. Kejelasan mengenai karakteristik pekerjaan dan proses evaluasinya dapat memperbaiki persepsi individu tentang keadilan dalam organisasi.

⁶⁵ Akhmad Sanhaji et al, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 1 (2018): 469.

⁶⁶ Alifah Widya et al, "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi LMX (Leader-Member Exchange) Dilihat Dari Aspek Gender," *Jurnal Bisnis Strategi* 30, no. 2 (2021): 154–172.

2) Tingkat Kepercayaan

Ini menggambarkan seberapa besar kepercayaan individu terhadap atasan/manajemen mereka. Semakin tinggi tingkat kepercayaan individu terhadap atasan/manajemen, semakin baik persepsi mereka mengenai keadilan organisasi.

3) Frekuensi Umpan Balik

Pemberian umpan balik yang lebih sering pada individu dapat meningkatkan persepsi mereka terhadap keadilan di dalam organisasi. Semakin sering umpan balik diberikan, semakin jelas pemahaman individu tentang kinerja dan ekspektasi yang ada.

4) Kinerja Manajerial

Ini mengacu pada sejauh mana peraturan yang ada diterapkan dengan adil dan konsisten, serta memberikan penghargaan kepada individu tanpa adanya bias pribadi. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan persepsi individu mengenai keadilan dalam organisasi.

5) Iklim Organisasi

Ini menggambarkan bagaimana individu merasakan kualitas lingkungan internal. Persepsi ini dapat memengaruhi perilaku mereka dan pada gilirannya meningkatkan pandangan individu tentang keadilan dalam organisasi⁶⁷.

⁶⁷ Asmini et al, "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng," *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)* 7, no. 2 (2024): 416–423.

c. Aspek Keadilan Organisasi

Menurut Collquit terdapat 3 aspek keadilan organisasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Keadilan distributif adalah persepsi keadilan yang dirasakan tentang pembagian hasil seperti insentif/bonus.
- 2) Keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan yang dirasakan terkait proses/prosedur dalam pengambilan keputusan sebagaimana prosesnya dilakukan secara transparan dan melibatkan semua mitra sehingga mitra dapat mengemukakan pendapat sebelum keputusan diambil.
- 3) Keadilan interaksional adalah persepsi keadilan yang dirasakan tentang perlakuan interpersonal pada individu ketika prosedur direncanakan dan dijalankan.
 - a) Keadilan interpersonal adalah persepsi keadilan yang dirasakan terkait perlakuan antar personal dengan penuh rasa hormat dan kesopanan, bermartabat dalam menilai atau mengevaluasi pencapaian suatu pekerjaan.
 - b) Keadilan informasional merupakan persepsi keadilan yang dirasakan terkait penyampaian informasi seperti informasi terkait perubahan kebijakan atau alasan di balik keputusan

tersebut selalu disampaikan dengan jelas dan jujur kepada semua mitra⁶⁸



⁶⁸Alifah Widya et al, “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi LMX (Leader-Member Exchange) Dilihat Dari Aspek Gender,” *Jurnal Bisnis Strategi* 30, no. 2 (2021): 154–172.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, pendekatan kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan⁶⁹. Punch mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka, dengan fokus pada pengumpulan dan analisis data secara numerik.⁷⁰ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dalam suatu populasi serta menjawab rumusan masalah berdasarkan hipotesis awal menggunakan teknik statistik. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menelaah hubungan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada mitra driver Gojek di Kabupaten Banyuwangi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional. Metode penelitian korelasional adalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain yang sedang diteliti dengan menggunakan koefisien korelasi sebagai alat ukur.⁷¹ Peneliti memilih

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009)

⁷⁰ Karimuddin Abdullah et al, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

⁷¹ Syafrida Hafni Syahir, *Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2022).

menggunakan jenis penelitian korelasional dikarenakan untuk menganalisis dan mengetahui apakah terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pada mitra driver gojek Kabupaten Banyuwangi.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang kemudian ditarik kesimpulannya.⁷² Menurut Somantri, populasi adalah seluruh elemen penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan sebagai objek penelitian. Berdasarkan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa populasi mencakup semua subjek atau objek yang memiliki sifat-sifat tertentu yang relevan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh mitra driver Gojek di Kabupaten Banyuwangi, yang berjumlah 800 orang. Data jumlah populasi tersebut diperoleh dari informasi yang bersumber dari akun media sosial Instagram Gojek Banyuwangi melalui *Direct Message*.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi⁷³. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono, *accidental*

⁷²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009).

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*

sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebutuhan siapa yang ditemui dapat dijadikan sampel.⁷⁴

Jumlah sampel dalam penelitian mencapai 90 mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi. Proses penentuan sampel dilakukan secara bertemu dengan driver gojek dan meminta untuk mengisi kuesioner. Kuesioner disusun menggunakan Google Form yang telah diatur untuk membatasi jumlah responden, sehingga pengisian secara otomatis tertutup setelah jumlah responden mencapai 90 orang.

C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahap penting dalam penelitian, karena data yang diperoleh harus akurat dan relevan agar hasil penelitian sesuai dengan tujuan atau hipotesis yang telah ditetapkan.⁷⁵ Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner/angket.

Menurut Sugiyono, kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden, yang kemudian dijawab oleh mereka.⁷⁶ Dalam proses pengumpulan data, peneliti membagikan kuesioner yang memuat dua jenis skala kepada sampel yang telah ditentukan, kemudian meminta

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009).

⁷⁵ Syafrida Hafni Syahir, *Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2022).

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009).

mereka untuk memberikan jawaban. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala keadilan organisasi dan skala kepuasan kerja.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada mitra driver Gojek. Pada tahap awal, peneliti mendatangi beberapa pangkalan driver Gojek yang berada di sejumlah titik wilayah Kabupaten Banyuwangi. Selanjutnya, peneliti berkoordinasi dengan perwakilan mitra driver di setiap pangkalan untuk memperoleh nomor telepon yang digunakan dalam membantu penyebaran kuesioner kepada mitra driver Gojek lainnya. Selain itu, peneliti bertemu dengan beberapa driver Gojek untuk membantu mengisi kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan hingga jumlah responden yang mengisi Google Form mencapai 90 orang.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, instrumen pengumpulan data merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai atau mengukur variabel dalam penelitian.⁷⁷ Data disini merupakan keterangan ataupun informasi dalam bentuk variabel yang diamati, dihitung dan diukur yang dapat menggambarkan masalah.⁷⁸ Instrumen penelitian meliputi sebagai berikut :

- a. Keadilan organisasi

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009).

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*

Instrumen keadilan organisasi dalam penelitian ini mengadopsi alat ukur yang dikembangkan oleh Collquitt.⁷⁹ Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan 4 jawaban yaitu dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju yang diberi skor 1 sampai 4.

Tabel 3.1
Skor Penilaian

No	Pernyataan	Skor	
		Favorable	Unfavorable
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

Instrumen keadilan organisasi dalam penelitian ini mengadopsi versi adaptasi Bahasa Indonesia yang telah dikembangkan dalam skripsi Rama Eko Raharjo karena memiliki kesesuaian aspek dengan konteks penelitian ini.⁸⁰ Skala ini terdiri dari 24 item yang terdiri dari 4 aspek yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional (keadilan interpersonal dan keadilan informasional). Hasil uji validitas dalam penelitian yang dilakukan oleh Rama Eko Raharjo adalah sebesar 0,259 dengan uji reliabilitas sebesar 0,813.

⁷⁹ Jason A Collquitt, "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure," *Journal of Applied Psychology* 86, no.3 (2001):386-400, <http://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>. Jason A Colquitt, "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure," *Journal of Applied Psychology* 86, no. 3 (2001): 386–400, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>.

⁸⁰ Rama Eko Raharjo, "Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Pada Karyawan Fatto A Mano" (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021),

Tabel 3.2
Blueprint Skala Keadilan Organisasi

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Keadilan distributif	1,2,3	4,5,6	6
2	Keadilan prosedural	7,8,9	10,11,12	6
3	Keadilan interpersonal	13,14,15	16,17,18	6
4	Keadilan informal Sional	19,20,21	22,23,24	6
	Jumlah	12	12	24

b. Kepuasan kerja

Instrumen kepuasan kerja dalam penelitian ini mengadopsi alat ukur yang dikembangkan oleh Jewell dan Siagell. Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan 4 jawaban yaitu dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju yang diberi skor 1 sampai 4.

Tabel 3.3
Skor Penilaian

No	Pernyataan	Skor	
		Favorable	Unfavorable
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

Instrumen kepuasan kerja dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Fatikhatus Sholikhah versi bahasa indonesia karena memiliki kesesuaian aspek dan subjek yaitu mitra driver online.⁸¹ Skala ini terdiri dari 24 item yang terdiri dari 4 aspek yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial. Hasil uji

⁸¹ Fatikhatus Sholikhah, "Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Pada Saat Pandemi Covid 19" (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021), 41.

validitas dalam penelitian yang dilakukan oleh Fatikhatus Sholikhah adalah sebesar 0,267- 0,954. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian sebesar 0,883.

