

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu perguruan tinggi di Yogyakarta yang beralamat di Kampus Terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terakreditasi "A" dengan SK BAN PT No.061/SK/BAN-PT/Ak-IV/PT/II/2013. Niat untuk mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) telah ada sejak lama. Prof.Dr. Kahar Muzakkir dalam berbagai kesempatan melemparkan gagasan perlu didirikannya Universitas Muhammadiyah. Ketika Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) di Yogyakarta pada tanggal 18 November 1960, secara eksplisit piagam pendiriannya mencantumkan FKIP sebagai bagian dari Universitas Muhammadiyah. Barulah pada bulan Maret 1981, melalui perjuangan yang keras beberapa aktivis Muhammadiyah seperti Drs. H. Mustafa Kamal Pasha, Drs. M. Alfian Darmawam, Hoemam Zainal, S.H., Brigjen.TNI.(Purn.) Drs. H. Bakri Syahid, K.H.Ahmad Azhar Basir, M.A., Ir.H.M. Dasron Hamid, M.Sc., H.M. Daim Saleh, Prof. Dr. H. Amien Rais, M.A., H.M.H. Mawardi, Drs. H. Hasan Basri, Drs. H. Abdul Rosyad Sholeh, Zuber Kohari, Ir. H. Basit Wahid, H Tubin Sakiman yang gigih mencari

Mahasiswa serta didukung oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah saat itu, K.H. A. R. Fakhruddin dan Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah DIY H. Mukhlis Abror, secara resmi didirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang kemudian berkembang hingga saat ini.

Pada awal berdirinya, rektor UMY dipercayakan kepada Brigjen. TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid, yang saat itu sudah selesai masa tugasnya sebagai Rektor IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Rektor periode berikutnya dipercayakan kepada Ir. H. M. Dasron Hamid, M.Sc. Akan tetapi karena proses permintaan izin menteri belum selesai, maka ditunjuk seorang sesepuh Muhammadiyah, H. M. H Mawardi, menjadi rektor. Setelah turun izin menteri, ditetapkan Prof. Dr. H. Bambang Cipto, M.A. sebagai rektor UMY

## **2. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

### **a. Visi**

Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.

### **b. Misi**

Adapun misi yang dimiliki Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.

2. Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah.
3. Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
4. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional.
5. Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

**c. Tujuan Umum UMY**

“Terwujudnya sarjana muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya diri, mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.”

Tujuan tersebut berbanding lurus dengan kebutuhan sumber daya manusia masyarakat Indonesia yang harus memiliki ilmu pengetahuan teknologi yang semakin berkembang namun juga tidak melupakan akhlak yang harus dimilikinya serta berguna bagi masyarakat banyak yang ada di Indonesia khususnya juga tidak menutup kemungkinan bermanfaat untuk dunia Internasional

**d. Tujuan Khusus UMY**

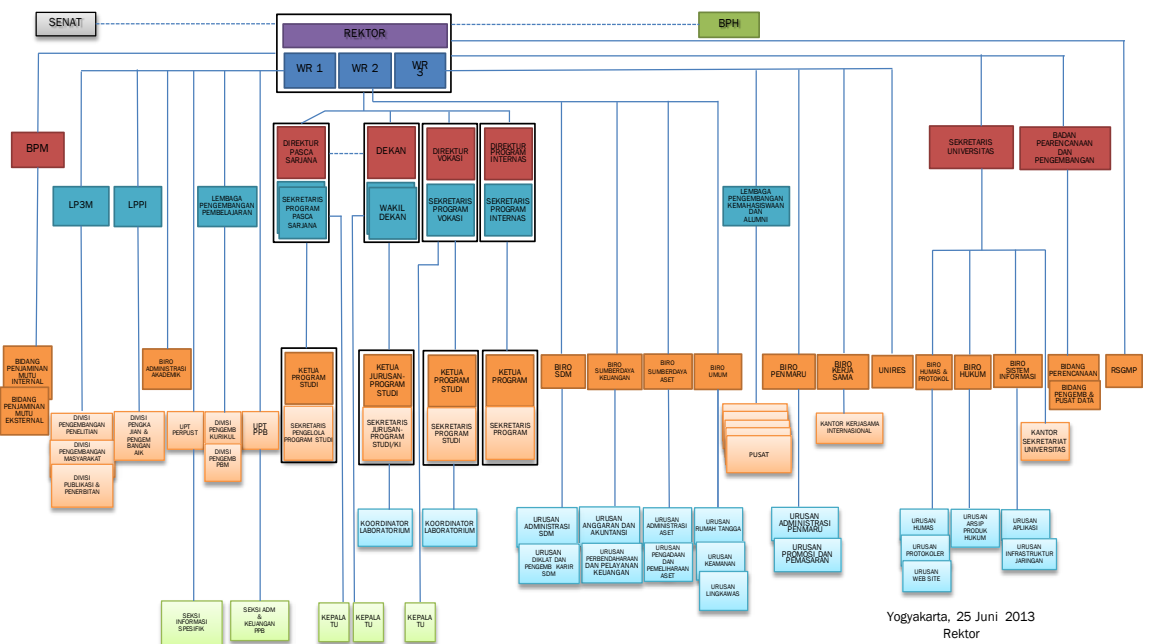
1. Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul karimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam

