



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 7584-7591

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Fitur Aplikasi, Dukungan Organisasi, dan Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Driver Maxim di Kabupaten Semarang

Adelia Wulandari, Fajar Suryatama, Nunuk Supraptini

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

[adeliawulandari6103@gmail.com](mailto:adeliawulandari6103@gmail.com)\*, [fsuryatama@gmail.com](mailto:fsuryatama@gmail.com), [supraptininunuk66@gmail.com](mailto:supraptininunuk66@gmail.com)

### Abstrak

*Pertumbuhan platform transportasi daring di Indonesia tidak selalu diikuti oleh peningkatan kesejahteraan mitra pengemudi. Salah satu fenomena tersebut terlihat pada driver Maxim di Kabupaten Semarang yang masih menghadapi berbagai permasalahan operasional, seperti kendala sistem aplikasi, kurangnya dukungan perusahaan, serta persepsi ketidakadilan dalam pembagian insentif. Kondisi ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja mitra pengemudi dan berpotensi menurunkan loyalitas serta kinerja mereka secara berkelanjutan. Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh fitur aplikasi, dukungan organisasi, dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja driver Maxim di Kabupaten Semarang masih tergolong terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah responden sebanyak 96 orang yang ditentukan melalui rumus Lemeshow dan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 dan dianalisis melalui metode SEM-PLS menggunakan bantuan SmartPLS versi 4.1.1.7. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai R-Square sebesar 0,789 menunjukkan bahwa fitur aplikasi, dukungan organisasi, dan keadilan kompensasi mampu menjelaskan 78,9% variasi kepuasan kerja. Secara parsial, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan, dengan dukungan organisasi sebagai faktor paling dominan, diikuti keadilan kompensasi dan fitur aplikasi. Temuan ini menegaskan pentingnya optimalisasi sistem aplikasi, keadilan kompensasi, serta peningkatan dukungan perusahaan secara konsisten dan berorientasi pada kesejahteraan mitra.*

*Kata kunci: Fitur Aplikasi, Dukungan Organisasi, Keadilan Kompensasi, Kepuasan Kerja*

### 1. Latar Belakang

Perkembangan platform transportasi daring di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat dalam satu dekade terakhir, ditandai dengan meningkatnya jumlah mitra pengemudi dan perluasan jangkauan layanan ke berbagai wilayah, termasuk Kabupaten Semarang. Transformasi digital telah mengubah sistem transportasi menjadi lebih efisien, fleksibel, dan terintegrasi melalui pemanfaatan teknologi informasi [1]. Namun, pertumbuhan jumlah mitra tidak selalu diikuti oleh peningkatan kesejahteraan. Driver Maxim di Kabupaten Semarang menghadapi berbagai permasalahan operasional, di antaranya ketergantungan pada sistem aplikasi, fluktuasi jumlah order harian, serta potongan biaya layanan yang menyebabkan pendapatan bersifat tidak stabil. Kondisi ini berdampak langsung pada kepuasan kerja, yang menurut Ahmad dan kawan-kawan pada tahun 2023 merupakan kondisi emosional positif individu yang terbentuk melalui evaluasi terhadap aspek gaji, hubungan kerja, pengembangan karier, serta kondisi kerja [2].

Kepuasan kerja driver transportasi daring dipengaruhi oleh setidaknya tiga faktor utama, yaitu fitur aplikasi, dukungan organisasi, dan keadilan kompensasi. Dari sisi fitur aplikasi merupakan sekumpulan fungsi dalam sistem informasi yang dirancang untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kerja pengguna Laudon & Laudon (2021). Tambunan dan kawan-kawan pada tahun 2021 menemukan bahwa kendala teknis seperti ketidakakuratan titik jemput, keterlambatan notifikasi, serta gangguan sistem secara langsung menghambat operasional dan menimbulkan stres kerja pada driver Maxim [3]. Akbal dan kawan-kawan pada tahun 2024 membuktikan bahwa fitur aplikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja driver Maxim di Kota Makassar [4], namun Mahardani dan kawan-kawan pada tahun 2023 tidak menemukan pengaruh yang signifikan dalam konteks yang berbeda [5]. Inkonsistensi ini mengindikasikan bahwa pengaruh fitur aplikasi terhadap kepuasan kerja sangat bergantung pada konteks wilayah dan karakteristik responden.