Tabel 3.4
Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Aspek psikologis	1, 4,5,8	2,3,6,11	8
2	Aspek fisik	9,10,12, 16, 23	7,15, 20,22,24	10
3	Aspek sosial	13	17	2
4	Aspek finansial	14,21	18,19	4
	Jumlah	12	12	24

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Validitas adalah pengujian pertanyaan penelitian yang bertujuan untuk menilai sejauh mana responden memahami pertanyaan yang diberikan oleh peneliti⁸². Dalam penelitian ini, uji validitas instrumen dilakukan melalui uji coba dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada driver ojek online yang memiliki karakteristik kerja serupa dengan mitra Gojek, seperti driver Grab dan ojek online lainnya di Kabupaten Banyuwangi. Pemilihan responden tersebut didasarkan pada kesamaan sistem kerja dan konteks pekerjaan dengan subjek penelitian utama. Uji validitas ini melibatkan 30 responden dan bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas sehingga layak digunakan dalam penelitian

⁸² Syahir, *Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2022).

utama. Validitas diuji menggunakan SPSS dengan metode korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Dikatakan valid jika r hitung $>$ dari r tabel
- 2) Dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ dari r tabel

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Skala Keadilan Organisasi

Item	r. hitung	r. tabel	Sig	Kriteria
1	0,477	0,361	0,008	Valid
2	0,452	0,361	0,012	Valid
3	0,478	0,361	0,008	Valid
4	0,549	0,361	0,002	Valid
5	0,497	0,361	0,005	Valid
6	0,479	0,361	0,007	Valid
7	0,452	0,361	0,012	Valid
8	0,562	0,361	0,001	Valid
9	0,434	0,361	0,017	Valid
10	0,494	0,361	0,006	Valid
11	0,484	0,361	0,007	Valid
12	0,478	0,361	0,008	Valid
13	0,452	0,361	0,012	Valid
14	0,382	0,361	0,037	Valid
15	0,414	0,361	0,023	Valid
16	0,456	0,361	0,011	Valid
17	0,568	0,361	0,001	Valid
18	0,372	0,361	0,043	Valid
19	0,489	0,361	0,006	Valid
20	0,473	0,361	0,008	Valid
21	0,473	0,361	0,008	Valid
22	0,442	0,361	0,015	Valid
23	0,423	0,361	0,020	Valid
24	0,474	0,361	0,008	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Sig	Kriteria
1	0,532	0,361	0,003	Valid
2	0,536	0,361	0,002	Valid
3	0,490	0,361	0,006	Valid
4	0,446	0,361	0,014	Valid
5	0,499	0,361	0,005	Valid
6	0,442	0,361	0,014	Valid
7	0,418	0,361	0,022	Valid
8	0,551	0,361	0,002	Valid
9	0,485	0,361	0,007	Valid
10	0,528	0,361	0,003	Valid
11	0,399	0,361	0,029	Valid
12	0,470	0,361	0,009	Valid
13	0,515	0,361	0,004	Valid
14	0,439	0,361	0,015	Valid
15	0,408	0,361	0,025	Valid
16	0,453	0,361	0,012	Valid
17	0,413	0,361	0,023	Valid
18	0,552	0,361	0,002	Valid
19	0,417	0,361	0,021	Valid
20	0,538	0,361	0,002	Valid
21	0,557	0,361	0,001	Valid
22	0,581	0,361	0,001	Valid
23	0,460	0,361	0,011	Valid
24	0,555	0,361	0,001	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban dari responden. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas instrumen dilakukan melalui uji coba dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada driver ojek online yang memiliki karakteristik kerja serupa dengan mitra Gojek, seperti driver Grab dan ojek online lainnya di Kabupaten Banyuwangi. Pemilihan responden tersebut didasarkan pada kesamaan sistem kerja dan konteks pekerjaan dengan subjek penelitian utama.

Uji reliabilitas ini melibatkan 30 responden dan bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen yang digunakan sehingga dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian utama. Reliabilitas biasanya dinyatakan dalam bentuk angka berupa koefisien, di mana semakin tinggi nilai koefisien, semakin tinggi pula konsistensi jawaban responden⁸³. Tingkat reliabilitas kuesioner dapat diukur menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memenuhi kriteria berikut :

- 1) Dikatakan Reliabel jika memiliki nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* $> 0,60$.
- 2) Dikatakan tidak reliabel jika memiliki nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* $< 0,60$

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Skala Keadilan Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,842	24

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,853	24

D. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif ini, teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Menurut Sugiyono, statistik deskriptif merupakan

⁸³ Syafrida Hafni Syahir, *Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2022).

metode untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan, tanpa bertujuan untuk menarik kesimpulan yang berlaku secara umum. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS⁸⁴.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengecek apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi uji normalitas lebih besar dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel. Proses uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dua variabel dianggap memiliki pengaruh linear jika nilai signifikansi pada *deviation from linearity* $> 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menilai kebenaran suatu hipotesis atau asumsi, apakah dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang tersedia. Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan metode korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada mitra driver Gojek di

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009).

Kabupaten Banyuwangi. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS, dan hubungan dianggap signifikan apabila nilai $P < 0,05$.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA & ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Gojek

Gojek Indonesia atau yang dikenal sebagai PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa, berfokus pada kemudahan masyarakat dalam memesan layanan ojek secara online melalui aplikasi yang tersedia di *Google Play Store* dan *Apple App Store*. Inovasi ini digagas oleh Nadiem Makarim, lulusan program *Master of Business Administration* dari *Harvard Business School*. Gojek memulai operasinya pada tahun 2010 dengan sekitar 20 driver ojek dan sistem pemesanan sederhana melalui call center, dengan tujuan memberikan solusi bagi masyarakat Indonesia serta mengubah kondisi lalu lintas Jakarta menjadi lebih hijau.

Pada Januari 2015, aplikasi Gojek resmi diluncurkan dan terjadi peningkatan transaksi harian dari 3.000 menjadi 10.000, disertai ekspansi ke berbagai kota serta penambahan layanan seperti antar makanan dan penjualan tiket, serta mendapat pendanaan Seri A. Pada tahun 2016, Gojek menjadi perusahaan *unicorn* pertama di Indonesia, dengan transaksi harian mencapai 300.000 dan melibatkan lebih dari 30.000 mitra penyandang disabilitas. Pada 2017, Gojek berhasil masuk dalam daftar 20 perusahaan yang mengubah dunia versi *Fortune*, dengan pertumbuhan mencapai 3.600

kali lipat dalam 18 bulan, menjadikannya salah satu perusahaan dengan pertumbuhan tercepat di dunia.

Pada tahun 2018, Gojek memperluas operasinya ke Vietnam dan Thailand, dengan transaksi harian mencapai 100 juta, dan terus meningkat hingga 1.100 kali lipat. Pada 2019, Gojek meraih penghargaan *Fortune's Favorite*, menawarkan lebih dari 20 layanan produk, serta memiliki 2 juta mitra driver, didukung oleh pendanaan Seri F dari perusahaan besar seperti *Google*, *Tencent*, *JD.com*, dan *Mitsubishi*. Pada 2020, Gojek mengintegrasikan aplikasinya di Indonesia, Singapura, Thailand, dan Vietnam, sementara *Go-Food* menjadi aplikasi terpopuler selama pandemi dengan lebih dari 190 juta unduhan. Kemudian, pada 2021, Gojek bergabung dengan Tokopedia membentuk GoTo, perusahaan teknologi terbesar di Indonesia yang menyediakan ekosistem lengkap untuk kebutuhan sehari-hari masyarakat.⁸⁵

2. Logo Gojek



Gambar 1 Logo Gojek Lama



Gambar 2 Logo Gojek Sekarang

Seiring pertumbuhan dan adaptasi sejak berdiri pada 2010 dan peluncuran aplikasi pada 2015, Gojek mengalami perubahan penting

⁸⁵ "About Gojek," Gojek. Accessed October, 2025, <https://www.gojek.com/id-id/about>.

terutama pada logo. Logo pertama, yang terinspirasi dari perpaduan ojek dan teknologi dengan simbol wifi, menjadi identitas kuat namun kurang efektif untuk berbagai layanan yang kini sangat beragam sebagai *SuperApp*. Setelah penelitian intensif, tim Gojek menciptakan logo baru bernama "Solv" yang unik, mudah dikenali, dan mampu merepresentasikan visi Gojek ke depan. Logo ini juga dilengkapi font *Maison Neue Extended Bold* yang representatif. Perubahan ini menunjukkan inovasi Gojek dalam memenuhi kebutuhan jutaan penggunanya di dalam dan luar negeri.⁸⁶

3. Visi & Misi Gojek

a. Visi

“Membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian, dengan menggunakan layanan fasilitas kurir, serta turut mensejahterakan kehidupan driver ojek Indonesia kedepannya”

b. Misi

- 1) Menjadikan PT Gojek Indonesia sebagai jasa transportasi tercepat dalam melayani kebutuhan masyarakat Indonesia.
- 2) Menjadikan PT GoJek Indonesia sebagai acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.

⁸⁶ “Logo Gojek,” Gojek. Accessed October, 2025, <https://www.gojek.com/id-id/about>

- 3) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.
- 4) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada pelanggan

B. Penyajian Data

1. Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel yaitu driver mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi yang aktif bekerja. Berikut merupakan tabel demografi karakteristik responden berdasarkan usia berdasarkan data yang telah diperoleh oleh peneliti :

Tabel 4.1
Tabel Demografi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Usia	Frekuensi	Presentase
<30	22	24,4%
30-40	40	44,4%
>40	28	31,2%

Berdasarkan data demografi karakteristik responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 90. Pada usia <30 sebanyak 22 responden (24,4%), pada usia rentang 30-40 sebanyak 40 responden (44,4%), dan pada usia >40 sebanyak 28 responden (31,2%).