serta memupuk kelkhlasan, melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa.

2. Melaksanakan program pendidikan Ahli Madya, Sarjana, Pascasarjana dan Profesi yang menghasilkan lulusan yang memenuhi kebutuhan dunia kerja baik nasional maupun internasional.
3. Menghasilkan penelitian dan karya Ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional
4. Mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kejujuran, kesungguhan dan tanggap terhadap perubahan.
5. Menciptakan iklim akademik/*academic atmosphere* yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis-konstruktif dan inovatif.
6. Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan/*stakeholders*.
7. Menyediakan sumberdaya dan potensi universitas yang dapat diakses oleh perguruan tinggi, lembaga-lembaga pemerintah swasta, industri, dan masyarakat luas untuk mendukung upaya-upaya pengembangan bidang agama Islam, sosial, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kesehatan dan budaya di Indonesia.

8. Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, penelitian, manajemen dan pelayanan.
9. Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas kepribadian dan moralitas yang islami dalam konteks kehidupan individual maupun sosial.

**e. Struktur Organisasi UMY**



Prof. Dr. Bambang Cipto, M.A.

**Gambar 2**  
**Struktur Organisasi UMY**

**PIMPINAN UNIVERSITAS**

REKTOR : Prof. Dr. H. Bambang Cipto, M.A.  
 WAKIL REKTOR I : Dr. Ir. H. Gunawan Budiyanto, M.P.  
 WAKIL REKTOR II : Dr. H. Suryo Pratolo, M.Si., Akt.  
 WAKIL REKTOR III : Sri Atmaja P. Rosyidi, Ph.D., P.Eng.  
 SEKRETARIS UNIVERSITAS: Ir. Nafi Ananda Utama, M.S.

**BADAN PELAKSANA HARIAN**

Ketua : Prof. Dr. H.Syamsul Anwar., M.A  
 Wakil Ketua : Dr. H. Agung Danarto. M.Ag  
 Sekretaris : Drs. H. M. Sukiman, M.A.  
 Bendahara : Ir. Ahamd Syauqi Soeratno., M.M

**SENAT**

Ketua Senat Universitas : Prof.dr.H.Mochammad Anwar, M.Med.,  
 Sp.,OG.(K)  
 Sekretaris Senat Universitas : Ahdiana Yuni Lestari, S.H., M.Hum.

**PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS**

Kepala Badan Penjaminan Mutu : Dr. H. Mukti Fajar Nur Dewata,  
 S.H., M.Hum.  
 Kepala Bidang Penjaminan Mutu Internal: Ir. Titiek Widyastuti, M.S.  
 Kepala Bidang Penjaminan Mutu External: Drs. Mujiana, S.H., M.Si.

**KEPALA BIRO**

a. Ka. Biro Akademik : Drs. Bambang Rahmanto,  
 b. Ka. Biro SDM : Rini Juni Astuti., S.E., M.Si  
 c. Ka. Biro Keuangan : Andan Yunianto, S.E., M.Sc  
 d. Ka. Biro Pengelolaan Aset : Bagus Soebandono, S.T., M.Eng.  
 e. Ka. Biro Umum : Eko Wahyudi, S.H  
 f. Ka. Biro Kemhs, Alumni : Ir. Agus Nugroho Setiawan, M.P.  
 g. Ka. Biro PENMARU : Dr. Siti Dyah Handayani, M.M  
 h. Ka. Biro Humas dan Protokol : Ratih Herningtyas, S.IP., M.A.