---

Pengaruh Fitur Aplikasi, Dukungan Organisasi, dan Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Driver Maxim di Kabupaten Semarang

Dukungan organisasi mencerminkan persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka Darmawan & Mardikaningsih (2021). Dari sisi dukungan organisasi, minimnya perlindungan keselamatan dan jaminan asuransi yang dialami driver Maxim di Semarang sebagaimana dilaporkan oleh Betanews pada tahun 2023 menggambarkan kesenjangan nyata antara kebutuhan perlindungan kerja dan kebijakan perusahaan [6]. Sulistyawati & Sufriadi pada tahun 2020 serta Hidayah & Litfiana pada tahun 2024 membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [7][8], sementara Hisan dan kawan-kawan pada tahun 2025 memperoleh hasil yang berbeda [9]. Dari sisi keadilan kompensasi, sistem berbasis algoritma yang tidak transparan membuat driver seringkali tidak memiliki kendali atas pembagian order maupun potongan biaya layanan, sehingga mendorong perpindahan ke platform lain yang dianggap lebih adil [10]. Surya Yuniantara pada tahun 2021 menemukan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja [11], sedangkan Putri dan kawan-kawan pada tahun 2025 tidak menemukan pengaruh yang signifikan [12]. Perbedaan temuan ini memperkuat urgensi pengujian ulang dalam konteks transportasi daring di Kabupaten Semarang.

Berdasarkan kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi, yaitu inkonsistensi temuan mengenai pengaruh fitur aplikasi, dukungan organisasi, dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja, serta minimnya kajian yang menguji ketiga faktor tersebut pada driver transportasi daring di wilayah Kabupaten Semarang, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian ketiga variabel tersebut pada konteks kemitraan berbasis platform digital yang memiliki karakteristik kerja berbeda dengan karyawan formal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fitur aplikasi, dukungan organisasi, dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja driver Maxim di Kabupaten Semarang, guna memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi peningkatan kepuasan dan kinerja pengemudi.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh fitur aplikasi, dukungan organisasi, dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja driver Maxim di Kabupaten Semarang [1]. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1–5 yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, meliputi enam indikator fitur aplikasi [2], lima indikator dukungan organisasi [3], empat indikator keadilan kompensasi [4], dan lima indikator kepuasan kerja [5].

### 2.1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh driver Maxim yang aktif beroperasi di Kabupaten Semarang dengan jumlah yang tidak diketahui secara pasti. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Lemeshow sebagai berikut:

$$n = (Z^2 \times p \times q) / d^2 \dots\dots\dots (1)$$

di mana  $n$  adalah jumlah sampel minimum,  $Z$  adalah nilai  $Z$  pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 1,96,  $p$  adalah proporsi populasi yang diestimasi sebesar 0,5,  $q$  adalah  $1 - p$  sebesar 0,5, dan  $d$  adalah tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 0,1, sehingga diperoleh sampel minimum sebesar 96 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: berusia  $\geq 18$  tahun, telah bekerja minimal satu bulan, masih aktif sebagai driver Maxim, dan beroperasi di wilayah Kabupaten Semarang.