Tabel 4.2
Tabel Demografi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	84	93,3%
Perempuan	6	6,7%

Berdasarkan data demografi, dari 90 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, 84 orang (93,3%) adalah laki-laki, sedangkan 6 orang (6,7%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki.

Tabel 4.3
Tabel Demografi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<2 tahun	11	12,2%
2-5 tahun	53	58,9%
>5 tahun	26	28,9%

Berdasarkan data demografi karakteristik responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 90 dengan lama bekerja < 2 tahun sebanyak 11 (12,2%), responden dengan lama bekerja antara rentang 2-5 tahun sebanyak 53 (58,9%), dan responden dengan lama bekerja >5 tahun sebanyak 26 (28,9%). %).

2. Deskripsi Statistik

Berikut merupakan tabel yang berisi hasil deskripsi statistik:

Tabel 4.4
Hasil Deskripsi Statistik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keadilan Organisasi	90	58	82	69,24	6,781
Kepuasan Kerja	90	57	80	68,89	6,387
Valid N (listwise)	90				

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan hasil deskriptif statistik, variabel keadilan organisasi memiliki nilai minimum sebesar 58, nilai maksimum sebesar 82, rata-rata

sebesar 69,24, serta standar deviasi sebesar 6,781. Sementara itu, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 57, nilai maksimum sebesar 80, rata-rata sebesar 68,89, dan standar deviasi sebesar 6,387.

3. Deskripsi Kategorisasi Data

Bagian deskripsi kategorisasi data ini berfungsi sebagai pedoman dalam mengidentifikasi tingkat respons pada setiap variabel yang diukur.

Tabel 4.5
Rumus Kategorisasi Data

Tinggi	$M + ISD \leq X$
Sedang	$M - ISD \leq X < M + ISD$
Rendah	$X < M - ISD$

M = Mean

ISD = Standar Deviasi

X = Rentang Butir

a. Kategorisasi Keadilan Organisasi

Tabel 4.6
Kategorisasi Keadilan Organisasi

Kategori	Rentang	Frekuensi	Presentase
Rendah	<62	13	14,4 %
Sedang	62-76	61	67,8 %
Tinggi	>76	16	17,8 %
Total		90	100 %

Berdasarkan hasil pengelompokan pada tabel di atas, variabel keadilan organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai keadilan organisasi berada pada tingkat sedang. Hal ini tercermin dari persentase responden yang termasuk dalam kategori sedang, yaitu 67,8 %. Sementara itu, 14,4 % responden masuk dalam kategori rendah, dan 17,8 % berada pada kategori tinggi.

b. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Tabel 4.7
Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Rentang	Frekuensi	Presentase
Rendah	<62	15	16,7 %
Sedang	62-75	63	70 %
Tinggi	>75	12	13,3 %
Total		90	100 %

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel di atas, variabel keadilan organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan kepuasan kerja pada tingkat sedang. Hal ini ditunjukkan oleh persentase kategori sedang sebesar 70%. Sementara itu, kategori rendah tercatat 16,7% dan kategori tinggi sebesar 13,3%.

C. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji tersebut dibantu menggunakan aplikasi SPSS. Apabila nilai signifikansi dari uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka data dianggap terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

Berikut pemaparan hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std.	5,63983722

	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	0,062
	Positive	0,062
	Negative	-0,060
Test Statistic		0,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel di atas, nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja berdistribusi normal, karena nilai signifikansi tersebut lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, menurut kriteria pengujian normalitas, data variabel keadilan dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi *deviation from linearity*, di mana jika nilai $> 0,05$, hubungan antarvariabel dianggap linear. Sebaliknya, jika nilai $< 0,05$, hubungan antar variabel dianggap tidak linear.

Berikut pemaparan hasil uji linearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Keadilan Organisasi	Between Groups	(Combined)	1383,890	20	69,194	2,125	0,011
		Linearity	799,998	1	799,998	24,566	0,000

	Deviation from Linearity	583,892	19	30,731	0,944	0,534
	Within Groups	2246,999	69	32,565		
	Total	3630,889	89			

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil signifikasi *deviation from linearity* dari variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,534. Dengan demikian, menurut kriteria pengujian linearitas, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linear antar kedua variabel yaitu variabel keadilan organisasi dengan kepuasan kerja karena nilai signifikasi *deviation from linearity* $> 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menilai kebenaran suatu hipotesis atau asumsi, apakah dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang tersedia. Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada mitra driver Gojek di Kabupaten Banyuwangi. Analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS. Hubungan dianggap signifikan jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai Sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut pemaparan hasil uji hoptesis dalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis

Correlations		
	Keadilan Organisasi	Kepuasan Kerja

Keadilan Organisasi	Pearson Correlation	1	.469**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	90	90
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	90	90

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, menurut kriteria pengujian hipotesis, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel sebesar 0,469, yang mengindikasikan tingkat hubungan berada pada kategori sedang.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang ditampilkan pada Tabel 4.4, deskripsi statistik menunjukkan bahwa dari 90 driver Gojek di Kabupaten Banyuwangi, variabel keadilan organisasi memiliki rata-rata (mean) sebesar 69,24 dengan standar deviasi 6,781. Sementara itu, variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata (mean) 68,89 dengan standar deviasi 6,387. Hasil pengkategorisasian data pada masing-masing variabel menunjukkan variasi yang berbeda. Pada variabel keadilan organisasi, 14,4% responden berada dalam kategori rendah, 67,8% dalam kategori sedang, dan 17,8% dalam

kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar driver Gojek di Kabupaten Banyuwangi memiliki keadilan organisasi pada tingkat sedang.

Sedangkan pada variabel kepuasan kerja, terlihat bahwa 16,7% responden berada pada kategori rendah, 70% pada kategori sedang, dan 13,3% pada kategori tinggi. Berdasarkan klasifikasi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar driver Gojek di Kabupaten Banyuwangi memiliki tingkat kepuasan kerja pada level sedang. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada driver Gojek Kabupaten Banyuwangi relatif seimbang sehingga para driver Gojek Kabupaten Banyuwangi merasa cukup adil dalam perlakuan dan kebijakan organisasi, yang kemudian tercermin dalam tingkat kepuasan kerja pada level sedang.

Situasi ini menunjukkan bahwa manajemen telah memberikan dasar keadilan dan kepuasan kerja yang memadai pada driver Gojek Kabupaten Banyuwangi. Namun masih perlu upaya untuk meningkatkan keduanya agar memperoleh hasil kinerja dan loyalitas yang lebih optimal.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan melalui analisis menggunakan SPSS, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Uji korelasi Pearson menghasilkan nilai 0,469, yang menandakan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi keadilan organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasannya;

sebaliknya, semakin rendah keadilan organisasi, semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel mencapai 0,469. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel berada pada kategori sedang. Korelasi sebesar 0,469 mengindikasikan bahwa peningkatan keadilan organisasi cenderung diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian (H_a) yang menyatakan adanya hubungan positif antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan interpretasi kekuatan korelasi, nilai korelasi 0,469 menunjukkan hubungan moderat antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja, yang berarti keadilan organisasi memengaruhi kepuasan kerja tetapi tidak terlalu kuat, sehingga ada faktor lain yang juga berperan. Faktor lain tersebut menurut Herzberg dalam Ardana dkk adalah kompensasi dan lingkungan kerja⁸⁷. Penelitian yang dilakukan oleh Lorensius Sinulingga mendukung hal ini dengan temuan hubungan signifikan antara kompensasi finansial (koefisien korelasi 0,727) dan lingkungan kerja (koefisien korelasi 0,636) terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek (*Go-Ride*) dengan nilai signifikansi keduanya sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan pengaruh kuat dan positif⁸⁸.

⁸⁷ Sukarta Atmaja, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan" 4, no. 1 (2022): 116–131.

⁸⁸ Lorensius Sinulingga, "Hubungan Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek(Go-Ride) Di Daerah Bekasi Timur" (Universitas Kristen Indonesia, 2021).

Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi. Keadilan organisasi yang meliputi aspek distributif, prosedural, dan interaksional. Keadilan distributif tercermin dari insentif atau bonus yang dianggap adil berdasarkan kinerja driver Gojek. Keadilan prosedural terlihat pada setiap proses penetapan keputusan dilakukan secara transparan, adil, dan melibatkan semua pihak yang terkait. Sedangkan keadilan interaksional berkaitan dengan perlakuan yang sopan dan interaksi yang baik antara manajemen dan mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi.

Hal ini sejalan dengan teori Colquitt yang menyatakan bahwa keadilan organisasi dapat menciptakan rasa kepuasan kerja individu dan keadilan organisasi berperan penting dalam mencapai keberhasilan organisasi⁸⁹. Dalam konteks driver Gojek, pemberlakuan secara adil dapat meningkatkan kinerja mereka dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Driver Gojek yang merasa diperlakukan adil dalam pembagian bonus/insentif, kebijakan, dan interaksi yang baik antar keduanya cenderung berdampak pada kepuasan kerja yang meningkat. Sebaliknya, ketidakadilan dapat menimbulkan kekecewaan, menurunkan motivasi, dan berimbas pada penurunan kinerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharis Septina Liftyawan yang menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural mempunyai

⁸⁹ Tobias et al, "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan," *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan* 3, no. 2 (2022): 113–120.