- i. Ka. Biro Hukum dan Kerjasama : Dr. Danang Wahyu Muhammad, S.H., M.Hum.
- j. Ka. Biro Sistem Informasi : Ir. Eko Prasetyo, M.Eng
- k. Ka. Biro Kerjasama : Dr. Ir. Indira Prabasari, M.P

### **LEMBAGA**

- 1. Ka. Lemb Peng. Pembelajaran : Dr. Suryanto, M.H.Sc.
- 2. Ka. Lemb P3M : Hilman Latief, S.Ag., M.A., Ph.D.
- 3. Ka. Lemb Pengk. Pengamalan Islam: Dr. M. Khaeruddin Hamsin, Lc., M.A.
- 4. Ka. Lemb Peng. Kemhs dan Alumni: Ir. Agus Nugroho Setiawan, M.P.
- 5. Ka. Unires/Asrama : Ghoffar Ismail, S.Ag, MAg

### **PASCASARJANA**

- a. Direktur Program Pascasarjana : Dr. Achmad Nurmandi, M.Sc.
- b. Ketua Program Doktor PPI : Dr. H. M. Anis, MA
- c. Ketua Program Doktor Politik Islam: Prof. Dr. Tulus Warsito, M.Si.
- d. Ketua Prog. Magister Manajemen : Prof. Dr. Heru KurniantoTjahjono, M.M.
- e. Ketua Program Magister Studi Islam: Dr. Arief Budi Raharjo, M.Si.
- f. Ketua Program MMR : dr. Erwin Santoso, Sp.A., M.Kes.
- g. Ketua Program MIP : Dr. Dyah Mutiarin,S.IP., M.Si.
- h. Ketua Program Mkep : Yuni Permatasari, S.Kep., Ns., M.Kep., M.B.
- i. Ketua Prog. MP dan HI : Dr. Surwandono, M.Si.
- j. Ketua MIH : Dr. Yeni Widowaty, M.Hum

### **DEKAN FAKULTAS**

- a. Dekan Fakultas Agama Islam : Dr. Mahli Zainudin T, M.Si.
- b. Dekan Fakultas Ekonomi : Dr. Nano Prawoto, M.Si.
- c. Dekan Fakultas Hukum : Dr. Trisno R, S.H., M.Hum.
- d. Dekan Fak. Ilmu Sosial dan Politik: Ali Muhammad,M.A., Ph.D.
- e. Dekan FKIK : dr. Ardi Pramono, SP.An., M.Kes.
- f. Dekan Fakultas Pertanian : Ir. Hj. Sarjiyah Sumarlan, M.S.
- g. Dekan Fakultas Teknik : Jazaul Ikhsan, M.T., Ph.D.
- h. Dekan Fak. Pendidikan Bahasa : Gendroyono, S.Pd., M.Pd.

## **Vokasi**

Direktur Politeknik : Dr. Sukamto, S.T., M.T.

Sumber: Badan Perencanaan dan Pengembangan UMY (2016)

## **B. Hasil Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara membagikan kuesioner disetiap bagian fakultas yang ada di universitas dan responden diberikan kesempatan untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Untuk mendapatkan data responden maka kuesioner dititipkan dalam waktu 3 hari, data diambil setelah masa yang ditentukan peneliti. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar sebanyak 150 eksemplar. Kuesioner yang dikembalikan sejumlah 115 eksemplar. Kuesioner yang terjawab lengkap dengan baik dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 100 eksemplar.

## **C. Data Umum**

Pada bab ini penulis akan menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *person-organization fit* dan keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Data pada penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 100 karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Sebelum kuesioner disebar pada responden, kuesioner penelitian terlebih dahulu diuji



validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan rumus *Product Moment Correlation Pearson* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut digunakan beberapa metode analisis data yaitu analisis deskriptif statistik dan analisis path. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.

#### **D. Pengujian Instrumen**

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*. Dikatakan valid jika signifikan  $< 0,05$  atau  $< 5\%$  (Sugiyono, 2012). Setelah kuesioner telah dinyatakan valid, selanjutnya akan diuji reliabilitasnya. Tujuan dari pengujian reabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah di uji validitasnya dan telah dinyatakan butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *cronbach alpha*. Dikatakan reliabilitas jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$  (Sugiyono, 2012). Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
<i>Person Organization-Fit</i>	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
Keadilan Prosedural Kompensasi	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid
Kepuasan Kerja	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
Komitmen Afektif	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti telah disajikan di atas diketahui semua butir pertanyaan memiliki nilai Sig  $0.000 < 0,05$ , maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 4.2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Koef Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Person-Organization Fit</i>	0.797	Reliabel
Keadilan Prosedural Kompensasi	0.872	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.876	Reliabel
Komitmen Afektif	0.844	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## E. Analisis Data

### 1. Analisis Diskriptif Statistik

Untuk mengetahui data pada penelitian ini digunakan analisis diskriptif. Ringkasan hasil analisis diskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

