

KOMPENSASI MANAJEMEN DAN KEPATUHAN DALAM KAITAN DENGAN PERILAKU ETIS KARYAWAN

Pieter Leunupun

Gwenn Louida Lee Pattinama

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku

Abstract: *This study aims to determine the effect of management compensation and compliance towards ethical behavior partially and simultaneously. Data collection using questionnaires and processed with regression analysis. The results of the analysis showed that: (1) management compensation variables have a positive and significant effect on the ethical behavior of employees, (2) compliance variables have a positive and significant effect on the ethical behavior of employees of Waitatiri Production House Handicraft Center, (3) simultaneously variable compensation management and compliance have a positive and significant effect on the ethical behavior of employees, Center for Handicrafts Waitatiri Production House.*

Keywords: *compliance, compensation management, ethical behavior of employees.*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Menurut Griffin (2003:414) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa karyawan ke arah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis. Selain itu, menurut Griffin dan Ronald (2006:58) perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan.

Seperti halnya pada Sentra Kerajinan Rotan Rumah Produksi Maluku Tengah, bahwa pada umumnya perilaku tidak etis timbul dalam perusahaan disebabkan oleh lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Karena itu perusahaan harus mempunyai sistem manajemen yang baik dan setiap aktivitas-aktivitas karyawan di dalam perusahaan harus mendapatkan pengawasan yang ketat. Setiap organisasi juga perlu menelusuri berbagai pengaruh aktivitas atas sumber daya yang berada di bawah pengawasannya.

Selain pengendalian intern faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan adalah kepatuhan. Kepatuhan merupakan suatu spesifikasi, standar atau hukum yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang dalam suatu bidang tertentu (Khristina, 2011). Faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam perusahaan yaitu dengan adanya kompensasi manajemen. Kompensasi manajemen adalah berbagai bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas waktu, pikiran dan tenaga yang telah dikontribusikannya kepada organisasi.

Adanya kasus tersebut dan pentingnya kepatuhan, kompensasi manajemen dan perilaku etis karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan, maka mendorong dilakukannya kajian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Manajemen dan Kepatuhan Terhadap Perilaku Etis Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Etis Karyawan

Pengertian Etika dan Perilaku Etis Karyawan

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (2006:58) etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (2006:58) perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis yaitu:

1) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.

2) Kondisi politik

Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan.

3) Perekonomian global

Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materian individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia.

Arens dan Loebbecke (1997:73) menyebutkan bahwa, terdapat dua faktor utama yang mungkin menyebabkan orang berperilaku tidak etis, yaitu: (1) Standar etika orang tersebut berbeda dengan masyarakat pada umumnya. (2) Orang tersebut secara sengaja bertindak tidak etis untuk keuntungan sendiri.

Prinsip-prinsip Etis

Menurut Alvin A. Arens (2006:108) terdapat beberapa prinsip etis, antara lain:

1. Tanggung Jawab. Dalam mengemban tanggungjawabnya sebagai profesional, para anggota harus melaksanakan pertimbangan profesional dan moral yang sensitif dalam semua aktivitas mereka.
2. Kepentingan Publik. Para anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, serta menunjukkan komitmennya dan profesionalnya.
3. Integritas. Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, para anggota harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.
4. Objektivitas dan Independensi. Anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.
5. Keseksamaan. Anggota harus mempertahankan standar teknis dan etis profesi, terus berusaha keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa yang diberikannya, serta melaksanakan tanggung jawab profesional serta sesuai dengan kemampuan terbaiknya.
6. Ruang Lingkup dan Sifat Jasa. Anggota yang berpraktik bagi publik harus memperhatikan prinsip-prinsip Kode Perilaku Profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan.

Kompensasi Manajemen

Pengertian dan Tujuan Kompensasi Manajemen

Menurut H. Hadari Nawawi (2005:315) kompensasi manajemen adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Malayu Hasibuan (2007:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Dessler (1998:45) menyebutkan dua komponen kompensasi, yaitu: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan.