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja⁹⁰. Hal ini menunjukkan bahwa driver Gojek Kabupaten Banyuwangi yang merasakan adanya keadilan distributif, khususnya dalam bentuk pemberian insentif atau bonus yang dianggap sepadan dengan usaha dan kinerja mereka, cenderung berdampak pada kepuasan kerja yang meningkat dan driver Gojek yang merasakan adanya keadilan prosedural dalam proses penetapan keputusan dilakukan secara transparan, adil, dan melibatkan semua pihak yang terkait, cenderung berdampak pada kepuasan kerja yang meningkat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keadilan interaksional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver Gojek Kabupaten Banyuwangi. Hal ini menunjukkan bahwa sikap saling menghargai, interaksi yang baik dan perlakuan manajemen yang tepat turut meningkatkan kepuasan kerja mitra driver Gojek. Hal ini sesuai dengan pandangan teori Collquitt yang menjelaskan keadilan interaksional mengacu pada aspek interaksi, baik melalui informasi maupun antar manusia, dan komunikasi terbuka antara organisasi dan driver Gojek.

Dalam konteks mitra driver Gojek di Banyuwangi, driver Gojek yang mengalami keadilan dalam pekerjaan cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Driver Gojek yang merasakan keadilan dalam pekerjaannya akan menggeneralisasi sikap positif ini terhadap pekerjaan mereka yang artinya driver Gojek puas secara keseluruhan dalam pekerjaannya. Hal ini juga sejalan dengan teori kepuasan kerja Jewell dan

⁹⁰ Kharis Septina Liftyawan, "Kepuasan Kerja Pengemudi Gojek Dipengaruhi Oleh Keadilan Distributif Dan Prosedural Dengan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Sebagai Mediator." (Universitas Airlangga, 2020).

Siegall yang mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja⁹¹.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁹¹ Adeng Supriatna et al, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personal Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara." *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)* 8, No.1 (2024): 2-15, <https://doi.org/10.33772/jumbo.v8i1.816>

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari analisis data pada penelitian pada driver Gojek Kabupaten Banyuwangi, hasil menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pada mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi. Hasil hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi sebesar 0,469. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan organisasi yang dirasakan driver Gojek, maka semakin besar kecenderungan driver Gojek merasakan kepuasan kerja pada pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya keadilan organisasi yang dirasakan driver Gojek, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan pada pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antar dua variabel berada pada tingkat sedang. Nilai korelasi 0,469 menunjukkan hubungan sedang antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja, yang berarti pengaruhnya ada tetapi tidak terlalu kuat. Keadilan organisasi turut berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja mitra driver Gojek Kabupaten Banyuwangi. Hal ini meliputi keadilan distributif berupa insentif dan bonus yang adil, keadilan prosedural terkait sistem kerja dan penilaian yang transparan, serta keadilan interaksional yang tercermin dari perlakuan sopan dan komunikasi baik antara manajemen dan driver Gojek.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi rujukan dan masukan bagi pengembangan penelitian selanjutnya :

1. Bagi Gojek

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen Gojek dapat merumuskan dan menerapkan kebijakan yang lebih adil dan efektif guna meningkatkan kepuasan kerja mitra driver serta mengembangkan program kesejahteraan bagi mitra driver Gojek, khususnya di Kabupaten Banyuwangi.

2. Bagi Mitra Driver Gojek

Mitra driver Gojek disarankan untuk memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat dijadikan landasan dalam melakukan diskusi atau komunikasi yang konstruktif dengan pihak perusahaan terkait upaya perbaikan kondisi kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas cakupan dan jumlah sampel, serta menggunakan teknik pengumpulan data yang lebih beragam, tidak hanya terbatas pada kuesioner, tetapi juga melalui observasi dan wawancara guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin., Misbahul Jannah, Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Zahara Fadilla, Masita, Ketut Ngurah Ardiawan, dan Meilida Eka Sari. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh:Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.
- "About Gojek," Gojek. Accessed October, 2025, <https://www.gojek.com/id-id/about>.
- Agustini, Ni Nyoman., Kartomo, dan Ismanto. "Pengaruh Organizational Justice dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada PT Kartika Cipta Indonesia" *Indonesian Research Journal on Education : Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 3 (2022): 428-435.
- Akbar, Aziz., Linda Mora, dan Arif Rahman Hakim. "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk" *Jurnal Psikologi Malahayati* 6, no. 1 (2024): 117-125.
- Arpan, Yunanda, dan Paulina Citra Dewi. "Analisis Brand Switching Pengguna Transportasi Online Gojek Dengan Metode Markov Chain Di Kota Bandar Lampung." *Jurnal Ilmiah VALID* 15 (2018): 151-162
- Aryaputri, Aqila Shafiqa., Muhammad Wildan Mufti, Tiara Rebecca Kez Siregar. dan Muhammad Irfan Maulana. "Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online," *Jurnal Hukum Statuta* 2, no.3 (2023): 164-173, <https://doi.org/10.35586/jhs.v2i3.9094>
- Asmini., Andi Adawiyah, Mansur, Umar, dan Andi Rahma Nur Alam. "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)* 7, no. 2 (2024):416-423
- Atmaja, Sukarta. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan" *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4, no. 1 (2022)
- Colquitt, Jason A. "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure." *Journal of Applied Psychology* 86, no. 3 (2001): 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>.
- Diahwahyuningtyas, Alicia, dan Ahmad Naufal Dzulfaroh, "Kemenaker Minta Aplikasi Berik THR Mitra Driver, Begini Respons Grab Dan Gojek," *Kompas.Com*, February 18, 2025 <https://www.kompas.com/tren/read/2025/02/18/134500065/kemenakermin-ta-aplikator-berik-thr-mitra-driver-begini-respons-grab-dan?page=all>.
- Driver Gojek, diwawancarai oleh peneliti, Banyuwangi, 10-11 Mei 2025.

- Fitri, Gita Syawla Indah, dan Zulian Fikry. "Kontribusi Organizational Justice Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Gen Z Di Jaringan Habepro Radionet Indonesia Universitas Negeri Padang Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Sebuah Perusahaan (Muliawan , Perizade , & Cahyadi , 2017)." *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan dan Kebidanan* 3, no. September (2025): 264-278, <https://doi.org/10.61132/corona.v3i3.1670>
- Hidayat, Taufik. "Demo Ojol, Pelanggan Kesulitan Pesan Driver via Aplikasi." *Beritasatu.Com*, 2025. <https://www.beritasatu.com/dki-jakarta/2889947/demo-ojol-pelanggan-kesulitan-pesan-driver-via-aplikasi>.
- Irma, Langgeng. "Tarif Potongan Grab, Gojek, Maxim, dan ShopeeFood Driver 2025, Berapa?," *Tuwaga*, May 22, 2025, <https://tuwaga.id/artikel/tarif-potongan-driver-grab-gojek-maxim-shopeefood-2025/>
- Kemarauwana dan Darmawan. "Keadilan Organisasi Dan Upaya Mewujudkan Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 6, no. 1 (2023): 125–36. <https://doi.org/10.47532/jis.v6i1.731>.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Alquran dan Terjemahnya*. Q.S. Ar-rad: 11. Accessed December 21, 2025, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/13?from=1&to=43>.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Alquran dan Terjemahnya*. Q.S. Al-Nahl: 90. Accessed December 21, 2025. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/16?from=89&to=128>
- Liftyawan, Kharis Septina. "Kepuasan Kerja Pengemudi Gojek Dipengaruhi Oleh Keadilan Distributif Dan Prosedural Dengan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Sebagai Mediator." Skripsi, Universitas Airlangga, 2020.
- "Logo Gojek," Gojek. Accessed October, 2025, <https://www.gojek.com/id-id/about>.
- Mardianto, Sebastian Edward dan Gunardi Lie. "Hubungan Hukum Kemitraan Antara Driver Gojek Dan PT. Gojek Indonesia Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia." *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary* 1, no. 2 (2023): 671–676. <https://doi.org/10.57235/jerumi.v1i2.1469>.
- Mediana, Caecilia. "Diprotes, Pemberian Bonus Hari Raya Berdasarkan Kriteria Keaktifan Pengemudi." *Kompas.Id*, May 19, 2025, <https://www.kompas.id/artikel/diprotes-pemberian-bonus-hari-raya-berdasarkan-kriteria-keaktifan-pengemudi>.

