

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT Malea Energy

Gambar (IV.1). Gambar PT Malea Energy



PT Malea Energy merupakan divisi bisnis yang berada di bawah pengelolaan KALLA dan termasuk dalam portofolio KALLA Energy. Pembangunan pembangkit listrik tenaga air (PLTA) ini telah rampung dengan kapasitas terpasang sebesar 2x45 MW. Terletak di Kabupaten Tana Toraja, Provinsi Sulawesi Selatan, Malea Energy mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2021 dengan total energi yang dikomitmenkan untuk dijual kepada PLN sebesar 474 GWh. PLTA Malea juga menjadi yang pertama di Indonesia yang menerapkan teknologi Air Cushion Surge

Chamber (ACSC) pada sistem surge tank-nya. Proyek PLTA dengan kapasitas 90 MW ini diresmikan langsung oleh Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo, yang ditandai dengan prosesi penekanan tombol sirine dan penandatanganan prasasti pada tanggal 25 Februari 2022.⁵⁰

2. Analisis Data

a. Deskripsi Variabel X (Keadilan Organisasi)

Dalam penelitian ini, variabel keadilan organisasi (X) diukur melalui 24 butir pernyataan. Sebanyak 80 responden telah mengisi kuesioner yang menghasilkan data terkait persepsi terhadap keadilan organisasi di PT Malea Energy, dengan rincian berikut:

Tabel (IV.1). Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keadilan Organisasi.

NO	Item	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Keterangan
		STS	TS	S	SS		
		1	2	3	4		
1.	X1	10	8	34	28	80	Adil
TOTAL		10	16	102	112	240	
2.	X2	11	16	36	17	80	Adil
TOTAL		11	32	108	68	219	
3.	X3	15	6	37	22	80	Adil
TOTAL		15	12	111	88	226	
4.	X4	11	16	38	15	80	Adil
TOTAL		11	32	114	60	217	
5.	X5	9	7	37	27	80	Adil
TOTAL		9	14	111	108	242	
6.	X6	19	11	32	18	80	Adil

⁵⁰"Malea Energy," kalla.co.id/maleaenergy.

NO	Item	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Keterangan
		STS	TS	S	SS		
		1	2	3	4		
TOTAL		19	22	96	72	209	
7.	X7	9	12	35	24	80	Adil
TOTAL		9	24	105	96	234	
8.	X8	17	12	35	16	80	Adil
TOTAL		17	24	105	64	210	
9.	X9	11	16	39	14	80	Adil
TOTAL		11	32	117	56	216	
10.	X10	15	14	38	13	80	Adil
TOTAL		15	28	114	52	209	
11.	X11	8	16	33	23	80	Adil
TOTAL		8	32	99	92	231	
12.	X12	13	13	38	16	80	Adil
TOTAL		13	26	114	64	217	
13.	X13	18	3	35	24	80	Adil
TOTAL		18	6	105	96	225	
14.	X14	15	18	33	14	80	Adil
TOTAL		15	36	99	56	206	
15.	X15	12	17	41	10	80	Adil
TOTAL		12	34	123	40	209	
16.	X16	14	11	46	9	80	Adil
TOTAL		14	22	138	36	210	
17.	X17	11	18	36	15	80	Adil
TOTAL		11	36	108	60	215	
18.	X18	13	13	42	12	80	Adil
TOTAL		13	26	126	48	213	
19.	X19	14	7	34	25	80	Adil
TOTAL		14	14	102	100	230	
20.	X20	12	12	37	19	80	Adil
TOTAL		12	24	111	76	223	
21.	X21	8	7	42	23	80	Adil
TOTAL		8	14	126	92	240	
22.	X22	18	5	34	23	80	Adil
TOTAL		18	10	102	92	222	
23.	X23	11	13	28	28	80	Adil
TOTAL		11	26	84	112	233	
24.	X24	16	11	34	19	80	Adil
TOTAL		16	22	102	76	216	
Rata-rata						221	Adil

