

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK: ROLE STRESS SEBAGAI VARIABEL MODERATING

R. Ardi Agung Heriawan & Barbara Gunawan

E-mail: ardiheriawan@yahoo.com

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyzed the influence of organizational commitment, professional commitment to job satisfaction of public accountants with a role stress as moderating variable. The samples of this research are 44 public accountants that worked at public accountants office which registered in Yogyakarta and Semarang. The data were analyzed by multiple regression method with moderating variable. The result of this analysis of individual test show that role conflict is not moderated of relation by organizational commitment with job satisfaction. Also with role ambiguity which not moderated or relation by organizational commitment with job satisfaction. The main practical implication of this research is that the public accountants organizational must be attention to jobs expectation of their auditors. Because that is the factors that rising the organizational commitment and in the future it will be to give a high school satisfaction.

Keywords: *Organizational Commitment, Professional Commitment, Job Satisfaction, Role Stress.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya (Amilin dan Rosita, 2008).

Sikap seorang pribadi dapat menentukan berhasil tidaknya suatu usaha atau pekerjaan yang dilakukannya. Tingkat kompetisi, profesionalisme, dan juga komitmen, merupakan suatu faktor yang berpengaruh dalam menentukan suatu kinerja, tingkat keberhasilan dan kemungkinan selanjutnya adalah kepuasan seseorang dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya baik dia sebagai

seorang individu maupun sebagai pekerja dalam sebuah organisasi yang ditempatinya.

Suatu komitmen organisasional menunjukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Monday, Porter and Steers, 1982 dalam Sri, 2003). Oleh karena itu adanya komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Di samping komitmen organisasional, aspek lain seperti orientasi profesional, nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas dan adanya penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik: *Role Stress* sebagai

Variabel Moderating". Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan role stress sebagai variabel moderating.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen tersebut menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Feris dan Aranya, 1983 dalam Sri 2003). Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Sri (2003) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu, *affective* dan *continuance*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial. Robbins (2001) dalam Amilin dan Rosita (2008) telah mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara ke-anggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hatmoko (2006), komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday et al, 1979 dalam Dyah dan Faisal 2005).

Stres Peran (*Role Stres*)

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Menurut Philip L. Rice dalam Amilin dan Rosita (2008), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.

Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut. Andraeni (2003) dalam Amilin dan Rosita (2008), mengungkapkan bahwa terjadinya stress kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat memengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai

pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan nilai-nilai individu (Andraeni, 2003 dalam Amilin dan Rosita, 2008). Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat konflik peran adalah instrumen yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson dalam Amilin dan Rosita (2008).

Ketidajelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Para karyawan memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan perlu mengetahui hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban mereka. Ketidajelasan peran (*Role Ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan (Gigson et al., 1997 dalam Amilin dan Rosita, 2008). Ketidajelasan peran [*Role Ambiguity*] adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat, Brief et al. dalam Amilin dan Rosita (2008).

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap kerja (Gibson, 1991 dalam Abriyani, 2004). Sikap seseorang terhadap kerja dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap kerja berarti dia mempunyai kepuasan kerja, sebaliknya jika seseorang bersikap negatif terhadap kerja berarti dia mengalami ketidakpuasan kerja. Sedangkan menurut Robbins dalam Dwi (2002) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya et al. 1981 dalam Sri, 2003). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Bline, 1997 dalam Sri, 2003).

Ha: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al. 1981 dalam Sri, 2003). Defenisi tersebut mencerminkan bahwa tanggung jawab individu dalam bidang profesi mempunyai arti bahwa akuntan akan selalu menjaga kredibilitas sebagai seorang akuntan. Kredibilitas yang semakin meningkat dari pihak-pihak yang menggunakan jasa akuntan mempunyai arti bahwa pihak-pihak tersebut menerima hasil kerja auditor sehingga kepuasan kerja auditor semakin meningkat.

H₂: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

Interaksi Antara Komitmen Organisasi dengan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja.

Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya, dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Trisnaningsih, 2004 dalam Amilin dan Rosita, 2008). Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Dimana, semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya. Menurut Hall (1967) dan Montagna (1968) dalam Amilin dan Rosita (2008), faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah birokrasi dalam organisasi dan posisi pegawai dalam hirarki organisasi.