- Muttaqin, Ridlwan. "Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pengemudi Go-Jek di Kabupaten Garut" *Jurnal Indonesia Membangun* 20, no. 1 (2021)
- Nashrullah. "Formulasi Strategi Bisnis Transportasi Online Untuk Meningkatkan Jumlah Pelanggan (Studi Pada Komunitas Pengemudi Ojek Online Gojek Di Kabupaten Cilacap Dan Banyumas)." *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bis* 10, no. 1 (2025): 292-302, <https://doi.org/10.29407/nusamba.v10i1.19800>
- Nugraheny, Dian Erika, dan Teuku Muhammad Valdy Arief. "Driver Ojol Dan Kurir Serentak Off Bid Besok, Protes Potongan 70 Persen." *Kompas.Com*, 2025. <https://money.kompas.com/read/2025/05/19/071344326/driver-ojol-dan-kurir-serentak-off-bid-besok-protes-potongan-70-persen?page=all>.
- Padaniyah dan Hartono. "Perspektif Sosisologi Ekonomi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Perusahaan Di Masa Pandemi Covid-19." *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 3, no. 1 (2021): 32–44. <https://doi.org/10.46918/point.v3i1.902>.
- Puspa, Farahdilla, dan Ambaranie Nadia Kemala Movanita, "Keluhan Ojol: Dulu Pemasukan Rp 500.000 Per Hari, Sekarang Paling Besar Rp 100.000," *Kompas.Com*, August 24, 2024, <https://megapolitan.kompas.com/read/2024/08/30/11493891/keluhan-ojol-dulu-pemasukan-rp-500000-per-hari-sekarang-paling-besar-rp#:~:text=dan layanan lainnya dari aplikasi>.
- Qalby, Lathifah, dan Titik Rosnani. "Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *In Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* 6 (2023):788-803.
- Raharjo, Rama Eko. "Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Pada Karyawan Fatto A Mano," Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.
- Ramadhan, Dwi, dan Yusuf Wibisono. "Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pengemudi Ojek Online" *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 14, No. 02 (2025), 257–269.
- Sanhaji, Akhmad., Budi Eko Soetjipto, dan Suharto. "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 1 (2018):469
- Santoso dan Yuliantika. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung)." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 1 (2018):469

JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi) 6, no. 3 (2022)

- Semesta, Nugroho Dwisatria dan Oktiva Anggraini. "Inovasi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Mitra Dan Pelanggan" *Manajemen Business Inovation Conference-MBIC* 8, (2025): 504-517
- Sheenia Meilliana and Yanuar Yanuar. "The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction Mediated by Organizational Commitment." *International Journal of Application on Economics and Business* 1, no. 1 (2023): 464–471. <https://doi.org/10.24912/v1i1>
- Sholikhah, Fatikhatus. "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER OJEK ONLINE PADA SAAT PANDEMI COVID 19," Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.
- Sinulingga, Lorensius. "Hubungan Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek(Go-Ride) Di Daerah Bekasi Timur," Skripsi, Universitas Kristen Indonesia, 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2009.
- Supriatna, Adeng., Ibnu Hajar, Sri Wiyati Mahrani, Rahmat Madjid, dan Asrip Putera. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personal Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara." *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi(JUMBO)* 8, no. 1 (2024): 2-15, <https://doi.org/10.33772/jumbo.v8i1.816>
- Sutono., Ririn Handayani, dan Liesma Maywarni Siregar. "Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan." *Biopsikososial" Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta* 5, no. 2 (2022): 520. <https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v5i2.14354>.
- Syahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia, 2022.
- Syahreza, Dina Sarah., Hilma Harmen, Fahmi Aditiya, Khairur Rahmah Azjahra, Najha Nawana Zhufriy, Patricia Wanda Sianturi, dan Siti Fauziah. "Perubahan Skema Insentif Pada PT Grab Dan Gojek: Dampak Terhadap Kepuasan Driver." *Economic Reviews Journal* 3, no. 3 (2024), <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.300>
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.. Jember:UIN Kiai haji Achmad Siddiq Jember*, 2024.

- Tobias, Filbert., Silvira Novani, Juliana, dan Rudy. "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan." *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan* 3, no. 2 (2022): 113-120
- Wahid, Umaimah, dan Anggun Eka Puspita. "Efforts to Increase Brand Awareness PT. Gojek Indonesia Through Marketing Public Relations Activities (Upaya Peningkatkan Brand Awareness PT. Go-Jek Indonesia Melalui Aktivitas Marketing Public Relations)." *Jurnal Komunikasi* 9, no. 1 (2017): 31-43
- Wicaksono, Devita Aditya. "Gamifikasi Sistem Kerja Dan Siasat Pengemudi Gojek." Calathu: *Jurnal Ilmu Komunikasi* 2, no. 2 (2020):132-144
- Widya, Alifah., Heru Kurnianto Tjahjono, Zainal Mustafa, dan Wisnu Prajogo. "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi LMX (Leader-Member Exchange) Dilihat Dari Aspek Gender." *Jurnal Bisnis Strategi* 30, no. 2 (2021): 154-172
- Wiranawata, Hilmi., Riki Adriant, dan Fitri Anita. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning – OKU Sumsel." *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)* 1, no. 1 (2023): 37-56
- Yusuf , Faif., Nurzalinar Joesah, dan Jeffry Latumahina. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Dampak Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Mitra Driver Gojek Di Jabodetabek." *Jurnal Cendekia Ilmiah* 3, no. 5 (2024)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ikfina Ayuning Sukma

NIM : 212103050019

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa hasil dalam penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 18 November 2025
Saya yang menyatakan

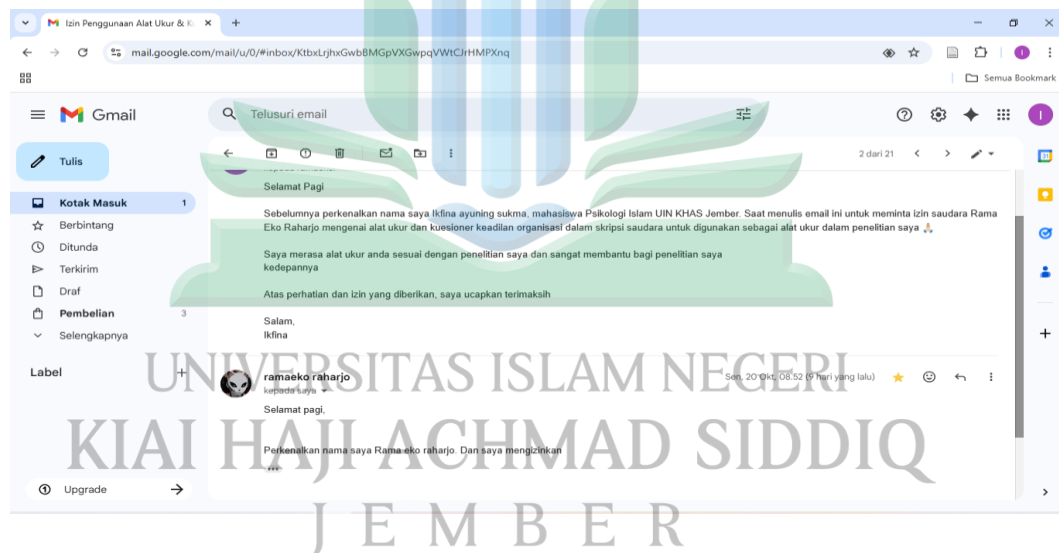
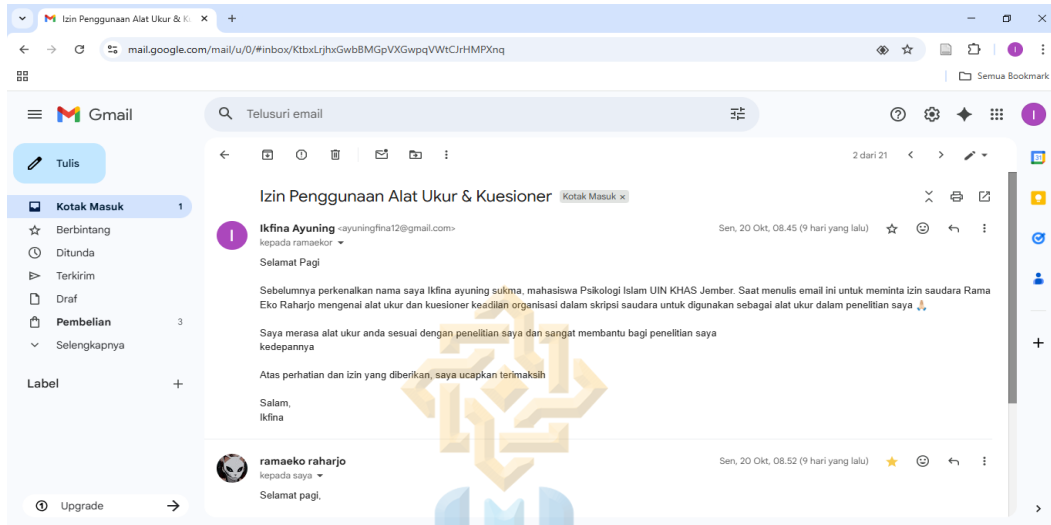
 