Gaji sebagai salah satu aspek atau komponen kompensasi terkait dengan analisis gaji dimana karyawan dibayar secara sistematis atas usaha-usaha yang disumbangkan kepada organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Kesesuaian pemberian upah karyawan dapat memberikan dampak yang diharapkan memperkuat tingkah laku. Insentif sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri pekerja timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi. Tunjangan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dalam rangka pencapaian tujuan itu, maka tunjangan dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis, yaitu: (a) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, yang mencakup periode istirahat yang dibayar, periode makan siang yang dibayar, waktu bersiap-siap, cuti dan hari-hati libur. (b) Perlindungan terhadap berbahaya, misalnya: penyakit, keadaan cidera, hutang, pengangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian. (c) Pelayanan terhadap karyawan, misalnya: perumahan, makanan, nasihat, rekreasi dan sebagainya. (d) Pembayaran yang dituntut oleh hukum, misalnya: kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda yang ditinggalkan di bawah jaminan sosial dan perawatan kesehatan.

Kaitan Kompensasi Manajemen dengan Perilaku Etis Karyawan

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. Dengan adanya kesesuaian pemberian

kompensasi, perilaku tidak etis diharapkan dapat berkurang dan meminimalisir karyawan untuk tetap berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan (perilaku etis). Menurut Luthans (1998) dalam Mohammad Glifandi Hari Fauwzi (2011) menjelaskan bahwa kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi. Maka dari itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan berpengaruh dalam meningkatkan perilaku etis karyawan. Karena itu hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini adalah diduga kompensasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap perilaku etis karyawan.

Kepatuhan

Pengertian Kepatuhan

Kepatuhan adalah merupakan suatu perubahan perilaku dari perilaku yang tidak mentaati peraturan ke perilaku yang mentaati peraturan (Green dalam Notoatmodjo, 2003). Kepatuhan adalah tingkat seseorang dalam melaksanakan suatu aturan dan perilaku yang disarankan. Kepatuhan merupakan suatu bentuk perilaku manusia yang taat pada aturan, perintah yang telah ditetapkan, prosedur dan disiplin yang harus dijalankan. Menurut Agoes dan Husada (2009:49) kepatuhan sebagai suatu bentuk perilaku untuk mengetahui apakah prosedur dan aturan yang telah ditetapkan otoritas berwenang sudah ditaati oleh personel di organisasi tersebut. Menurut Agoes (2009:245) audit kepatuhan (*compliance audit*) harus dilakukan di dalam perusahaan terhadap:

1. Kebijakan dan Prosedur Tertulis tentang Kelengkapan Transaksi.
Hal ini dilakukan untuk membuktikan adanya kepatuhan terhadap kelengkapan transaksi yang dilakukan dalam perusahaan, pelaksanaan transaksi tersebut sejak transaksi dimulai sampai dengan selesai.
2. Kepatuhan terhadap Perundang-Undangan.
Dalam setiap aspek operasional perusahaan atau bagian organisasi perusahaan harus memenuhi setiap peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

Kaitan Kepatuhan dengan Perilaku Etis Karyawan

Pengujian kepatuhan (*compliance tests*) atau sering disebut dengan pengujian pengendalian (*test of control*) yaitu menentukan apakah klien (*auditee*) telah mengikuti prosedur, tatacara, serta peraturan yang dibuat oleh otoritas yang lebih tinggi. Wolk dan Tearney (1997:93-95) menjelaskan bahwa kegagalan penyusunan laporan keuangan yang disebabkan karena ketidaktaatan pada aturan akuntansi akan menimbulkan kecurangan perusahaan yang tidak dapat dideteksi oleh para auditor. Dengan adanya ketidaktaatan tersebut, maka perusahaan harus membuat peraturan-peraturan secara tertulis baik aturan akuntansi maupun aturan perusahaan yang bertujuan untuk

mengurangi perilaku tidak etis. Dengan demikian karyawan semakin patuh pada aturan perusahaan dan dapat meningkatkan perilaku etis karyawan di dalam perusahaan. Karena itu hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini adalah diduga kepatuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis regresi berganda. Mengacu pada pendapat Cooper dan Emory, (1997), penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatoris yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ingin diuji. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas. Perilaku etis karyawan sebagai variabel terikat (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah kompensasi manajemen (X_1) dan kepatuhan (X_2).