#### a. Analisis Descriptive Variabel *Person-Organization Fit*

**Tabel 4.3**  
**Analisis Descriptive Variabel *Person-Organization Fit***

No	Indikator	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Saya merasa nilai-nilai pribadi saya cocok dengan tempat saya bekerja.	3	5	4.09	.494
2	Tempat saya bekerja ini dapat memenuhi kebutuhan saya dengan baik.	3	5	4.01	.438
3	Tempat saya bekerja ini memiliki kesamaan dengan diri saya terutama pada kepedulian dengan orang lain.	3	5	4.07	.555
4	Saya merasa tempat saya bekerja ini sangat berarti bagi hidup saya.	3	5	4.13	.525
5	Saya benar-benar merasa cocok dengan tempat saya bekerja.	3	5	4.20	.569
Mean				4,1	

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel *person-organization fit*. Dari 100 responden atas pernyataan mengenai *person-organization fit* berada dalam kategori baik karena rata-ratanya berada pada 4,1 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan yaitu 4 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa *person-organization fit* yang dialami karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta baik.

#### b. Analisis Descriptive Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi

**Tabel 4.4**  
**Analisis Descriptive Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi**

No	Indikator	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Prosedur-prosedur kompensasi ditempat saya bekerja mengekspresikan pandangan dan perasaan saya.	3	5	3.87	.506
2	Prosedur-prosedur kompensasi ditempat saya bekerja telah melibatkan para karyawan sehingga diterima dengan baik.	3	5	3.86	.532
3	prosedur-prosedur kompensasi ditempat saya bekerja telah diaplikasikan secara konsisten.	3	5	3.92	.486
4	Prosedur-prosedur kompensasi ditempat saya bekerja tidak lagi mengandung bias (kepentingan pihak tertentu).	3	5	3.77	.510
5	Prosedur-prosedur kompensasi ditempat saya bekerja didasarkan pada informasi yang akurat.	3	5	3.84	.564
6	Prosedur-prosedur kompensasi ditempat saya bekerja memungkinkan saya memberikan masukan dan koreksi.	3	5	3.87	.544
7	Prosedur-prosedur kompensasi ditempat kerja saya bekerja sesuai dengan etika dan standar moral.	3	5	3.97	.413
Mean				3,87	

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel keadilan prosedural kompensasi. Dari 100 responden atas pernyataan mengenai keadilan prosedural kompensasi berada dalam kategori cukup baik karena rata-ratanya berada pada 3,87 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan yaitu 3 dengan kategori cukup baik.. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural kompensasi yang dialami karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta cukup baik.

### c. Analisis Descriptive Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.5**  
**Analisis Descriptive Variabel Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Mempertimbangkan masukan saya kepada tempat saya bekerja, saya puas terhadap kompensasi saya.	3	5	3.87	.464
2	Secara umum penilaian kompensasi ditempat kerja saya sesuai dengan harapan saya.	3	5	3.91	.637
3	Berdasarkan apa yang saya berikan kepada tempat saya bekerja saya, saya puas dengan kompensasi saya.	3	5	3.96	.602
4	Saya puas erhadap pemberian kompensasi saya ditempat saya bekerja saat ini.	2	5	3.94	.565
5	Saya puas terhadap kompensasi yang diberikan dari penilaian kinerja di tempat saya bekerja.	3	5	3.95	.575
6	Saya puas terhadap pelaksanaan pemberian kompensasi ditempat saya bekerja.	2	5	3.92	.598
7	Mean			3,92	

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja. Dari 100 responden atas pernyataan mengenai kepuasan kerjaberada dalam kategori cukup baik karena rata-ratanya berada pada 3,92 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan yaitu 3 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dialami karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta cukup baik.

#### d. Analisis Descriptive Variabel Komitmen Afektif

**Tabel 4.6**  
**Analisis Descriptive Variabel Komitmen Afektif**

No	Indikator	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Saya merasa bahagia menjalankan karier ditempat saya bekerja.	3	5	4.00	.586
2	Saya merasa permasalahan yang terjadi ditempat saya bekerja menjadi permasalahan saya juga.	3	5	3.97	.521
3	Saya merasa "turut memiliki" tempat saya bekerja.	3	5	4.19	.545
4	Saya memiliki kedekatan emosional dengan tempat saya bekerja.	2	5	4.06	.600
5	Saya merasa sebagai bagian dari di tempat saya bekerja.	3	5	4.14	.532
6	Tempat saya bekerja memiliki makna pribadi bagi saya.	3	5	4.00	.471
7	Saya akan terus bekerja dan mengabdikan diri saya pada tempat saya bekerja saat ini.	3	5	4.15	.592
Mean				4,07	

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel komitmen afektif. Dari 100 responden atas pernyataan mengenai komitmen afektif berada dalam kategori baik karena rata-ratanya berada pada 4,07 sesuai dengan skala

*likert* yang digunakan yaitu 4 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif yang dialami karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta baik.