Ikfina Ayuning Sukma
NIM.212103050019

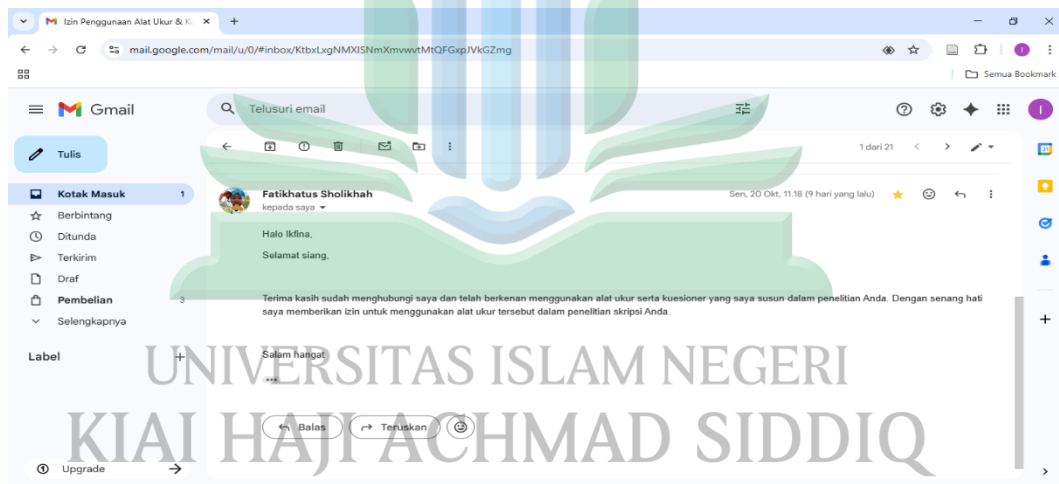
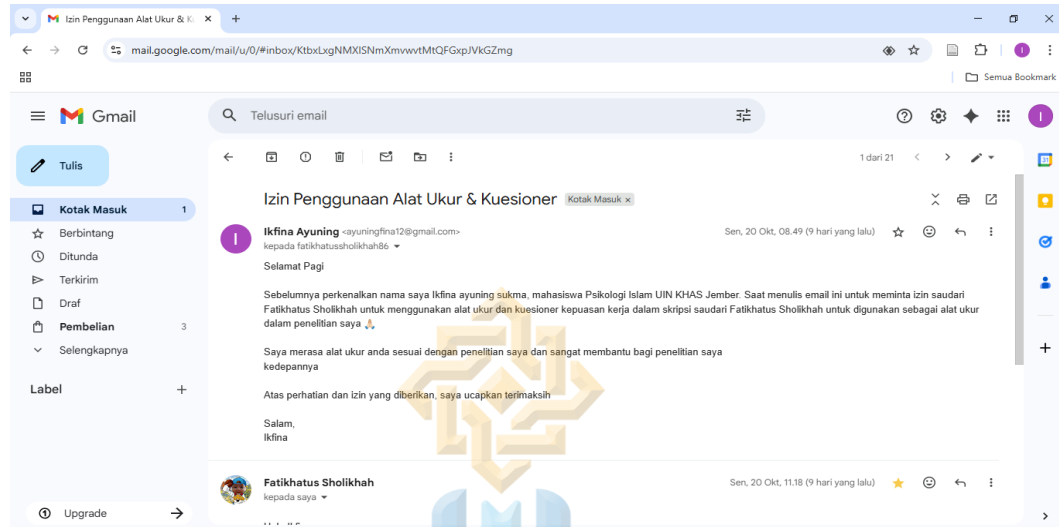
MATRIKS PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS PENELITIAN
Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Mitra Driver Gojek Kabupaten Banyuwangi	1. Keadilan Organisasi	1. Keadilan Distributif 2. Keadilan Prosedural 3. Keadilan Interkasional a. Keadilan Interpersonal b. Keadilan Informasional	Kuesioner Penelitian	1. Pendekatan penelitian : pendekatan kuantitatif 2. Jenis penelitian : korelasional	Ha : Terdapat hubungan keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pada mitra driver gojek Kabupaten Banyuwangi.
	2. Kepuasan kerja	1. Aspek Psikologis 2. Aspek Fisik 3. Aspek Sosial 4. Aspek Finansial		1. Populasi : 800 driver gojek Kabupaten Banyuwangi Sampel : 90 driver gojek Kabupaten Banyuwangi 2. Penentuan informan : teknik purposive sampling 3. Analisis data : uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis	H0 : Tidak ada hubungan keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pada mitra driver gojek Kabupaten Banyuwangi.

Izin Alat Ukur Keadilan Organisasi



Izin Alat Ukur Kepuasan Kerja



Bukti Kesiadaan Individu Menjadi Subjek Penelitian & Mengisi Kuesioner Di Google Form

Nama *	Jawaban Anda
Usia *	Jawaban Anda
Jenis Kelamin *	<input type="radio"/> Laki-Laki <input type="radio"/> Perempuan
Lama Bekerja *	Jawaban Anda
Apakah anda bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara jujur dan lengkap?	<input type="radio"/> Bersedia <input type="radio"/> Tidak Bersedia

KUESIONER PENELITIAN

A. Kuesioner Penelitian Keadilan Organisasi

No	Item	STS	TS	S	SS
1	Gaji yang saya dapatkan telah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan pada perusahaan				
2	Perusahaan mempertimbangkan tingkat pendidikan, pengetahuan dan keahlian yang saya miliki dalam memberikan gaji.				
3	Saya merasa beban dan tanggung jawab pekerjaan saya cukup adil.				
4	Rekan kerja saya mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan saya walaupun kontribusinya lebih kecil.				
5	Menurut saya gaji yang saya dapatkan belum sesuai dengan kontribusi dan prestasi kerja saya.				
6	Saya merasa penghargaan yang saya dapat belum sesuai dengan prestasi kerja saya				
7	Karyawan diperbolehkan untuk menolak atau mengajukan banding terhadap keputusan yang dibuat oleh atasan.				
8	Untuk membuat keputusan pekerjaan, atasan saya mengumpulkan informasi yang lengkap dan akurat.				
9	Keputusan yang ada di perusahaan dapat dievaluasi kembali dan ditinjau ulang ketika terjadi ketidak sesuaian.				
10	Peraturan yang ada di perusahaan tidak berlaku pada seluruh karyawan.				

11	Keputusan di perusahaan tidak ditinjau ulang dan tidak dapat diubah walaupun terjadi kesalahan.				
12	Perusahaan tidak memperhatikan dampak dan konsekuensi dari suatu keputusan bagi karyawan				
13	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan baik, hormat dan perhatian.				
14	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya sebagai karyawan.				
15	Ketika membuat keputusan mengenai pekerjaan saya, atasan memberikan penjelasan yang logis dan rinci kepada saya.				
16	Saya merasa diabaikan oleh atasan saya.				
17	Perlakuan yang diberikan atasan berbeda pada tiap karyawan sesuai dengan status dan kedekatan.				
18	Atasan memperlakukan karyawan secara berbeda sesuai dengan suku atau etnis.				
19	Saya merasa tidak ada kecurangan dalam pembuatan keputusan terhadap karyawan				
20	Atasan memberi informasi dalam penerapan sebuah prosedur.				
21	Atasan menjelaskan mengenai hasil keputusan di perusahaan dengan jelas dan detail.				
22	Saya tidak mengetahui alasan mengapa				

	suatu peraturan dirubah.				
23	Atasan enggan menjawab ketika karyawan bertanya mengenai keputusan yang diambil oleh perusahaan				
24	Ketika saya mendapatkan pekerjaan baru, atasan tidak pernah menjelaskan secara detail mengenai cara pelaksanaan pekerjaan tersebut.				

B. Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja

No	Item	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa aman dan nyaman bekerja sebagai driver gojek				
2	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya				
3	Saya merasa manajemen gojek kurang memberikan keamanan bagi mitra driver gojek				
4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sekarang sangat sesuai dengan keterampilan saya				
5	Saya merasa menikmati dengan pekerjaan saya sekarang ini				
6	Keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini				
7	Saya merasa cepat lelah saat bekerja				
8	Saya bekerja sebagai driver gojek ini sesuai dengan keinginan saya				
9	Saya merasa nyaman dengan lingkungan				

	tempat saya bekerja				
10	Kondisi umur saya membuat saya bersemangat dalam bekerja				
11	Saya merasa kurang minat dengan pekerjaan saya sekarang ini				
12	Kondisi fisik saya mendukung saya dalam bekerja				
13	Saya merasa senang dengan rekan kerja saya yang lain				
14	Manajemen gojek memberikan jaminan sosial kepada driver gojek				
15	Waktu istirahat saya kurang saat bekerja menjadi driver gojek				
16	Waktu bekerja sebagai driver gojek sesuai dengan keinginan dan kebutuhan saya				
17	Rekan kerja saya lebih mementingkan diri sendiri				
18	Upah yang terima tidak sesuai dengan prestasi kerja selama saya sebagai driver gojek				
19	Saya tidak menerima jaminan sosial selama saya bekerja				
20	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
21	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawab dalam pekerjaan yang saya pegang sebagai driver gojek				
22	Waktu /jam bekerja sebagai driver gojek membuat saya tidak senang				

23	Sebagai driver gojek, saya bekerja dengan waktu istirahat yang fleksibel				
24	Kondisi umur saya membuat saya kurang puas dengan hasil pekerjaan saya				



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabulasi Data Uji Coba Keadilan Organisasi

Res p	X0 1	X0 2	X0 3	X0 4	X0 5	X0 6	X0 7	X0 8	X0 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4
1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2
5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
6	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
7	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
8	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3
9	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
10	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
11	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
12	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
13	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
14	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
17	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
18	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
19	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
20	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
21	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2

22	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
24	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
25	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3
26	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
27	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
28	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2
29	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
30	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2

Tabulasi Data Uji Coba Kepuasan Kerja

Resp .	Y0 1	Y0 2	Y0 3	Y0 4	Y0 5	Y0 6	Y0 7	Y0 8	Y0 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	Y2 1	Y2 2	Y2 3	Y2 4
1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3
2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3
5	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
6	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3
7	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3
8	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3
9	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
11	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2

12	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
13	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
14	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
18	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3
19	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
21	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
22	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
24	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2
25	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
26	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	2	4	3	3	4
27	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
28	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3
29	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
30	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabulasi Data Setelah Uji Coba Keadilan Organisasi