Berdasarkan tabel tersebut, persepsi responden mengenai keadilan mendapatkan hasil dengan nilai rata-rata sebesar 221 dengan kategori adil. Hal ini berarti karyawan di PT Malea Energy rata-rata mengalami keadilan organisasi di tempat kerja mereka.

b. Deskripsi Variabel Y

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja (Y) diukur melalui 20 butir pernyataan. Data mengenai persepsi terhadap keadilan organisasi di PT Malea Energy diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh 80 responden, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel (IV.2). Hasil Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.

NO	Item	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Keterangan
		STS	TS	S	SS		
		1	2	3	4		
1.	Y1	13	13	36	18	80	Puas
TOTAL		13	26	108	72	240	
2.	Y2	15	11	44	10	80	Puas
TOTAL		15	22	132	40	219	
3.	Y3	12	6	33	29	80	Puas
TOTAL		12	12	99	116	226	
4.	Y4	19	26	27	8	80	Puas
TOTAL		19	52	81	32	217	
5.	Y5	15	8	36	21	80	Puas
TOTAL		15	16	108	84	223	
6.	Y6	12	10	39	19	80	Puas
TOTAL		12	20	117	76	225	
7.	Y7	15	17	43	5	80	Tidak Puas
TOTAL		15	34	129	20	198	
8.	Y8	16	12	37	15	80	Puas
TOTAL		16	24	111	60	211	
9.	Y9	9	6	37	28	80	Puas

NO	Item	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Keterangan
		STS	TS	S	SS		
		1	2	3	4		
TOTAL		9	12	111	112	244	
10.	Y10	21	17	34	8	80	Tidak Puas
TOTAL		21	34	102	32	189	
11.	Y11	12	11	40	17	80	Puas
TOTAL		12	22	120	68	222	
12.	Y12	19	8	40	13	80	Puas
TOTAL		19	16	120	52	207	
13.	Y13	15	10	29	26	80	Puas
TOTAL		15	20	87	104	226	
14.	Y14	18	20	33	9	80	Tidak Puas
TOTAL		18	40	99	36	193	
15.	Y15	11	8	26	35	80	Puas
TOTAL		11	16	78	140	245	
16.	Y16	16	16	35	13	80	Puas
TOTAL		16	32	105	52	205	
17.	Y17	9	3	35	33	80	Puas
TOTAL		9	6	105	132	252	
18.	Y18	18	13	33	16	80	Puas
TOTAL		18	26	99	64	207	
19.	Y19	9	8	34	29	80	Puas
TOTAL		9	16	102	116	243	
20.	Y20	15	8	31	26	80	Puas
TOTAL		15	16	93	104	228	
Rata-rata						218,45	Puas

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden mengenai kepuasan kerja mendapatkan hasil dengan nilai rata-rata sebesar 218,45 dengan kategori puas. Hal ini berarti karyawan di PT Malea Energy rata-rata mengalami kepuasan kerja di tempat kerja mereka.

c. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) melalui SPSS, yaitu

teknik yang membandingkan distribusi kumulatif data sampel dengan distribusi normal teoritis.

Tabel (IV.3). Hasil Uji Normalitas menggunakan Aplikasi SPSS

Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,4509322
	Std. Deviation	4,73610259
Most Extreme Differences	Absolute	0,090
	Positive	0,090
	Negative	-0,085
Test Statistic		0,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165 ^c

Hasil di atas menyatakan bahwa kedua variabel, yaitu keadilan organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y) mempunyai distribusi data yang normal. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, di mana nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,165, yang melebihi batas signifikansi 0,05 ($> 0,05$), sehingga data tersebut dinyatakan normal.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana dipakai guna menentukan apakah kaitan antara dua variabel adalah positif atau negatif. Selain itu, untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai dari variabel independen. Uji regresi linear sederhana dipakai sebagai cara untuk mengukur pengaruh antar

variabel *independen* X (Keadilan Organisasi) dengan variabel *dependen* Y (Kepuasan Kerja).