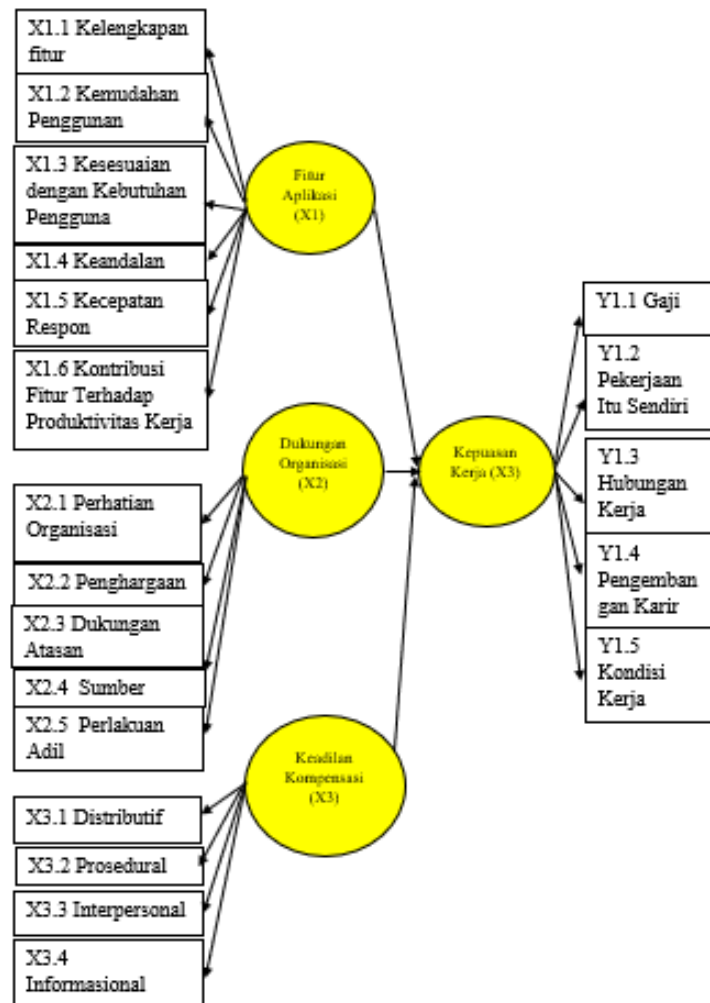
### 2.2. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1–5. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

### 2.3 Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.7 [6]. Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan melalui uji validitas konvergen dengan nilai loading factor  $\geq 0,70$  dan Average Variance Extracted (AVE)  $\geq 0,50$ , uji validitas diskriminan menggunakan Fornell-Larcker Criterion, serta uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability  $\geq 0,70$  [7] (Sofyan Yamin, 2023). Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan melalui pemeriksaan path coefficient dan koefisien determinasi R-Square ( $R^2$ ) dengan kriteria nilai 0,67 kuat, 0,33

moderat, dan 0,19 lemah [8]. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping, di mana hipotesis diterima apabila nilai t-statistic > 1,96 atau p-value < 0,05 [7].

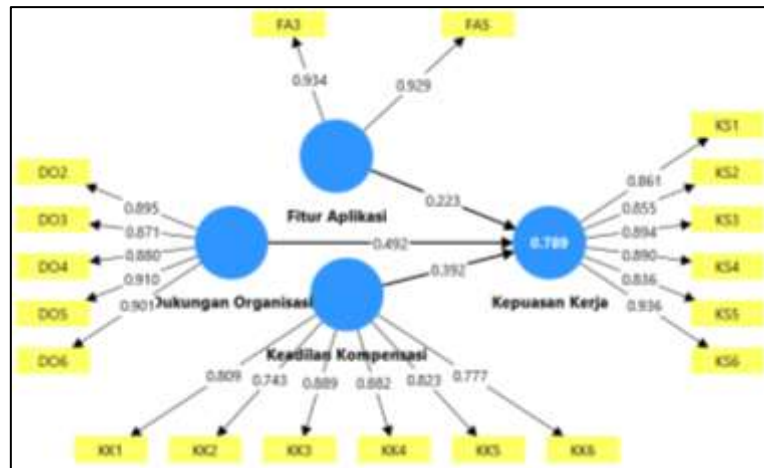


Gambar 1. Kerangka Penelitian

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran dapat menghasilkan data yang akurat dan konsisten, model ini membutuhkan pengujian validitas dan reliabilitas. Convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability adalah tiga jenis pengujian yang ada dalam model pengukuran luar model. Masing-masing pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik dan sesuai.



Gambar 2. Pengujian Model Struktural  
 Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS *versi 4.1.1.7*, dilakukan evaluasi model pengukuran (outer model). Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator FA1, FA2, FA4, FA6, dan DO1 teridentifikasi sebagai outlier dan memiliki nilai loading factor di bawah kriteria yang disyaratkan ( $\geq 0,70$ ), sehingga indikator tersebut dihapus dari model. Setelah penghapusan, seluruh indikator yang tersisa menunjukkan nilai loading factor  $\geq 0,70$ , sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen dan model pengukuran dinyatakan valid untuk analisis lebih lanjut.

### 3.2 Uji Validitas (Covergent Validity)

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item yang diukur benar-benar menggambarkan konstruk yang sama dan memberikan hasil yang konsisten. Uji ini mengacu pada tingkat keterkaitan yang signifikan antara indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk.