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja**

**Table 4.7**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Badan Penjaminan Mutu	3	3.0	3.0	3.0
Badan Perencanaan & Pengembangan	3	3.0	3.0	6.0
Badan Pembina Harian	2	2.0	2.0	8.0
Biro Administrasi Akademik	4	4.0	4.0	12.0
Biro Hukum	4	4.0	4.0	16.0
Biro Humas & Protokol	4	4.0	4.0	20.0
Biro PMB	4	4.0	4.0	24.0
Biro SDM	4	4.0	4.0	28.0
Biro Sistem Informasi	3	3.0	3.0	31.0
Biro Sumber Daya Aset	4	4.0	4.0	35.0
Valid Biro Sumber Daya Keuangan	7	7.0	7.0	42.0
Biro Umum	3	3.0	3.0	45.0
Fak. Agama Islam	4	4.0	4.0	49.0
Fak. Ekonomi	7	7.0	7.0	56.0
Fak. Hukum	4	4.0	4.0	60.0
Fak. Fisipol	4	4.0	4.0	64.0
Fak. Kedokteran	25	25.0	25.0	89.0
Fak. Pendidikan Bahasa	4	4.0	4.0	93.0
Fak. Pertanian	3	3.0	3.0	96.0
Fak. Teknik	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan unit kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori fakultas kedokteran yaitu sebanyak 25 responden (25,0%)

#### f. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
20-30 Tahun	2	2.0
31-45 Tahun	33	33.0
46-60 Tahun	65	65.0
Total	100	100.0

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 46-60 tahun yaitu sebanyak 65 responden (65,0%).

#### g. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
0-15 Tahun	22	22.0
16-30 Tahun	74	74.0
> 30 Tahun	4	4.0
Total	100	100.0

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 16-30 tahun yaitu sebanyak 74 responden (74,0%).



## h. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	74	74.0
Perempuan	26	26.0
Total	100	100.0

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 74 responden (74,0%)

## F. Analisis Patch

### 1. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

#### a. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### i. Koefisien Jalur *Person-Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel: 4.11**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385 <sup>a</sup>	.148	.140	2.520

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.11 besarnya koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah 0,140 atau 14,0% yang berarti bahwa *person-organization*

*fit* mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja, 86,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

## ii. Koefisien Jalur *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Afektif

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel berikut :

**Tabel: 4.12**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 <sup>a</sup>	.226	.219	2.451

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.12 besarnya koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah 0,219 atau 21,9% yang berarti bahwa *person-organization fit* mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen afektif. 78,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti

## iii. Koefisien Jalur Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel: 4.13**  
**Uji Koefisien Determinasi (  $R^2$  )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 <sup>a</sup>	.217	.210	2.416

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.13 besarnya koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah 0,210 atau 21,0% yang berarti bahwa keadilan prosedural kompensasi mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja, 79,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

**iv. Koefisien Jalur Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Komitmen Afektif**

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel: 4.14**  
**Uji Koefisien Determinasi (  $R^2$  )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 <sup>a</sup>	.103	.094	2.639

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.14 besarnya koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah 0,094 atau 9,4% yang berarti bahwa keadilan prosedural kompensasi mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen afektif, 90,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

#### v. Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel: 4.15**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.531	1.898

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.15 besarnya koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah 0,531 atau 53,1% yang berarti bahwa kepuasan kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen afektif, 46,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

#### vi. Pengaruh Tidak Langsung Antara *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Dengan Membandingkan $R^2$

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh nilai  $R_1^2$  sebesar 0,219 dan nilai  $R_2^2$  sebesar 0,531 dengan membandingkan kedua nilai tersebut ( $R_2^2 > R_1^2$ ) maka variabel kepuasan kerja merupakan variabel *intervening* / mediasi bagi *person-organization fit* terhadap komitmen afektif.

**vii. Pengaruh Tidak Langsung Antara Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Dengan Membandingkan  $R^2$**

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh nilai  $R_1^2$  sebesar 0,094 dan nilai  $R_2^2$  sebesar 0,531 dengan membandingkan kedua nilai tersebut ( $R_2^2 > R_1^2$ ) maka variabel kepuasan kerja merupakan variabel *intervening* / mediasi bagi keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif.

**b. Hasil Uji t Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

**1) Jalur *Person-Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja**

Berikut pengujian secara parsial (uji t) menggunakan SPSS:

**Tabel 4.16**  
***Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Beta	T	Sig.
<i>Person-Organization Fit</i>	0.385	4.133	.000

Sumber: data primer 2017

Hasil regresi pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai  $t=4,133$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi dibawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Karena nilai signifikansinya dibawah  $0,05$  yang artinya hipotesis diterima.

