

Kode>Nama Rumpun Ilmu: 562/Akuntansi

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN KEMITRAAN**



**EFEK IKLIM ETIS ORGANISASI, KEADILAN PROSEDURAL, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA: STUDI LAPANGAN DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

TIM PENGUSUL:

Linda Kusumastuti Wardana, S.Pd., M.Sc.

NIK. 19910725201704 183 020

Farida Praseptyaingrum

NIM. 20153030010

D3 AKUNTANSI

PROGRAM VOKASI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Efek Iklim Etis Organisasi, Keadilan Prosedural, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja: Studi Lapangan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 562/Akuntansi

Peneliti

a. Nama Lengkap : Linda Kusumastuti Wardana, S.Pd., M.Sc.

b. NIK : 19910725201704 183 020

c. Jabatan Fungsional : -

d. Program Studi : D3 Akuntansi

e. Nomor HP : Linda Kusumastuti Wardana., S.Pd., M.Sc.

f. Alamat surel (*e-mail*) : lindawardana@umy.ac.id

g, Biaya Penelitian : diusulkan ke UMY : Rp 7.500.000

Yogyakarta, 10 September 2018

,

Dosen Pembimbing

Peneliti

(Barbara Gunawan, SE.,M.Si.,Ak.,CA)

(Linda Kusumastuti W, S.Pd., M.Sc.)

NIDN. 0519097101

NIK. 19910725201704 183 020

Mengetahui,

Menyetujui,

Direktur Program Vokasi UMY

Ketua LP3M UMY

(Bambang Jatmiko, S.E, M.Si)

(Dr.Gatot Supangkat.)

NIK. 19650601201210143092

NIK. 196210231991031003

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM PENELITIAN KEMITRAAN

1. Judul Penelitian : Efek Iklim Etis Organisasi, Keadilan Prosedural, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja: Studi Lapangan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

2. Tim Peneliti

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1.	Linda Kusumastuti W., S.Pd., M.Sc.	Ketua	Akuntansi	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	20 jam
-	-	-	-	-	-

3. Objek Penelitian : Iklim Etis Organisasi, Keadilan Prosedural, dan Kompensasi (variabel bebas)
Kepuasan Kerja (variabel terikat)

4. Masa Pelaksanaan

Mulai : Bulan Mei tahun 2018

Berakhir : Bulan Agustus tahun 2018

6. Lokasi Penelitian : penelitian ini merupakan penelitian lapangan tepatnya dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

7. Temuan yang ditargetkan adalah pengaruh

8. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu adalah sebagai dasar pengukuran kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah

9. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran adalah Jurnal Rekayasa Keuangan dan Audit (UAD)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM PENELITIAN KEMITRAAN.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
RINGKASAN.....	1
BAB I PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Iklim Etis Organisasi dan Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kompensasi dan Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Model Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.2 Responden.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Iklim Etis Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Keadilan Prosedural	Error! Bookmark not defined.
3.3.3 Kompensasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.4 Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.

4.1.4.1 Autokorelasi	Error! Bookmark not defined.
4.1.4.2 Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.4.3 Normalitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.4.3 Heterokadasitas	Error! Bookmark not defined.
4.2 Hasil Uji Variabel dan Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Pembahasan Hipotesis 1.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Pembahasan Hipotesis 2.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3 Pembahasan Hipotesis 3.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
5.1 Simpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN-LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

RINGKASAN

Kepuasan kerja merupakan aspek penentu kualitas *outcome* yang dihasilkan dari sumber daya manusia sebuah organisasi. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja merupakan masalah penting untuk dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Variabel bebas tersebut yaitu iklim etis organisasi, keadilan prosedural, dan kompensasi.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan teknik survei kepada 58 responden yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kontribusi penelitian ini adalah dapat digunakan sebagai dasar pengukuran kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta agar dapat menghasilkan *outcome* yang lebih berkualitas. Karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung, maka analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap kerja mereka merupakan aspek yang sangat penting bagi organisasi. Menurut Harrison (1992), kepuasan kerja merupakan penggerak dari *outcome* penting organisasi termasuk absennya karyawan dari kerja dan tingkat perputaran karyawan, motivasi, peningkatan kerja, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja merupakan masalah penting untuk dikaji demi tercapainya tujuan organisasi.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dengan disertai penanaman nilai-nilai Islami. Saat ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mulai membentuk sebuah iklim kerja yang memprioritaskan etika sesuai dengan ajaran agama Islam. Interaksi faktor personal dan faktor situasional (lingkungan) dalam diri individu dapat menentukan keluaran (*outcome*) (Bandura, 1986). Secara psikologis, karyawan akan mendapatkan kepuasan batin ketika mampu menghasilkan *outcome* yang menjunjung tinggi etika. Ketika karyawan mencapai kepuasan batin, karyawan akan merasakan kepuasan terhadap kerja mereka selama ini

Saat ini, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah mempunyai Standar Operasional Prosedur bagi seluruh sumber daya manusia sesuai dengan

job description. Lind and Tyler (1988) menjelaskan konsep dari keadilan prosedural sebagai pertimbangan tentang bagaimana norma-norma yang berlaku dapat diterima secara adil oleh sumber daya manusia yang ada di organisasi. Teori Keadilan Prosedural Noninstrumental Thibaut (1996) menjelaskan bahwa jika prosedur yang diterapkan di sebuah organisasi itu adil, maka bawahan akan cenderung merasa bahwa organisasi tempat mereka bernaung memberikan hal yang pantas untuk mereka dan mereka akan merasa bahwa atasan tempat mereka bekerja peduli dengan bawahan. Perasaan bahwa seorang bawahan juga mempunyai andil untuk kemajuan organisasi dapat mengurangi tekanan pekerjaan, ketegangan dalam bekerja, dan kegelisahan dalam bekerja yang dirasakan bawahan, sehingga kepuasan bawahan terhadap pekerjaan mereka akan meningkat.

Kinerja karyawan akan menentukan kinerja organisasi. Salah satu faktor penentu kinerja karyawan adalah kompensasi. Manajer sering menggunakan uang tidak hanya untuk menarik karyawan baru, tetapi juga untuk menahan dan memotivasi karyawan yang sudah ada agar loyalitas terhadap perusahaan tetap terjaga. Oleh karena itu, hampir seluruh karyawan perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan bonus berupa uang daripada memaksimalkan kekayaan personal seperti ilmu (Kochan, 2002). Begitu pula dengan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, UMY memberikan kompensasi kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan berbasis kinerja. Seorang karyawan yang mendapatkan kompensasi akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mempunyai tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap

pekerjaan yang sudah diberikan. Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu maka karyawan tersebut akan mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi atas pekerjaannya

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim etis organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh iklim etis organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta .

3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.