

Bab 5

Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Uji Asumsi

Sebelum dilakukannya uji hipotesis dari hasil data penelitian peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi sendiri terdiri dari dua macam, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian tersebar dengan normal. Sedangkan untuk uji linearitas digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antar variabel yang diuji.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan kepada kedua variabel penelitian yaitu keadilan organisasi dan iklim organisasi. Nilai signifikansi atau p sebesar 0,05 adalah acuan utama dari uji normalitas, jika $p > 0,05$ maka dikatakan data yang didapatkan normal dan jika $p < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data tidak normal (Trihendradi,2004).

a. Keadilan Organisasi

Hasil yang didapatkan dari uji normalitas skala keadilan organisasi yaitu nilai $K-SZ = 0,1321$ dengan $p > 0,05$. Hasil tersebut menyatakan bahwa skala keadilan organisasi memiliki sebaran data yang normal.

b. Iklim Organisasi

Hasil yang didapatkan dari uji normalitas skala iklim organisasi yaitu nilai $K-SZ = 0,987$ dengan $p > 0,05$. Hasil tersebut

menyatakan bahwa skala iklim organisasi memiliki sebaran data yang normal.

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas yang dilakukan antara variabel keadilan organisasi dan iklim organisasi menunjukkan $F_{\text{linear}} = 46,774$ dengan $p < 0,05$ dengan begitu dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut linear dan signifikan positif

5.1.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah hasil uji asumsi didapatkan. Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah diajukan peneliti dapat diterima atau tidak. Teknik yang digunakan pada uji hipotesis ini adalah teknik korelasi *Product Moment* oleh Pearson hal ini disebabkan karena sebaran data berdistribusi normal. Young (dalam Trihendradi, 2004) berpendapat jika nilai korelasi yang berada diantara rentang 0,4 – 0,7 dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi antar variabel yang diuji. Hasil dari uji hipotesis ini yaitu $r_{xy} = 0,589$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti kedua variabel tersebut berhubungan. Hubungan yang terdapat antara kedua variabel adalah hubungan yang positif dan signifikan, sehingga jika iklim organisasi baik maka keadilan organisasi juga baik, hal tersebut berlaku juga sebaliknya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

5.2 Pembahasan

Hasil uji hipotesis dari penelitian mengatakan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Hipotesis diterima karena hasil korelasi menunjukkan bahwa $r_{xy} = 0,589$ ($p < 0,01$) yang berarti bahwa terdapat suatu hubungan yang

positif dan sangat signifikan antara keadilan organisasi dan iklim organisasi di PT.X ini. Hubungan positif dan signifikan ini berarti jika iklim organisasi baik maka keadilan organisasi akan baik pula, hal tersebut berlaku juga sebaliknya bila iklim organisasi buruk maka keadilan organisasi juga buruk.

Iklim organisasi dapat dikatakan sebagai suatu faktor yang memiliki hubungan yang dapat memicu keadilan dalam organisasi. Pengaruh iklim organisasi terhadap keadilan organisasi dapat dilihat melalui sumbangan efektif sebesar 34,7% terhadap suatu keadilan organisasi dan 65,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti karakteristik tugas, kepercayaan antara bawahan kepada atasan, *feedback* yang diberikan kepada karyawan, serta kinerja manajerial yang adil dan konsisten. Sumbangan efektif sebesar 34,7% tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keadilan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori dari Mc. Farlin dan Sweeney (1992) yang mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor dari keadilan organisasi.

Peneliti juga melakukan analisis mengenai hubungan antara aspek-aspek dalam iklim organisasi yaitu struktur, standart-standart, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen dengan keadilan organisasi. Hasil analisis korelasi antar aspek tersebut ditemukan bahwa struktur dalam organisasi memiliki pengaruh paling tinggi terhadap pemikiran karyawan mengenai keadilan organisasi dengan $r_{xy}= 0,617$ dan kemudian diikuti oleh tanggung jawab dengan $r_{xy}=0,608$ sebagai aspek tertinggi kedua. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Corpanzano, Schminke, dan Rupp (2002) menyatakan bahwa tingkatan dalam suatu organisasi dapat membantu untuk menjembatani aspek struktur dengan keadilan organisasi. hal tersebut membuktikan bahwa dengan

adanya struktur organisasi yang memiliki tingkatan kerja yang jelas akan membuat karyawan lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Pemahaman tugas dan tanggung jawab tersebut dapat menyebabkan pemikiran karyawan mengenai ketidakadilan dalam organisasi menjadi rendah.