Tabel (IV.4). Hasil Uji Korelasi Keadilan Organisasi terhadap
Kepuasan Kerja Menggunakan Aplikasi SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.909	4.641
a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi				

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) mencapai 0,954 yang mencerminkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel yang diteliti. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,910 menunjukkan bahwa sebesar 91% variabilitas dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasi. Selain itu, tidak ditemukannya tanda negatif pada nilai korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang positif, yang berarti bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Malea Energy cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya persepsi terhadap keadilan organisasi.

Tabel (IV.5). Hasil Uji Signifikansi Variabel X terhadap Variabel Y

Menggunakan Aplikasi SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16956.793	1	16956.793	787.189	.000 ^b
	Residual	1680.194	78	21.541		
	Total	18636.988	79			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi						

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung sebesar 787.189 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05 (lebih kecil dari 0,05) mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk memprediksi variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasi (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT Malea Energy.

e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah statistik yang diaplikasikan untuk memeriksa kebenaran sebuah pernyataan atau dugaan (hipotesis) didasarkan oleh data yang dianalisis. Tujuannya adalah untuk mengambil keputusan apakah menerima atau menolak hipotesis tersebut dengan menggunakan bukti empiris dari sampel data yang

didapatkan dari populasi. Penelitian ini menggunakan uji parsial (uji-t) guna mengetahui apakah variabel *independen*, yaitu keadilan organisasi, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*, yaitu kepuasan kerja.

Tabel (IV.6). Hasil Uji Parsial (Uji T) menggunakan aplikasi SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.378	2.001		.189	.851
	Keadilan Organisasi	.817	.029	.954	28.057	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Dalam tabel diatas, nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X (keadilan organisasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Malea Energy

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, diperoleh informasi bahwa persepsi responden mengenai keadilan organisasi (variabel X), yang diukur melalui 24 butir pernyataan,

memiliki rata-rata skor sebesar 221 dan tergolong dalam kategori "adil". Temuan ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, karyawan PT Malea Energy merasakan keadilan dalam lingkungan kerja mereka. Keadaan ini berpotensi menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memberikan dampak positif terhadap hubungan antara karyawan dan organisasi. Sementara itu, untuk variabel kepuasan kerja (variabel Y) yang diukur melalui 20 butir pernyataan, diperoleh rata-rata skor sebesar 218,45 yang termasuk dalam kategori "puas". Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT Malea Energy merasa puas dengan pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja yang positif ini mencerminkan terpenuhinya kebutuhan dan harapan karyawan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas mereka. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa PT Malea telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil serta memicu rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Malea Energy. Hal ini terlihat dari nilai korelasi (R) sebesar 0,954 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,910 menunjukkan bahwa keadilan organisasi mempengaruhi 91% terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Malea Energy. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasi

memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya di PT Malea Energy. Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan Azis Akbar, yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi memberikan kontribusi sebesar 40,8% terhadap kepuasan kerja.⁵¹ Ini menandakan bahwa sekitar 40,8% variasi tingkat kepuasan kerja disebabkan oleh tingkat keadilan organisasi di tempat kerja. Dengan kata lain, semakin adil organisasi memperlakukan karyawannya, semakin tinggi pula kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan teori keadilan yang dikemukakan oleh Stacey Adams, peningkatan persepsi keadilan dalam organisasi akan berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Tidak adanya tanda negatif pada nilai korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi keadilan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka di PT Malea Energy. Hal ini sejalan dengan teori keadilan Stacey Adams, yang menegaskan bahwa peningkatan keadilan dalam organisasi akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

⁵¹Azis Akbar et al., "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk," *Jurnal Psikologi Malahayati* 6, no. 1 (2024): 117–125.