Perilaku Etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik (Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, 2006:58). Indikator yang digunakan dalam Perilaku Etis adalah budaya organisasi, kondisi politik dan perekonomian global. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Perilaku Etis karyawan terdiri dari 8 (delapan) item pertanyaan. Setiap item diukur dengan menggunakan *Skala Likert* mulai dari 5 untuk Sangat Setuju sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

Kompensasi Manajemen merupakan suatu imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Sedangkan, kompensasi tidak langsung merupakan pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji dan upah, dapat tunjangan (Dessler (1998:45). Dalam pengukuran variabel ini menggunakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Indikator yang digunakan dalam Kompensasi Manajemen adalah gaji, upah, insentif dan tunjangan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Kompensasi Manajemen terdiri dari 14 (empat belas) item pertanyaan. Setiap item diukur dengan menggunakan *Skala Likert* mulai dari 5 untuk Sangat Setuju sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

Kepatuhan dapat diorganisir melalui antara lain kode etik dan ketaatan atas aturan akuntansi, yang akan memberikan pengaruh serta mengendalikan perilaku manajemen perusahaan (Robert et al 2002 dalam Siti Aisah 2010). Indikator yang digunakan dalam Kepatuhan adalah kelengkapan transaksi dan adanya undang-undang. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Kepatuhan terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan. Setiap item diukur dengan menggunakan *Skala Likert* mulai dari 5 untuk Sangat Setuju sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1998;57). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada usaha Kerajinan Rumah Produksi Waitatiri Maluku Tengah. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 1998;57).

Teknik sampel yang digunakan adalah *saturation sampling*, dimana populasi dianggap kecil sehingga semuanya dapat dijadikan sampel penelitian. Arikunto, (1993:107) menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 - 15% atau 20-50%, Berdasarkan teori tersebut maka dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan sampel sebesar 100% dari populasi yaitu 25 karyawan sebagai responden, artinya sampel sama dengan populasi.

Untuk mendapatkan data informasi dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Kemudian dilakukan pengujian data dengan uji validitas, yaitu pengujian validitas kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2001:137), jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel atau indikator tersebut valid, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel atau indikator tersebut tidak valid. Selain itu juga dilakukan Uji Reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner, penelitian ini menggunakan pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung koefisien *alpha*. Koefisien alpha ini berkisar antara 0 sampai 1. Menurut Ghazali (2001:133), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Setelah melakukan uji data maka data yang diperoleh akan dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode statistik regresi linear berganda yang persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana:

Y = perilaku etis karyawan

X_1 = kompensasi manajemen

X_2 = kepatuhan karyawan

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

e = faktor pengganggu di luar model (error)

Selanjutnya dilakukan Uji t dan uji F dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df_1) = k dan (df_2) = $n-k-1$, di mana n = jumlah pengamatan, dan k = jumlah variabel X , maka $t_{tabel} = t(\alpha, n-k-1)$ dan $F_{tabel} = F(\alpha, k; n-k-1)$.

HASIL

Pengujian terhadap hasil penelitian didahului dengan pengujian kualitas data dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>			<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>		
	Kompensasi	Perilaku Etis	Kepatuhan	Perilaku Etis	Kompensasi	Kepatuhan
1	0.596	0.691	0.331	0.880	0.716	0.730
2	0.751	0.338	0.522	0.872	0.791	0.653
3	0.696	0.365	0.786	0.876	0.774	0.638
4	0.550	0.691	0.535	0.882	0.716	0.646
5	0.558	0.563	0.330	0.883	0.738	0.734
6	0.350	0.371		0.898	0.768	
7	0.751	0.563		0.872	0.738	
8	0.696	0.371		0.876	0.768	
9	0.550			0.882		
10	0.591			0.881		
11	0.751			0.872		
12	0.436			0.887		
13	0.376			0.889		
14	0.469			0.886		
Nilai kritis korelasi = 0,32 Nilai kritis <i>cronbach alpha</i> = 0,60						

Sumber : data primer diolah (2020).

Koefisien *Corrected Item-Total Correlation* untuk variabel dependen maupun independen secara keseluruhan berkisar antara 0,330 sampai dengan 0,786 sedangkan

nilai kritis korelasi adalah 0,32 yang lebih kecil dari koefisien dimaksud, artinya semua item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid. Selanjutnya koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk variabel dependen maupun independen berkisar antara 0,638 sampai dengan 0,898 sedangkan nilai kritis yang digunakan adalah 0,600, artinya instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka analisis dinyatakan reliabel.