Standart, dukungan, dan komitmen juga memiliki hubungan terhadap keadilan organisasi. Standar memiliki nilai korelasi tertinggi setelah tanggung jawab dengan $r_{xy}= 0,551$ diikuti komitmen dan dukungan dengan masing-masing r_{xy} sebesar 0,512 dan 0,506. Pengakuan memiliki hubungan yang paling rendah jika dibandingkan dengan aspek-aspek yang lainnya dengan $r_{xy}=0,439$. Meskipun begitu, pengakuan juga memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap keadilan organisasi karena masih berada di rentang angka 0,4 – 0,7. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Sulaefi (2017) bahwa keadilan organisasi dalam hal ini aspek keadilan distributif memiliki pengaruh yang positif terhadap kompensasi. Kompensasi sendiri merupakan salah satu bentuk pengakuan organisasi terhadap usaha karyawan. Hasil analisis korelasi secara lengkap, dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 5.1 Korelasi aspek-aspek Iklim Organisasi dengan Keadilan Organisasi

Aspek Iklim Organisasi	r
Struktur	0,617
Standar – standar	0,551
Tanggung Jawab	0,608
Pengakuan	0,439
Dukungan	0,506
Komitmen	0,512

Tingkat keadilan organisasi di PT.X ini dapat dikatakan sedang cenderung tinggi demikian juga dengan iklim organisasi yang juga berada di tingkat sedang cenderung baik. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data sebagai berikut.

Tabel 5.2 Freuency Keadilan Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Buruk	8	8.9	8.9	8.9
	Buruk	11	12.2	12.2	21.1
	Sedang	37	41.1	41.1	62.2
	Baik	34	37.8	37.8	100.0
	Sangat Baik	0	0	0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Melalui table tersebut dapat dilihat bahwa dari 90 subyek yang dijadikan penelitian hanya terdapat total 19 orang yang merasakan bahwa keadilan di PT.X ini buruk, 37 menyatakan cukup, dan 34 menyatakan keadilan di PT.X ini baik. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan di Pt.X merasakan bahwa organisasi telah memberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang harus diberikan oleh organisasi. Peneliti juga melakukan penghitungan tingkatan *frequency* pada masing-masing bidang yang dapat dilihat pada table 5.3 berikut ini.

Tabel 5.3 Frequency Keadilan Organisasi masing-masing Bidang

		Level				
		Sangat Buruk	Buruk	Sedang	Baik	Sanagt Baik
Bidag	Produksi	0	0	1	19	0
	Umum	0	0	3	7	0
	Teknik	0	0	11	3	0
	Langganan	0	6	14	0	0
	Perencanaan dan Pengembangan	3	0	3	2	0
	Limbah Cair	1	3	4	0	0
	Keuangan	4	2	1	3	0
Total		8	11	37	34	0

Hasil dari penghitungan tersebut ditemukan bahwa bidang produksi memiliki tingkat keadilan organisasi yang baik diantara bidang yang lainnya dengan jumlah 19 orang diikuti bidang umum dengan jumlah tujuh orang, teknik dan keuangan masing-masing tiga orang kemudian bidang perencanaan dan pengembangan berjumlah dua orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar merasakan keadilan dalam organisasi di PT. X ini cukup baik. Sedangkan jumlah karyawan yang memiliki pemikiran keadilan sangat rendah paling banyak terdapat di bidang keuangan yaitu sejumlah empat orang diikuti dengan bidang perencanaan dan pengembangan kemudian bidang limbah cair yang masing-masing berjumlah tiga dan satu orang.

Hasil diatas dapat dikatakan bahwa organisasi memperlakukan karyawan sesuai dengan hak yang perlu mereka dapatkan. Selain itu dalam hal ini organisasi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang cukup baik pula, pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian sebagai berikut.

Tabel 5.4 Frequency Iklim Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Buruk	10	11.1	11.1	11.1
	Buruk	7	7.8	7.8	18.9
	Sedang	49	54.4	54.4	73.3
	Baik	24	26.7	26.7	100.0
	Sangat Baik	0	0	0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa hanya terdapat total 17 orang yang merasakan bahwa lingkungan kerja di PT.X ini buruk, 49 orang menyatakan cukup baik, dan 24 sisanya merasakan lingkungan kerja yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa iklim organisasi di PT. X ini cukup baik. Iklim organisasi dari masing-masing bidang juga tidak begitu jauh hasilnya dari keadilan organisasi. Sebagian besar dari karyawan yang dijadikan subyek penelitian mengungkapkan bahwa iklim organisasi di PT.X ini cukup baik, dapat dilihat pada table 5.5 berikut.