Tabel 1. Outer Loading

	Dukungan Organisasi	Fitur Aplikasi	Keadilan Kompensasi	Kepuasan Kerja
DO2	0.895			
DO3	0.871			
DO4	0.880			
DO5	0.910			
DO6	0.901			
FA3		0.934		
FA5		0.929		
KK1			0.809	
KK2			0.743	
KK3			0.889	
KK4			0.882	
KK5			0.823	
KK6			0.777	
KS1				0.861
KS2				0.855
KS3				0.894
KS4				0.890
KS5				0.836
KS6				0.936

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian outer model, seluruh indikator memiliki nilai outer loading pada tabel 1 di atas 0,70 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk laten secara memadai. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis model struktural. Selain outer loading, nilai Average Variance Extracted (AVE) juga digunakan sebagai indikator untuk menilai validitas konvergen. Nilai AVE dianggap memenuhi kriteria validitas jika lebih besar dari 0,50.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
Dukungan Organisasi	0.795
Fitur Aplikasi	0.867
Keadilan Kompensasi	0.676
Kepuasan Kerja	0.773

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, Nilai Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa semua nilai variabel Maxim memenuhi kriteria dengan nilai lebih dari 0,5.

### 3.3 Discriminant Validity

Validitas diskriminan merupakan ukuran yang menunjukkan kemampuan suatu konstruk untuk berbeda dari konstruk lainnya dalam model penelitian. Berdasarkan kriteria Fornell-Larcker, validitas diskriminan terpenuhi apabila nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 3. Fornell-Larcker

	Dukungan Organisasi	Fitur Aplikasi	Keadilan Kompensasi	Kepuasan Kerja
Dukungan Organisasi	0.891			
Fitur Aplikasi	0.537	0.931		
Keadilan Kompensasi	0.420	0.369	0.822	
Kepuasan Kerja	0.776	0.632	0.680	0.879

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan kriteria Fornell-Larcker, nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk dengan demikian, seluruh variabel memenuhi validitas diskriminan.

### 3.4 Uji Reliabilitas

#### a) Cronbach's alpha

Cronbach's alpha merupakan ukuran reliabilitas internal yang digunakan untuk menilai tingkat konsistensi antar indikator dalam suatu konstruk. Nilai Cronbach's alpha  $\geq 0,70$  menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang baik dan mampu mengukur variabel secara konsisten. Dengan demikian, semakin tinggi nilai Cronbach's alpha, semakin tinggi pula tingkat keandalan instrumen dalam penelitian.

Tabel 4. Cronbach's alpha

	Cronbach's alpha
Dukungan Organisasi	0.935
Fitur Aplikasi	0.847
Keadilan Kompensasi	0.905
Kepuasan Kerja	0.941

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan hasil Cronbach's alpha pada tabel 4, seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

#### b) Composite Reliability (CR)

Composite Reliability merupakan parameter yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi internal indikator dalam mengukur suatu konstruk laten. Konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Composite Reliability melebihi batas yang direkomendasikan, yaitu  $\geq 0,70$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk memiliki konsistensi yang memadai sehingga layak digunakan dalam analisis model struktural.

Tabel 5. Composite reliability (rho\_c)

Composite reliability (rho_c)	
Dukungan Organisasi	0.951
Fitur Aplikasi	0.929
Keadilan Kompensasi	0.926
Kepuasan Kerja	0.953

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

### 3.5 Model Struktural (Inner Model)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya memiliki pengaruh terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang tinggi mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen dengan baik, sehingga model yang digunakan memiliki daya prediksi yang kuat.

Tabel 6. R Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.789	0.783

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,789. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu Fitur Aplikasi, Dukungan Organisasi, dan Keadilan Kompensasi, mampu menjelaskan sebesar 78,9% variasi yang terjadi pada variabel dependen Kepuasan Kerja sementara itu, sisanya sebesar 21,1% variasi Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### 3.6 Uji Hipotesis

Berikut ini adalah tabel koefisien untuk setiap jalur hipotesis (Path Coefficients) beserta nilai t-statistics yang diperoleh dari hasil bootstrapping SmartPLS versi 4.1.1.7.