Tabel 2
Model Summary Hasil Uji Regresi Linier

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.579	2.57461

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber : data primer diolah (2020).

Tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien korelasi simultan atau R sebesar 0,784 atau 78,4% dan koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,61 atau 61,4% serta penyesuaian terhadap koefisien korelasi sebesar 0,579 atau 57,9%. Artinya korelasi antara kompensasi manajemen dan kepatuhan secara bersama-sama terhadap perilaku etis karyawan dinyatakan cukup erat 78,4%, namun jika dilakukan penyesuaian maka korelasinya agak rendah 57,9%. Hal ini terjadi karena kemampuan variabel kompensasi manajemen dan kepatuhan untuk menjelaskan variasi dalam variabel perilaku etis karyawan sebesar 61,4% dan sisanya sebesar 38,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model analisis.

Tabel 3
Analisis Varian Hasil Uji Regresi Linier

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	232.010	2	116.005	17.501	.000 ^a
Residual	145.830	22	6.629		
Total	377.840	24			

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: totally

Sumber : data primer diolah (2020).

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai F hitung sebesar 17,501 dengan probabilitas signifikansi adalah 0,000. Artinya secara simultan kedua variabel independen

(kompensasi manajemen dan kepatuhan) signifikan atau nyata dalam mempengaruhi variabel dependen (perilaku etis karyawan).

Tabel 4
Coefficients Hasil Uji Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.293	4.704		.275	.786
TotalX ₁	.615	.167	.562	3.678	.001
TotalX ₂	.338	.155	.333	2.175	.041

a. Dependent Variable: TotalY

Tabel 4 memperlihatkan bahwa konstanta dalam model regresi penelitian ini adalah 1,294 sedangkan koefisien regresi variabel kompensasi manajemen (X₁) positif 0,615 dan variabel kepatuhan (X₂) juga positif 0,338. Dengan demikian persamaan regresi linier yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah : $Y = 1,293 + 0,015X_1 + 0,338X_2$. Pengaruh positif tersebut secara parsial dinyatakan signifikan karena kedua variabel independen memiliki probabilitas signifikansi yang kurang dari alpha 5% yang digunakan dalam penelitian ini, dimana sig.X₁ adalah $0,001 < 0,05$ dan sig.X₂ adalah $0,041 < 0,05$.

PEMBAHASAN

Kaitan Kompensasi Manajemen dengan Perilaku Etis Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel kompensasi manajemen (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan (Y) Sentra Kerajinan Rotan Rumah Produksi Waitatiri Kabupaten Maluku Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,615 menyatakan bahwa setiap adanya kenaikan pada kompensasi manajemen maka akan meningkatkan perilaku etis karyawan sebesar 0,615. Nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel yaitu $4,382 > 3,678$ dan juga nilai sig pada tabel sebesar 0,001 (di bawah 0,05) memberikan gambaran bahwa variabel Kompensasi Manajemen (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wright (2003) yang menyatakan bahwa insentif, pengawasan serta sistem yang berjalan dengan baik dapat mencegah perilaku tidak etis manajemen perusahaan. Dalam sistem pemberian kompensasi harus sesuai dengan prosedur dan jumlah yang seharusnya diterima oleh karyawan. Hal ini dapat meningkatkan perilaku etis karyawan dan dapat mencegah perilaku tidak etis yang dapat dilakukan oleh karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh karyawan dapat menurunkan perilaku tidak etis dan berpengaruh positif terhadap peningkatan perilaku etis karyawan. Selain itu, penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Glifandi Hari Fauwzi (2011) bahwa Kompensasi Manajemen berpengaruh positif terhadap tindakan maupun perilaku seseorang.