Resp .	X0 1	X0 2	X0 3	X0 4	X0 5	X0 6	X0 7	X0 8	X0 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4
1.	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2.	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2
3.	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4.	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
5.	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
6.	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
7.	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
8.	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2
9.	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
10.	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2
11.	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2
12.	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2
13.	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2
14.	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15.	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3
16.	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2
17.	2	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3
18.	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19.	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
20.	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
21.	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
22.	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	2
23.	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2

24.	3	2	2	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
25.	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
26.	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27.	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
28.	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
29.	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2
30.	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
31.	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3
32.	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2
33.	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
34.	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
35.	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
36.	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
37.	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
38.	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
39.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
40.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2
41.	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
42.	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4
43.	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
44.	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2
45.	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
46.	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47.	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4
48.	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
49.	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2
50.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3

51.	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2
52.	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
53.	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
54.	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2	3	2
55.	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3
56.	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
57.	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58.	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
59.	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4
60.	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
61.	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
62.	4	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
63.	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
64.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
65.	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
66.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
67.	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2
68.	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69.	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2
70.	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2
71.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
72.	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
73.	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
74.	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
75.	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
76.	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
77.	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3

78.	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2
79.	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
80.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
81.	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2
82.	4	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2
83.	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	3
84.	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2
85.	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
86.	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
87.	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88.	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3
89.	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
90.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2

Tabulasi Data Setelah Uji Coba Kepuasan Kerja

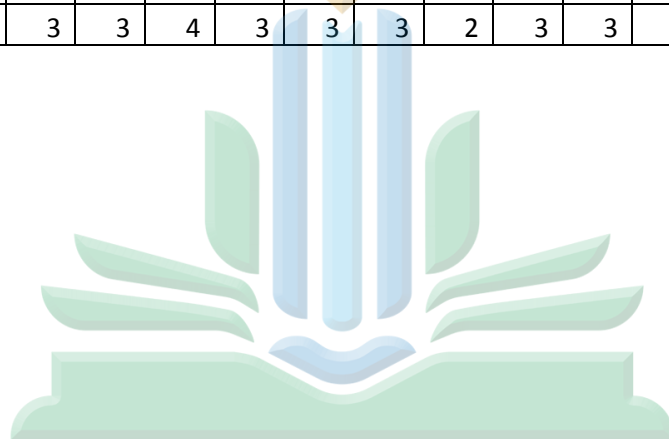
Resp .	Y0 1	Y0 2	Y0 3	Y0 4	Y0 5	Y0 6	Y0 7	Y0 8	Y0 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y 1	Y2 0	Y2 1	Y2 2	Y2 3	Y2 4
1.	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4
2.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
4.	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4
5.	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
6.	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3
7.	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
8.	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3

9.	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
10.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
11.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
12.	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
13.	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3
14.	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3
15.	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
16.	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4
17.	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3
18.	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2
19.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
20.	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
21.	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
22.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
23.	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
24.	4	3	2	2	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2
25.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
26.	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4
27.	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
28.	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2
29.	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
30.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
31.	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4
32.	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2
33.	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3

34.	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
35.	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2
36.	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
37.	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
38.	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2
39.	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3
40.	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	4	4
41.	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2
42.	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2
43.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4
44.	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2
45.	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3
46.	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
47.	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
48.	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2
49.	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
50.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
51.	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3
52.	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
53.	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3
54.	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55.	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3
56.	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	
57.	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
58.	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3

59.	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
60.	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
61.	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3
62.	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4
63.	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3
64.	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
65.	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
66.	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
67.	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3
68.	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3
69.	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
70.	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
71.	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4
72.	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4
73.	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
74.	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	2	4	2	2	4
75.	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
76.	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
77.	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
78.	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	
79.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
80.	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2
81.	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4
82.	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3
83.	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2

84.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4
85.	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3
86.	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
87.	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
88.	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
89.	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
90.	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Uji Validitas Keadilan Organisasi (Setelah Uji Coba)

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	TOTAL		
X01	Pearson Correlation		1	196	437**	274**	296**	293**	367**	275**	118	112	273**	271**	141	281**	238**	267**	199	222**	327**	161	199	281**	074	134	572**	
	Sig. (2-tailed)			065	000	009	005	005	001	009	269	294	009	010	186	007	024	011	062	035	002	129	060	007	490	206	000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X02	Pearson Correlation		065	1	030	798	775	473**	745	806	391	658	034	016	001	121	006	009	744	000	655	671	025	035	374	788	001	
	Sig. (2-tailed)			065	000	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X03	Pearson Correlation		437**	229**	1	191	311**	198	161	204	026	039	196	199	255	080	229**	233**	071	135	107	233**	004	250**	023	015	424**	
	Sig. (2-tailed)			000	030	071	003	061	131	054	809	714	061	015	060	015	456	033	004	504	327	316	027	967	017	833	886	000
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X04	Pearson Correlation		274**	027	191	1	174	366**	043	071	156	294**	309**	280**	285**	178	262**	305**	385**	279**	083	242**	223**	199	129	066	524**	
	Sig. (2-tailed)			009	798	071	100	000	687	503	142	005	003	008	007	092	013	004	000	008	437	021	035	061	225	052	000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X05	Pearson Correlation		275**	026	311**	174	1	184**	1	364**	201	301	232**	232**	311	111	239**	242**	239	109	143	075**	184	025**	164	005	478**	
	Sig. (2-tailed)			005	775	003	100	000	039	057	057	057	000	028	003	084	299	026	020	326	714	073	178	483	064	082	385	000
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X06	Pearson Correlation		293**	077	198	366**	364**	1	186	099	296**	187	183	261**	176	099	205	371**	301**	235	139	235**	274**	047	029	054	518**	
	Sig. (2-tailed)			000	081	000	007	005	054	005	004	015	006	004	052	354	052	000	026	004	026	190	036	009	603	612	000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X07	Pearson Correlation		367**	035	161	043	219**	186	1	064	513**	156	106	069	130	-011	106	158	085	016	200	201	112	015	092	-080	336**	
	Sig. (2-tailed)			001	745	131	687	039	079	90	551	000	136	321	520	222	918	320	136	428	878	058	058	295	886	360	453	001
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X08	Pearson Correlation		275**	026	311**	174	1	184**	1	364**	201	301	232**	232**	311	111	239**	242**	239	109	143	075**	184	025**	164	005	478**	
	Sig. (2-tailed)			005	775	003	100	000	039	057	057	057	000	028	003	084	299	026	020	326	714	073	178	483	064	082	385	000
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X09	Pearson Correlation		118	-092	-026	156	201	296**	513**	156	1	111	051	168	226**	095	214**	235**	178	126	182	201	155	-288**	044	-112	344**	
	Sig. (2-tailed)			269	142	087	000	000	042	033	142	007	033	033	033	043	002	002	002	014	009	014	009	000	000	000	000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X10	Pearson Correlation		112	047	039	294**	381**	187	158	132	111	1	110	293**	132	196	213**	164	195	-040	124	131	082	195	055	119	396**	
	Sig. (2-tailed)			294	658	714	005	000	078	136	214	297	300	005	214	064	043	122	066	706	245	217	442	066	608	265	000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X11	Pearson Correlation		294	658	714	005	000	078	136	214	297	300	005	214	064	043	122	066	706	245	217	442	066	608	265	000	000	
	Sig. (2-tailed)			009	798	071	100	000	687	503	142	005	003	008	007	092	013	004	000	008	437	021	035	061	225	052	000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X12	Pearson Correlation		271**	254	199	280**	313**	261	069	176	168	293**	367**	1	139	088	181	201	150	142	-120	082	046	100	057	036	431**	
	Sig. (2-tailed)			010	060	000	010	000	010	000	010	000	010	000	010	000	010	000	010	000	010	000	010	000	010	000	010	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X13	Pearson Correlation		141	359**	255**	285**	183	176	130	356**	226**	132	244	139	1	160	395**	261**	359**	318**	168	238**	262**	187	151	143	557**	
	Sig. (2-tailed)			186	001	015	007	084	096	222	001	032	214	021	191	1	132	000	013	001	002	114	024	013	077	154	180	000
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X14	Pearson Correlation		281**	165	080	178	111	089	-011	273**	095	196	174	088	160	1	138	206	241**	159	235**	011	215**	180	-012	135	386**	
	Sig. (2-tailed)			007	121	456	092	299	354	918	009	371	064	101	410	132	006	052	022	134	026	918	042	090	914	203	000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	196		196	229**	027	031	037	026	026	026	082	024	057	057	369**	267**	203**	273**	036	374**	024	045	231**	068	027	039	256**	
X15	Pearson Correlation		238**	267**	229**	262**	234	205	106	267**	214**	213	327**															

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Setelah Uji Coba)