Tabel 7. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Dukungan Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.492	0.491	0.055	8.872	0.000
Fitur Aplikasi -> Kepuasan Kerja	0.223	0.224	0.058	3.862	0.000
Keadilan Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.392	0.394	0.055	7.162	0.000

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Fitur Aplikasi ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,862 ( $> 1,96$ ), sehingga  $H_{a1}$  dinyatakan diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa Fitur Aplikasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) Driver Maxim di Kabupaten Semarang.
2. Variabel Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,872 ( $> 1,96$ ), sehingga  $H_{a2}$  dinyatakan diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) Driver Maxim di Kabupaten Semarang.
3. Variabel Keadilan Kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,162 ( $> 1,96$ ), sehingga  $H_{a3}$  dinyatakan diterima dan  $H_{03}$  ditolak. Hasil ini menggambarkan bahwa Keadilan Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) Driver Maxim di Kabupaten Semarang.

### 3.7 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun memiliki tingkat kelayakan yang baik, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,789. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa Fitur Aplikasi, Dukungan Organisasi, dan Keadilan Kompensasi secara mampu menjelaskan 78,9% variasi Kepuasan Kerja Driver Maxim di Kabupaten Semarang. Daya jelas model yang tergolong kuat ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi substantif dalam membentuk persepsi kepuasan kerja driver sebagai mitra pada platform transportasi daring.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fitur aplikasi berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kepuasan kerja driver Maxim; nilai  $t$  hitung sebesar 3,862 lebih besar daripada  $t$  tabel 1,96, dan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05. Pengaruh Fitur Aplikasi terhadap Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan sesuai dengan penelitian Akbal et al. (2024). Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks kerja berbasis platform digital, aplikasi bukan sekadar alat bantu, melainkan sistem utama yang menentukan efektivitas operasional driver. Kemudahan navigasi, kecepatan sistem, akurasi informasi pesanan, serta transparansi perhitungan pendapatan menjadi aspek penting yang membentuk pengalaman kerja. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian Mahardani et al (2023) yang menemukan bahwa fitur aplikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika sistem aplikasi mampu memberikan rasa nyaman, efisiensi, dan kepastian informasi, maka driver cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, kualitas teknologi berperan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di era ekonomi digital.

Temuan penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja driver Maxim, dengan  $t$  hitung 8,872 lebih besar daripada  $t$  tabel 1,96 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05. Dukungan Organisasi juga menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja selaras dengan penelitian Sulistyawati & Sufriadi (2020) & Hidayah & Litfiana (2024). Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi driver terhadap perhatian dan dukungan perusahaan memiliki implikasi langsung terhadap sikap mereka terhadap pekerjaan. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa responsivitas dalam menangani keluhan, kejelasan kebijakan, komunikasi yang terbuka, serta perlakuan yang adil terhadap mitra. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Hisan et al. (2025) yang menunjukkan bahwa dukungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika driver merasa dihargai dan diperlakukan sebagai bagian penting dari organisasi, muncul rasa memiliki dan keterikatan emosional yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa aspek relasional dan psikologis dalam hubungan kemitraan tetap relevan meskipun sistem kerja berbasis digital.

Dalam penelitian ini terbukti bahwa keadilan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja driver Maxim, dengan nilai  $t$  hitung 7,162 lebih besar daripada  $t$  tabel 1,96, dan tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05. Keadilan Kompensasi menjadi variabel dengan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sejalan dengan penelitian Surya Yuniantara (2021). Besarnya koefisien jalur menunjukkan bahwa aspek finansial merupakan determinan utama dalam membentuk persepsi kepuasan driver. Namun, temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Putri et al. (2025), menemukan bahwa keadilan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam pekerjaan berbasis kemitraan, pendapatan yang diperoleh secara langsung berkaitan dengan jumlah order, insentif, serta kebijakan potongan aplikasi. Oleh karena itu, transparansi, konsistensi, dan keadilan dalam sistem kompensasi menjadi faktor krusial. Ketika driver menilai bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menegaskan bahwa kepuasan kerja driver tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi faktor teknologi, organisasi, dan ekonomi yang saling melengkapi. Ketiganya membentuk ekosistem kerja yang memengaruhi persepsi dan sikap driver terhadap pekerjaannya.