## 2) Jalur *Person-Organization Fit* terhadap **Komitmen Afektif**

Berikut pengujian secara parsial (uji t) menggunakan SPSS:

**Tabel 4.17**  
***Person-Organization Fit* terhadap **Komitmen Afektif****

Variabel	Beta	T	Sig.
<i>Person-Organization Fit</i>	.476	5.357	.000

Sumber: data primer 2017

Hasil regresi pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel Jalur *person-organization fit* terhadap komitmen afektif menunjukkan nilai  $t=5,357$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Karena nilai signifikansinya dibawah 0,05 yang artinya hipotesis diterima.

## 3) Jalur **Keadilan Prosedural Kompensasi** terhadap **Kepuasan Kerja**.

Berikut pengujian secara parsial (uji t) menggunakan SPSS:

**Tabel 4.18**  
**Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Beta	T	Sig.
Person Organization-Fit	.466	5.219	.000

Sumber: data primer 2017

Hasil regresi pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerjamenunjukkan nilai  $t=5,219$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . nilai signifikansi diatas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa keadilan

prosedural kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

#### **4) Jalur Keadilan Prosedural Kompensasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif**

Berikut pengujian secara parsial (uji t) menggunakan SPSS:

**Tabel 4.19**  
**Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif**

Variabel	Beta	T	Sig.
Keadilan Prosedural Kompensasi	.321	3.356	.001

Sumber: data primer 2017

Hasil regresi pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif menunjukkan nilai  $t=3,356$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Nilai signifikansi diatas  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima.

#### **5) Jalur Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif.**

Berikut pengujian secara parsial (uji t) menggunakan SPSS:

**Tabel 4.20**  
**Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Efektif**

Variabel	Beta	T	Sig.
Kepuasan Kerja	.732	10.640	.000

Sumber: data primer 2017

Hasil regresi pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel Jalur kepuasan kerja terhadap komitmen afektif menunjukkan nilai  $t=10,640$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi

dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima. Karena nilai signifikansinya dibawah 0,05 yang artinya hipotesis diterima.

**6) Pengaruh Tidak Langsung Antara *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.**

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasi *person-organization fit* terhadap komitmen afektif dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara kepuasan kerja terhadap komitmen afektif dengan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap komitmen afektif dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari *person-organization fit* terhadap komitmen afektif, hasilnya sebagai berikut:

1. Koefisien regresi *person-organization fit* terhadap komitmen afektif sebesar 0,476
  2. Koefisien regresi *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,385
  3. Koefisien regresi kepuasan kerja terhadap komitmen afektif sebesar 0,732
- $0,385 \times 0,732 = 0,28182$



Dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi *person-organization fit* terhadap komitmen afektif sebesar 0,476 sedangkan nilai koefisien *person-organization fit* terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0,28182 yang artinya kepuasan kerja belum mampu memediasi antara *person-organization fit* terhadap komitmen afektif dikarenakan nilai koefisien lebih kecil dari pada pengaruh langsung.

**7) Pengaruh Tidak Langsung Antara Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.**

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasai keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara kepuasan kerja terhadap komitmen afektif dengan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap komitmen afektif dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif, hasilnya sebagai berikut:

1. Koefisien regresi keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif sebesar 0,321
2. Koefisien regresi keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,466

3. Koefisien regresi kepuasan kerja terhadap komitmen afektif sebesar 0,732  
 $0,466 \times 0,732 = 0,341112$

Dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif sebesar 0,321 sedangkan nilai koefisien keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0,341112 yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi antara Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap komitmen afektif dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 4,133 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, S.D, (2010) menyatakan bahwa variabel *person-organization fit* dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa adanya peningkatan *person-organization fit* akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

*Person-organization fit* adalah Kompatibilitas antara orang-orang dan

organisasi yang terjadi ketika setidaknya satu entitas memberikan apa kebutuhan lainnya, mereka berbagi karakteristik mendasar yang sama, atau keduanya *person-organization fit* berkaitan dengan bagaimana seorang individu cocok dengan organisasi nilai-nilai, tujuan, dan misi (Dahri, N.W, and Tjahjono, H.K, 2015).