		Correlations																								TOTAL			
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24				
Y01	Pearson Correlation	1	108	190	207	262	309	288	301	215	138	277	125	299	180	139	260	247	238	113	247	273	166	230	033	490			
	Sig (2-tailed)		.309	.072	.051	.013	.003	.006	.004	.042	.194	.008	.240	.004	.089	.192	.013	.019	.024	.289	.019	.009	.117	.029	.754	.000			
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90			
Y02	Pearson Correlation	108	1	212	149	438	255	386	248	260	148	492	211	291	122	428	134	341	261	254	210	213	014	195	161	563			
	Sig (2-tailed)		.304		.161	.000	.003	.018	.018	.009	.163	.000	.045	.005	.203	.000	.203	.001	.016	.047	.044	.018	.004	.066	.130	.000			
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90			
Y03	Pearson Correlation	190	212	1	192	241	097	432	160	269	090	278	255	164	444	218	190	017	129	033	025	125	125	108	012	117	407		
	Sig (2-tailed)		.072		.045		.022	.363	.000	.133	.010	.040	.008	.015	.123	.000	.039	.073	.877	.225	.758	.812	.240	.311	.912	.273	.000		
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y04	Pearson Correlation	207	149	192	1	071	307	126	260	148	138	492	211	291	122	428	134	341	261	254	210	213	014	195	161	563			
	Sig (2-tailed)		.061		.070		.006	.003	.235	.048	.011	.177	.231	.085	.433	.010	.447	.003	.009	.598	.980	.015	.752	.213	.369	.858	.000		
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y05	Pearson Correlation	262	438	241	071	1	033	509	264	364	112	434	199	093	182	413	150	232	241	248	227	176	076	366	210	569			
	Sig (2-tailed)		.013		.000		.022	.506	.000	.012	.000	.293	.000	.060	.385	.087	.000	.159	.027	.022	.019	.031	.097	.474	.000	.047	.000		
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y06	Pearson Correlation	309	255	097	307	033	016	1	215	269	125	116	303	113	113	300	087	517	126	176	156	241	085	281	010	448	.000		
	Sig (2-tailed)		.003		.053		.363		.003	.760	.041	.006	.242	.269	.004	.289	.298	.290	.004	.413	.000	.097	.142	.022	.427	.007	.861	.963	.000
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y07	Pearson Correlation	288	301	386	432	126	509	216	1	124	317	137	373	168	250	302	379	214	173	244	380	285	243	011	265	605	.000		
	Sig (2-tailed)		.006		.000	.235	.000	.041		.243	.002	.197	.000	.114	.017	.004	.000	.042	.103	.020	.000	.007	.021	.921	.012	.610	.000		
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y08	Pearson Correlation	301	255	248	209	264	307	124	1	068	198	411	136	167	300	087	205	435	209	117	111	274	245	148	039	317	509		
	Sig (2-tailed)		.004		.018	.133	.048	.012	.006	.243	1	.524	.082	.000	.078	.195	.414	.082	.000	.049	.271	.297	.009	.011	.162	.363	.002	.000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y09	Pearson Correlation	215	280	269	268	364	125	317	068	1	055	189	299	288	202	262	130	213	353	213	094	159	141	251	108	497	.000		
	Sig (2-tailed)		.042		.007	.010	.011	.000	.242	.002	.524	.604	.074	.004	.011	.056	.013	.223	.044	.001	.044	.378	.133	.185	.017	.310	.000		
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y10	Pearson Correlation	125	299	149	143	143	112	118	137	055	041	1	054	012	054	012	054	012	087	048	075	080	071	030	286	293	.000		
	Sig (2-tailed)		.194		.163	.400	.177	.293	.269	.197	.062	.004	.589	.558	.908	.611	.398	.016	.437	.703	.651	.484	.415	.505	.914	.053	.005	.000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y11	Pearson Correlation	277	280	452	278	128	434	303	373	411	189	058	1	157	246	152	521	237	272	197	169	248	228	107	340	120	596		
	Sig (2-tailed)		.008		.000	.008	.231	.000	.004	.000	.000	.074	.589		.140	.019	.152	.000	.024	.009	.063	.111	.018	.030	.316	.001	.259	.000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y12	Pearson Correlation	278	255	212	265	192	199	113	169	197	299	089	157	1	180	445	134	237	192	152	166	200	118	245	113	435	.000		
	Sig (2-tailed)		.240		.046	.015	.086	.060	.289	.114	.078	.004	.558	.140	.879	.000	.208	.025	.195	.125	.154	.118	.058	.278	.018	.291	.000		
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y13	Pearson Correlation	299	281	269	268	364	125	317	068	1	055	189	299	288	202	262	130	213	353	213	094	159	141	251	108	497	.000		
	Sig (2-tailed)		.004		.005	.123	.433	.093	.111	.250	.138	.268	.012	.246	1	.010	.337	190	.224	.177	.220	.188	.208	.125	.224	.043	.424	.000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y14	Pearson Correlation	180	139	260	247	238	113	247	273	166	230	033	490	122	428	134	341	261	254	210	213	014	195	161	563	.000			
	Sig (2-tailed)		.089		.251	.000	.010	.087	.290	.004	.414	.056	.611	.152	.000	.524	1	.393	.001	.095	.155	.010	.369	.026	.346	.005	.961	.000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y15	Pearson Correlation	139	428	218	081	413	300	379	411	205	262	090	521	134	337	091	1	157	294	310	321	253	297	201	251	170	607	.000	
	Sig (2-tailed)		.192		.000	.039	.447	.000	.004	.000	.052	.013	.398	.000	.208	.001	.393		.139	.005	.003	.002	.016	.005	.058	.017	.108	.000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y16	Pearson Correlation	260	134	190	310	150	087	214	435	130	252	237	237	190	354	157	1	236	006	185	080	241	123	178	156	481	.000		
	Sig (2-tailed)		.013		.206	.073	.003	.159	.413	.042	.000	.223	.016	.024	.025	.073	.001	.139		.025	.954	.081	.573	.022	.249	.093	.143	.000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y17	Pearson Correlation	247	341	217	075	232	515	173	209	213	083	272	139	224	177	294	1	182	217	346	049	311	210	042	529	.000			
	Sig (2-tailed)		.019		.001	.877	.009	.027	.000	.103	.049	.044	.437	.009	.195	.034	.025	.005	.025		.086	.040	.001	.648	.003	.047	.693	.000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y18	Pearson Correlation	238	261	129	056	241	176	244	117	363	041	193	163	177	151	310	006	143	1	284	300	227	075	391	053	473	.000		
	Sig (2-tailed)		.024		.013	.225	.598	.022	.097	.020	.271	.001	.703	.063	.125	.095	.155	.003	.054	.086		.007	.004	.031	.480	.000	.620	.000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y19	Pearson Correlation	113	254	033	003	003	248	156	300	111	213	048	169	152	220	269	321	108	217	284	1	298	295	149	263	075	495	.000	
	Sig (2-tailed)		.289		.016	.758	.980	.019	.142	.000	.297	.044	.651	.111	.154	.037	.010	.002	.081	.040	.007		.004	.005	.161	.012	.485	.000	
	N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
Y20	Pearson Correlation	247	310	210	025	256	227	241	295	276	094	075	249	166	188	090	080												

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Keadilan Organisasi (Setelah Uji Coba)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,845	24

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Setelah Uji Coba)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,843	24

Hasil Uji Normalitas

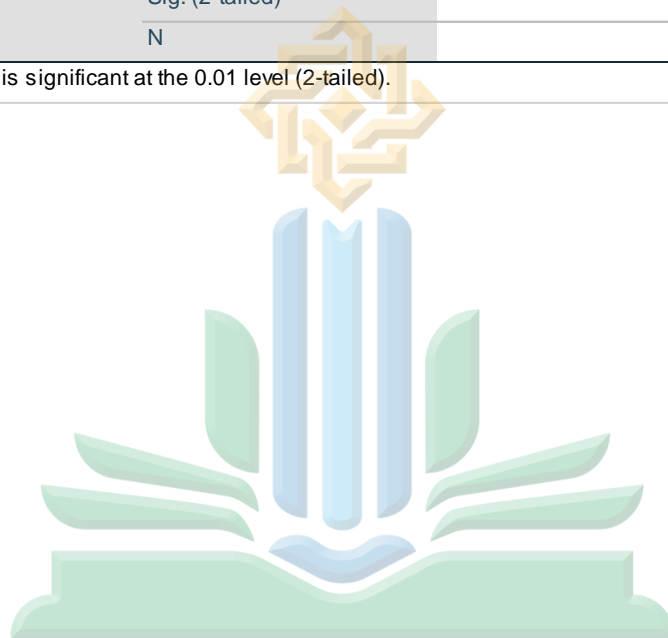
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{ab}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,63983722
Most Extreme Differences	Absolute	0,062
	Positive	0,062
	Negative	-0,060
Test Statistic		0,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kepuasan Kerja * Keadilan Organisasi	Between Groups	(Combined)	1383,890	20	69,194	2,125
		Linearity	799,998	1	799,998	24,566
		Deviation from Linearity	583,892	19	30,731	0,944
	Within Groups		2246,999	69	32,565	
	Total		3630,889	89		

Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Keadilan Organisasi	Kepuasan Kerja
Keadilan Organisasi	Pearson Correlation	1	.469**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	90	90
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	90	90
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BIODATA PENULIS



A. Data Diri

Nama : Ikfina Ayuning Sukma
 NIM : 212103050019
 Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 23 Desember 2001
 Alamat : Dusun Tegalpare Desa Wringinputih
 Kec. Muncar Kab. Banyuwangi
 Jurusan : Psikologi Islam
 Fakultas : Dakwah
 Email : ayuningfina12@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. 2008-2014 : SDN 03 Kedunggebang
2. 2014-2017 : SMPN 01 Tegaldlimo
3. 2017-2020 : SMKN Darul Ulum Muncar
4. 2021-2025 : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq

Jember