

ABSTRAK

Alternatif transportasi pada era ini sedikit banyak telah merubah gaya hidup konsumen. Kebutuhan akan moda yang lincah dipadu dengan penawaran harga jasa yang relatif murah menjadikan perusahaan Gojek sebagai bisnis *start-up* yang paling diminati. Dalam sekejap perusahaan ini berubah menjadi salah satu penyedia layanan berbasis ojek daring terbesar di Indonesia. Namun pada praktiknya banyak gejolak yang timbul disuarakan oleh pengemudi Gojek. Permasalahan pengupahan dan prosedur yang diberlakukan oleh perusahaan acapkali membuat pengemudi Gojek geram. Kekecewaan tersebut pada gilirannya akan memainkan peran penting dalam mempengaruhi individu terhadap persepsi kepuasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja melalui dukungan organisasi yang dirasakan pada pengemudi Gojek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode pengambilan data melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *partial least square* (PLS) yang diolah menggunakan piranti lunak SmartPLS.

Kontras dengan peristiwa yang banyak terjadi di lapangan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian dukungan organisasi yang dirasakan dimasukkan sebagai mediator yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada hubungan keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi Yang Dirasakan

ABSTRACT

Alternative transportation in this era has changed the lifestyle of the consumers. The need for agile modes combined with inexpensive service price offers, makes the Gojek company the most popular start-up business. In an instant, the company turned into one of the largest online ride-hailing service providers in Indonesia. But in practice a lot of turmoil arises voiced by Gojek drivers. Wage and procedure problems imposed by the company often make Gojek drivers furious. This disappointment will in turn play an important role in influencing individuals towards the perception of satisfaction.

This study aims to determine the effect of distributive justice and procedural justice on job satisfaction through perceived organizational support on Gojek drivers. This research uses a quantitative approach, with data collection methods through questionnaires. Data analysis technique uses partial least square (PLS) which is processed using SmartPLS software.

Contrast to many evidence occurring's, the results of this study indicate that distributive justice and procedural justice have a positive and significant effect on job satisfaction. Then perceived organizational support is included as a mediator which also shows a positive and significant influence on the relationship of distributive justice and procedural justice to job satisfaction.

Keywords: Distributive Justice, Procedural Justice, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
<i>DECLARATION</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Teoritis	10
1.4.2 Praktis	10
1.5 Sistematika Tesis	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Keadilan Organisasional	13
2.1.2 Keadilan Distributif	15
2.1.2.1 Pengertian Keadilan Distributif	15
2.1.2.3 Dampak Keadilan Distributif	16
2.1.3 Keadilan Prosedural	17
2.1.3.1 Pengertian Keadilan Prosedural	17
2.1.3.2 Persyaratan Tercapainya Keadilan Prosedural	19
2.1.3.3 Dampak Keadilan Prosedural	20
2.1.4 Kepuasan Kerja	20
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.1.4.3 Penyebab Kepuasan Kerja	27

2.1.5	Dukungan Organisasi yang Dirasakan	29
2.1.5.1	Pengertian Dukungan Organisasi yang Dirasakan	29
2.1.5.2	Faktor-faktor Dukungan Organisasi yang Dirasakan	30
2.2	Penelitian Terdahulu	31
2.2.1	Ohana (2012)	34
2.2.2	Biswas et. al. (2013)	35
2.2.3	Gillet et. al. (2013)	36
2.2.4	Ahmed dan Nawaz (2015)	37
2.2.5	Jawahar dan Stone (2017)	38
2.2.6	Kim (2017)	39
2.3	Kerangka Konseptual	40
2.4	Pengembangan Hipotesis dan Model Analisis	40
2.4.1	Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja	41
2.4.2	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja	42
2.4.3	Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS)	43
2.4.4	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS)	43
2.4.5	Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS) terhadap Kepuasan Kerja	44
2.4.6	Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS) sebagai Mediator	45
2.4.7	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS) sebagai Mediator	46
BAB 3 METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	47
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	48
3.2.1	Variabel Independen (X)	48
3.2.1.1	Keadilan Distributif	48
3.2.1.2	Keadilan Prosedural	49
3.2.2	Variabel Dependen (Y)	50
3.2.3	Variabel Mediasi (Z)	52
3.3	Jenis dan Sumber Data	53
3.3.1	Jenis Data	53
3.3.2	Sumber Data	53
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	53
3.4.1	Populasi	53
3.4.2	Sampel	54
3.5	Metode Pengumpulan Data	55
3.6	Teknik Analisis Data	55

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.1	Sejarah Perusahaan	59
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	60
4.1.2.1	Visi Perusahaan	60
4.1.2.2	Misi Perusahaan	60
4.2	Analisis Deskriptif	60
4.2.1	Analisis Deskriptif Berdasarkan Identitas Responden	60
4.2.1.1	Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2.1.2	Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia	61
4.2.1.3	Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja	62
4.2.1.4	Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
4.2.2	Analisis Deskriptif Berdasarkan Jawaban Responden	63
4.2.2.1	Keadilan Distributif	64
4.2.2.2	Keadilan Prosedural	66
4.2.2.3	Kepuasan Kerja	67
4.2.2.4	Dukungan Organisasi yang Dirasakan	71
4.3	Hasil Penelitian	73
4.3.1	Analisa Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	74
4.3.1.1	<i>Convergent Validity</i>	74
4.3.1.2	<i>Discriminant Validity</i>	77
4.3.1.3	<i>Composite Reliability</i>	79
4.3.2	Rancangan Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	80
4.3.2.1	Koefisien Determinasi	80
4.3.2.2	<i>Predictive Relevance</i>	81
4.3.2.3	<i>Goodnes of Fit</i>	82
4.3.2.4	Estimasi Koefisien Jalur dan Koefisien Parameter	83
4.4	Pembahasan	88
4.4.1	Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja	88
4.4.2	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja	90
4.4.3	Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS)	92
4.4.4	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS)	94
4.4.5	Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS) terhadap Kepuasan Kerja	95
4.4.6	Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS) sebagai Mediator	97
4.4.7	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS) sebagai Mediator	99

BAB 5 PENUTUP

5.1	Simpulan	102
5.2	Implikasi Penelitian	103
5.2	Keterbatasan Penelitian dan Arah Bagi Penelitian Selanjutnya	105

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	32
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.5 Interval Kelas	64
Tabel 4.6 Respons Jawaban Responden pada Variabel Keadilan Distributif	64
Tabel 4.7 Respons Jawaban Responden pada Variabel Keadilan Prosedural	66
Tabel 4.8 Respons Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.9 Respons Jawaban Responden pada Variabel Dukungan Organisasi yang Dirasakan	71
Tabel 4.10 <i>Outer Loading</i>	75
Tabel 4.11 <i>Cross Loading</i>	78
Tabel 4.12 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	79
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	79
Tabel 4.14 <i>R-square</i>	81
Tabel 4.15 Koefisien Jalur dan Parameter	84
Tabel 4.16 Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung	85
Tabel 4.17 Uji Hipotesis Tidak Langsung	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konseptual	40
Gambar 4.1 Diagram jalur <i>outer model</i> PLS	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tanggapan Responden

Lampiran 3 Output Statistik

Lampiran 4 Surat Keterangan Tes Kesamaan (Similarity)