Hal ini menunjukkan *person-organization fit* karyawan di UMY mereka merasakan bahwa adanya kesesuaian nilai-nilai individu mereka cocok dengan nilai-nilai organisasi serta visi, misi di UMY sehingga mereka mampu bertahan dengan pekerjaannya dan organisasinya selama bertahun-tahun sehingga mereka merasakan kepuasan kerja didalam pekerjaan mereka. Bahwa *person-organization fit* berpengaruh dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor *person-organization fit* yakni kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, kesesuaian karakteristik kultur kepribadian secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## **2. Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Afektif**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,357 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntur, Mahardika, (2006). *Person-organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional. Astuti, S.D. (2010). *Person-organization fit* memiliki efek positif pada kepuasan kerja, komitmen afektif organisasi.

*Person-organization fit* didasarkan pada asumsi keinginan seseorang individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi dan dihubungkan secara positif dengan komitmen afektif organisasional (Kristof, 1996; Chatman, 1991; O'Reilly, 1991). Kristof (1996) secara empiris membuktikan pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasional.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap di UMY mereka ditempatkan sesuai dengan organisasi mereka sehingga mereka merasakan bahwa didalam organisasi mereka mendapatkan kesesuaian didalam organisasi tersebut sehingga dapat berpengaruh positif bagi organisasi dan meningkatkan komitmen afektif didalam organisasi dan tempat mereka bekerja, komitmen afektif yang diartikan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dimana seseorang merasakan cinta terhadap organisasinya dan memilih tetap tinggal dan membina hubungan sosial dengan baik terhadap organisasinya. Bahwa *person-organization fit* berpengaruh dengan komitmen afektif, hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor *person-organization fit* yakni kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, kesesuaian karakteristik kultur

kepribadian secara signifikan berhubungan dengan komitmen afektif karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### **3. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi pada Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,219 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Singgih Tiwut Atmojo dan Tjahjono (2016) tentang pengaruh keadilan distributive dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja para medis dirumah sakit. Menyatakan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Demikian pula penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pillai 2001 menyatakan bahwa keadilan prosedural termasuk dalam konteks kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi yang adil dan layak yang diberikan perusahaan akan merangsang gairah kerja dan kepuasan kerja karyawan. Munandar (2001) mengatakan, *equitable reward* atau imbalan yang dipersepsikan adil akan menentukan kepuasan karyawan. Imbalan yang dimaksudkan adalah kembalian-kembalian finansial yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian atau disebut dengan kompensasi.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keadilan prosedural yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat keadilan prosedural kompensasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Artinya, hubungan antara keadilan prosedural kompensasi karyawan tetap UMY tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor keadilan prosedural yakni prosedur-prosedur memungkinkan individu memberikan masukan dan koreksi, prosedur-prosedur pemberian kompensasi sesuai dengan etika dan standar moral, prosedur-prosedur didasarkan informasi yang akurat, prosedur-prosedur yang tidak banyak mengandung bias, prosedur-prosedur telah diaplikasikan secara konsisten, individu dapat menyampaikan masukan melalui prosedur, prosedur dalam pemberian kompensasi dapat mengekspresikan pandangan individu secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Maka variabel keadilan prosedural kompensasi menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

#### **4. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi pada Komitmen Afektif**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,356 dengan probabilitas 0,001 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Risang, Dewie (2016). Menyimpulkan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat komitmen afektif. Artinya, hubungan antara keadilan prosedural kompensasi karyawan tetap UMY tersebut mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan.

Bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh dengan komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor keadilan prosedural kompensasi yakni prosedur-prosedur memungkinkan individu memberikan masukan dan koreksi, prosedur-prosedur pemberian kompensasi sesuai dengan etika dan standar moral, prosedur-prosedur didasarkan informasi yang akurat, prosedur-prosedur yang tidak banyak mengandung bias, prosedur-prosedur telah diaplikasikan secara konsisten, individu dapat menyampaikan masukan melalui prosedur, prosedur dalam pemberian kompensasi dapat mengekspresikan pandangan individu secara

signifikan berhubungan dengan komitmen afektif karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini dikatakan bahwa semakin adanya keadilan prosedural kompensasi yang tinggi maka karyawan tetap di UMY akan lebih berkomitmen dengan organisasinya dan pekerjaannya karena mereka merasa bahwa kompensasi dan prosedur-prosedur didalam organisasi dilakukan secara adil untuk semua karyawan khususnya karyawan tetap di UMY.

Keadilan kompensasi berfungsi tidak hanya sebagai upah atas balas jasa karena seseorang telah memberikan jasa kepada orang lain, tetapi juga untuk memotivasi karyawan dan juga untuk mempertahankan agar mereka tidak keluar dari perusahaan. Dengan adanya keadilan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan maka diharapkan bahwa karyawan akan merasa puas sehingga mereka akan meningkatkan produktivitas mereka untuk keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Cobb *et, al*, (1995), menunjukkan bahwa ketika para karyawan diperlakukan adil, mereka akan mempunyai sikap dan perilaku yang dibutuhkan untuk keberhasilan perubahan organisasi bahkan dalam kondisi sulit sekalipun. Sebaliknya, ketika keputusan organisasi dan tindakan manajerial dianggap tidak adil maka pekerja akan merasa marah dan menolak upaya perubahan untuk perbaikan organisasi.