Kaitan Kepatuhan dengan Perilaku Etis Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa variabel Kepatuhan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y) perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepatuhan sebesar 0,338 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kepatuhan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan Perilaku Etis Karyawan sebesar 0,338 satuan. Nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel yaitu $4,382 > 2,175$ mengidentifikasi bahwa variabel Kepatuhan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan. Nilai sig pada tabel sebesar 0,041 (di bawah 0,05) juga mengidentifikasi bahwa variabel Kepatuhan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Perilaku Etis Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Roberts *et al.*, (2002:23) berpendapat bahwa cara profesi diorganisir, melalui antara lain kode etik, dan ketaatan atas aturan akuntansi, akan memberikan pengaruh serta mengendalikan perilaku manajemen perusahaan. Dipatuhinya aturan dan kode etik oleh karyawan akan meningkatkan perilaku etis dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisah (2010) yang mengindikasikan bahwa Perilaku Etis Karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel, antara lain Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen. Hasil penelitian Siti Aisah (2010) menyebutkan bahwa variabel Kepatuhan diidentifikasi mempengaruhi Perilaku Etis Karyawan secara positif dan signifikan.

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,614 yang berarti bahwa 61,4% variasi atau naik turunnya nilai Perilaku Etis Karyawan secara simultan dipengaruhi oleh variabel kompensasi manajemen dan kepatuhan, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan Sentra Kerajinan Rotan Rumah Produksi Waitatiri Kabupaten Maluku Tengah. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,615 dengan tingkat signifikansi 0,001 atau nilai t tabel 4,38 yang lebih besar dari nilai t hitung 3,678.

Kepatuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan Karyawan Sentra Kerajinan Rotan Rumah Produksi Waitatiri Kabupaten Maluku Tengah. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,338 dengan tingkat signifikansi 0,041 atau nilai t tabel 4,38 yang lebih besar dari nilai t hitung 2,175.

Kompensasi Manajemen dan Kepatuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan Sentra Kerajinan Rotan Rumah Produksi Waitatiri Kabupaten Maluku Tengah dimana secara simultan kedua variabel (kompensasi manajemen dan kepatuhan karyawan) memiliki kekuatan pengaruh 61,4% dan sisanya 38,6 dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SARAN

Sentra Kerajinan Rotan Rumah Produksi Waitatiri sebaiknya membuat peraturan-peraturan secara tertulis, agar karyawan lebih berhati-hati dalam bertindak dan dapat mengurangi perilaku yang tidak etis yang dapat terjadi di dalam perusahaan. Selain itu, bertujuan agar karyawan selalu mematuhi peraturan-peraturan yang diterapkan dalam perusahaan.

Sentra Kerajinan Rotan Rumah Produksi Waitatiri diharapkan mampu memperhatikan kesesuaian jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan agar tidak terjadi kesalahan, karena mengingat faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku etis karyawan.

Variabel yang digunakan untuk penelitian ini hanya dua variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan perilaku etis karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku etis karyawan selain kompensasi manajemen dan kepatuhan.

DAFTAR PUSTAKA

Agoes Sukrisno dan Hoesada Jan. (2009). Bunga Rampai Auditing. Jakarta: Salemba Empat.

- Alvin A. Arens dkk. (2006). *Auditing dan Jasa Assurance*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Cooper, Donald R. dan Emory, C. William (terj.). (1997). *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. (1998). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jilid 2. Terjemahan: Binyamin Molan. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Imam Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khristina Anugrahini, 2011. *Hubungan Faktor Individu dan Organisasi Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Menerapkan Pedoman Patient Safety*. Thesis Program Pascasarjana Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Universitas Indonesia.
- Malayu Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mohammad Glifandi Hari Fauwzi. (2011). *Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Skripsi. Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Ricky Griffin. (2003). *Manajemen*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Roberts, Clare, Pauline Weetman, and Paul Gordon, 2002. *International Financial Accounting: A Comparative Approach*, 2nd ed. Great Britain: Prentice Hall.
- Siti Aisah. (2010). *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian*. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wilopo. (2006). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia*. Simposium Nasional Akuntansi IX Padang. 23-26 Agustus 2006.
- _____. (2006). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 9, No. 3: Hal. 346-366.

- Wolk, H. I, and M. G. Tearney, (1997). *Accounting Theory: Conceptual and Institutional Approach*, Fourth Edition, Cincinnati, Ohio, South-Western College Publishing.
- Wright Thomas A. (2003). The Positive Organizational Behavior : Incubator an Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior* 24, 437–442. Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com).