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Fitur Aplikasi, Dukungan Organisasi, dan Keadilan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver Maxim di Kabupaten Semarang. Ketiga variabel tersebut secara mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja, yang tercermin dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,789. Di antara ketiganya, Dukungan Organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja, diikuti oleh Keadilan Kompensasi dan Fitur Aplikasi. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks kerja berbasis platform digital, keseimbangan

antara kualitas sistem teknologi, dukungan kelembagaan, dan keadilan dalam pemberian imbalan menjadi kunci utama dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi driver. Berdasarkan hasil penelitian, Maxim disarankan untuk memprioritaskan peningkatan keadilan kompensasi melalui sistem tarif dan pembagian order yang lebih transparan dan proporsional. Selain itu, perusahaan perlu mengoptimalkan fitur aplikasi agar lebih stabil dan responsif serta memperkuat dukungan organisasi melalui layanan bantuan dan komunikasi yang lebih efektif. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan, motivasi, dan loyalitas driver secara berkelanjutan.

## Referensi

1. R. Ahmad, S. Mahmood, and K. Ali, "Job Satisfaction and Employee Commitment: A Study on Service Sector Employees," *Journal of Human Resource Development*, vol. 12, no. 2, pp. 145–158, 2023.
2. H. Akbal, A. Saharuddin, and Hasiah, "Pengaruh Fitur Aplikasi terhadap Kepuasan Kerja Driver Maxim di Kota Makassar," *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, vol. 3, no. 1, pp. 21–34, 2024. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v3i1.2722>
3. Betanews, "Driver Maxim Keluhkan Tidak Adanya Jaminan Asuransi saat Terjadi Kecelakaan di Semarang," Betanews, Juli 17, 2023. <https://betanews.id/2023/07/17/driver-maxim-keluhkan-tidak-adanya-jaminan-asuransi>
4. D. Darmawan and R. Mardikaningsih, "Studi tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Simki Economic*, vol. 4, no. 1, pp. 89–98, 2021. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
5. R. N. Hardati, "Inovasi Teknologi Informasi dalam Layanan Transportasi Daring di Indonesia," *Jurnal Manajemen dan Teknologi Transportasi*, vol. 8, no. 2, pp. 112–120, 2021.
6. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Bumi Aksara, 2022.
7. N. Hidayah and R. Litfiana, "Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. CRS (Siantar Top Group, Tbk)," vol. 6, 2024.
8. M. R. Hisan, Marhalinda, R. E. Suryani, and E. Mahanani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Faunaland Ancol Jakarta Utara," *Jurnal IKRAITH-Ekonomika*, vol. 8, no. 3, pp. 190–199, 2025. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3>
9. Johar Indonesia, "Driver Gojek, Grab, dan Maxim Mulai Beralih ke JOHAR! Ini Alasannya!" Johar Indonesia, Juli 6, 2025. <https://www.joharindonesia.com/2025/07/driver-gojek-grab-dan-maxim-mulai.html>
10. K. Kulikowski, "Uncovering the Complexities of Pay Fairness: An Exploratory Study on the Measurement and Nature of Pay Fairness," *Organization and Management*, no. 3, 2023.
11. K. C. Laudon and J. P. Laudon, *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*, 16th ed. Pearson Education, 2021.
12. S. Mahardani, L. Kurniawan, and E. Natalia, "Pengaruh Fitur Aplikasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YAI*, vol. 6, no. 3, pp. 33–43, 2023.
13. A. Putri, I. A. Alam, and N. Sanida, "Pengaruh Promosi Jabatan dan Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Hana Elektronik," vol. 14, no. 1, 2025.
14. U. S. Sulistyawati and D. Sufriadi, "Perceived Organization Support towards Employee Engagement and the Impact of Employee Job Satisfaction," *International Journal of Social Science and Business*, vol. 4, no. 4, p. 513, 2020. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28587>
15. D. Surya Yuniantara, "Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Perbedaan Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Pekerjaan pada Karyawan Nissan Bantul Yogyakarta," *JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, vol. 8, no. 1, 2021. <https://doi.org/10.18196/bti.81086>
16. R. R. F. Tambunan, J. I. Sihotang, and J. Y. Mambu, "Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Driver Maxim terhadap Sistem Layanan Maxim dengan PIECES Framework," *CogITO Smart Journal*, vol. 7, no. 2, pp. 339–348, 2021. <https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.330.339-348>
17. Sofyan Yamin(2023). Olah data statistik SMARTPLS 3, SMARTPLS 4, AMOS & STATA (Mudah & praktis). Mitra Wacana Media.