## **5. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Afektif**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan di Universitas Muhammadiyah



Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 10,640 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).

Hasil ini sesuai dengan yang dilakukan dengan Steviana, Suharnomo, Mudji (2016). Menunjukkan bahwa semua faktor intrinsik (melekat) dari kepuasan kerja mempunyai korelasi positif dengan komitmen afektif. Hasil penelitian Gema Bestari dengan judul analisis pengaruh keadilan kompensasi insentif dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan program sarjana membangun desa (SMD) di kabupaten sleman, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan. Dengan demikian sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat komitmen afektif. Artinya, hubungan antara kepuasan kerja karyawan tetap UMY tersebut mempengaruhi tingkat komitmen afektif. Hal ini berarti hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif terdukung.

Bahwa kepuasan kerja berpengaruh dengan komitmen afektif. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yakni sistem penggajian (*reward system*), desentralisasi kekuasaan, kualitas dari supervise, tingkat kerja dan dorongan social, kondisi kerja yang

menyenangkan secara signifikan berhubungan dengan komitmen afektif karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Maka variabel kepuasan kerja menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hubungan antara bawahan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja sehingga karyawan mempunyai komitmen afektif yang sangat tinggi.

#### **6. Pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dengan Komitmen Afektif yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Hubungan antara *person-organization fit* dengan komitmen afektif yang dimediasi oleh kepuasan kerja berbunyi: “kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *person-organization fit* terhadap komitmen afektif”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja belum mampu menjadi pemediasi antara *person-organization fit* dengan komitmen afektif, hal ini didapatkan nilai koefisien regresi *person-organization fit* terhadap komitmen afektif sebesar 0,476 sedangkan nilai koefisien *person-organization fit* terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0,281 yang artinya kepuasan kerjabelum mampu memediasi antara *person-organization fit*

terhadap komitmen afektif dikarenakan nilai koefisien lebih kecil dari pada pengaruh langsung.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kesesuaian seorang karyawan ditempatkan sesuai dengan organisasinya maka karyawan tersebut akan tetap berkomitmen (afektif) yang artinya seseorang akan tetap tinggal dengan perasaan cinta terhadap organisasinya dan mau membina hubungan sosial dengan organisasi tersebut, hal ini yang dimaksud bahwa tanpa adanya variabel pemediasi kepuasan kerja seseorang karyawan tetap di UMY akan tetap berkomitmen dengan organisasinya dan pekerjaannya.

Hal lain dapat mendasari manajemen untuk meningkatkan kesesuaian nilai individu dengan nilai-nilai organisasi agar kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan, sehingga tidak dibutuhkan biaya yang lebih banyak untuk pemenuhan kepuasan kerja tersebut. Semakin tinggi tingkat kesesuaian nilai tersebut maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan begitu pula sebaliknya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri seseorang setiap individu.

#### **7. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi dengan Komitmen Afektif yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Hubungan antara keadilan prosedural kompensasi dengan komitmen afektif dimediasi kepuasan kerja berbunyi: “kepuasan kerja memediasi pengaruh antara keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif

melalui kepuasan kerja”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi pemediasi antara keadilan prosedural kompensasi dengan komitmen afektif, hal ini didapatkan nilai koefisien regresi keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif sebesar 0,321 sedangkan nilai koefisien keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0,341 yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi antara keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

Hasil ini sesuai dengan yang dilakukan Marissa (2010) dan Ravangard *et,al.* (2013). Menemukan hasil lain yang tercipta melalui keadilan organisasi yaitu keadilan organisasi mampu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Crow *et, al.* (2012) menambahkan temuannya bahwa persepsi keadilan distributive, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional pada petugas polisi berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen melalui kepuasan kerja.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi yang diterima karyawan tetap UMY maka akan mempengaruhi komitmen afektif dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Berarti hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan kepuasan kerja sebagai pemediasi antara keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif diterima.

Keadilan prosedural kompensasi merujuk pada sejauh mana karyawan memahami aturan main tempat kerja, interaksi, dan hasil kerjanya secara nyata. Pada persepsi ini akan timbul tindakan-tindakan baik positif ataupun negatif yang berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi dan menerima hasil yang sesuai dengan usaha yang dikeluarkan setiap karyawan. (Baldwin, 2006).