Tabel 5.5 Frequency Iklim Organisasi masing-masing Bidang

		Level				
		Sangat Buruk	Buruk	Sedang	Baik	Sangat Baik
bidang	Produksi	0	0	6	14	0
	Umum	0	0	7	3	0
	Teknik	0	1	9	4	0
	Langganan	0	0	20	0	0
	Perencanaan dan Pengembangan	5	3	0	0	0
	Limbah Cair	1	2	5	0	0
	Keuangan	4	1	2	3	0
Total		10	7	49	24	0

Karyawan yang merasakan iklim organisasi yang baik paling banyak terdapat di bidang produksi dengan jumlah 14 orang diikuti oleh bidang teknik berjumlah empat orang kemudian bidang umum dan keuangan masing-masing tiga orang. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT.X ini cukup baik. Bidang perencanaan dan pengembangan memiliki jumlah karyawan terbanyak yang merasakan bahwa iklim organisasi di PT.X ini sangat buruk dengan jumlah lima orang diikuti dengan bidang keuangan dan limbah cair dengan masing-masing berjumlah empat dan satu orang.

Tabel 5.6 Nilai Norma Standart Keadilan Organisasi

Level	Rumusan	Norma Standart
Tinggi	$X > Mean + 1 SD$	$X > 81,33$
Sedang	$Mean - 1 SD < X < Mean + 1 SD$	$64,33 < X < 81,33$
Rendah	$X < Mean + 1 SD$	$X < 64,33$

Penelitian ini mengungkapkan mengenai keadilan organisasi dan iklim organisasi di PT. X. Pada variabel keadilan organisasi ditemukan hasil *mean* empirik (M_e) sebesar 84,09 kemudian *mean* hipotetik (M_h) sebesar 69 dengan standar hipotetik (SD_h) sebesar 8,5. Hasil tersebut menandakan bahwa keadilan organisasi yang ada di PT.X saat dilakukan penelitian ini dapat dikatakan tinggi.

Tabel 5.7 Nilai Norma Standart Iklim Organisasi

Level	Rumusan	Norma Standart
Tinggi	$X > Mean + 1 SD$	$X > 113,67$
Sedang	$Mean - 1 SD < X < Mean + 1 SD$	$90,33 < X < 113,67$
Rendah	$X < Mean + 1 SD$	$X < 90,33$

Sedangkan pada variabel iklim organisasi ditemukan *mean* empirik (M_e) sebesar 114,82 kemudian *mean* hipotetik (M_h) sebesar 96 dengan standar hipotetik (SD_h) sebesar 11,7 dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi pada karyawan di PT.X saat dilaksanakan penelitian berada di level tinggi.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan peneliti, didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nihayawati (2017) yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan hasil $r_{xy} = 0,716$ ($p < 0,01$). Penelitian lain yang dilakukan oleh Alikani dan Lebadi (2014) mengatakan bahwa keadilan organisasi dan iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil tersebut membuktikan bahwa jika dalam organisasi memiliki iklim organisasi yang baik maka keadilan organisasinya juga akan baik, hal tersebut berlaku juga sebaliknya. Huang, Gao & Hsu (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa iklim organisasi dan keadilan organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan $r_{xy} = 0,866$ ($p < 0,01$).

Hasil yang didapatkan peneliti berbeda dengan hasil wawancara awal. Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan hal tersebut salah satunya adalah subyek wawancara penelitian yang terbatas yaitu karyawan dari bidang umum dan pihak HRD organisasi. Hasil wawancara tersebut kurang mewakili masing-masing bidang dalam perusahaan dan bersifat bias hanya pada pemikiran subyek wawancara saja. Masing-masing bidang memiliki lingkup lingkungan kerja sendiri dan karakteristik dari masing-masing orang di setiap bidangnya berbeda. Peneliti hanya menggunakan HRD sebagai perwakilan pengambilan data awal dan juga karyawan dari bidang umum saja. Sehingga

hasil yang didapatkan kurang dapat mewakili organisasi secara keseluruhan. Selain itu rentan waktu dilakukannya wawancara dan penelitian terlalu lama sehingga hasil wawancara belum tentu mewakili kondisi dari organisasi saat ini.

Penelitian ini berjalan dengan lancar secara keseluruhannya akan tetapi masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan penelitian ini. Peneliti dalam penelitian ini kurang melakukan penelitian dan obseravsi yang mendalam mengenai masalah dalam organisasi. Hal tersebut berpengaruh pada kesalahan pengambilan topik permasalahan penelitian.