H₃: Dengan konflik peran yang rendah, maka komitmen organisasi akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Interaksi Antara Komitmen Organisasi dengan Ketidakjelasan Peran terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Gibson et al., (1997) dalam Amilin dan Rosita (2008) ketidakjelasan peran [role ambiguity) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jadi semakin sering seseorang terlibat dan loyal dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, dengan keterlibatannya tersebut maka ia akan semakin tahu apa yang harus dikerjakan dalam tugas-tuganya dan mengetahui apa yang menjadi haknya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya maka akan semakin rendah ketidakjelasan peran yang dialaminya.

H₄: Dengan ketidakjelasan peran yang rendah, maka komitmen organisasi akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Interaksi Antara Komitmen Profesional dengan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin 1990 dalam Trisnaningsih 2004). Sebagai suatu profesi, ciri utama audit internal adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat dan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengemban tanggung jawab ini secara efektif, auditor perlu memelihara standar perilaku yang tinggi dan memiliki standar praktik pelaksanaan pekerjaan yang handal (SPAII 2004: 1).

H₅: Dengan konflik peran yang rendah, maka komitmen profesional akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Interaksi Antara Komitmen Profesional dengan Ketidakjelasan Peran terhadap Kepuasan Kerja.

Komitmen profesional pada dasarnya dapat dijadikan gagasan yang mendorong motivasi seorang bekerja. Seorang profesional yang secara konsisten dapat bekerja secara profesional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai, tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja dalam dirinya.

H₆: Dengan ketidakjelasan peran yang rendah, maka komitmen organisasi akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *non probability*

sampling dengan teknik *convenience sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel tidak acak dengan memilih unit-unit analisa dengan cara yang dianggap sesuai oleh peneliti.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber utama atau aslinya atau tanpa menggunakan media perantara. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi tentang pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan metode survei dengan mengisi kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden penelitian. Kuesioner penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya oleh Amilin dan Rosita (2008).

Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis dan Newstrom, dalam Amilin dan Rosita, 2008).

2. Variabel Independen

a. Komitmen Organisasi

Robbins (2001) dalam Amilin dan Rosita (2008) telah mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen

(1994) dalam Pocu (2006). Kuesioner ini terdiri dari 12 pertanyaan dengan skala interval dari angka 1 sampai dengan 5.

b. Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu (Sri, 2003). Untuk mengukur komitmen profesional digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) dalam Sri (2003). Instrumen ini terdiri dari delapan belas item pertanyaan dengan lima point skala Likert.

3. Variabel Moderating

Variabel dalam penelitian ini adalah role stress yang terdiri dari konflik peran dan ketidakjelasan peran. Konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu (Andraeni, 2003 dalam Amilin dan Rosita, 2008). Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat konflik peran adalah instrumen yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson dalam Amilin dan Rosita (2008). Menggunakan lima pertanyaan dengan skala interval dari angka satu sampai dengan lima.

Ketidakjelasan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang diteliti seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat (Brief et al. dalam Amilin dan Rosita, 2008). Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat ketidakjelasan peran adalah instrumen yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson dalam Amilin dan Rosita (2008). Menggunakan lima pertanyaan dengan skala interval dari angka satu sampai dengan lima.

Uji Kualitas Data

Sebelum variabel-variabel penelitian dilakukan regresi maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokolerasi.

Analisis Statistik

Uji hipotesis dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Alat pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji interaksi atau sering disebut juga *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + PaX1 + P2X2 + P3X3 + P4X4 + P5X1X3 + PAX4 + PAX3 + PaX2X4 + e...$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Komitmen Profesional

X3 = Konflik Peran

X4 = Ketidakjelasan Peran

X1X3 = Interaksi antara komitmen organisasi dan konflik peran

X1X4 = Interaksi antara komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran

X2X3 = Interaksi antara komitmen profesional dan konflik peran

X2X4 = Interaksi antara komitmen profesional dan ketidakjelasan peran

β_n = Koefisien regresi variabel ke-n

Uji t yaitu pengujian secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan *Level of*

Significance (α) = 0,05, maka kriteria ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial adalah hipotesis diterima jika $\text{Sig } t < \text{Alpha}$ ($\alpha = 0,05$), artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel dependen dengan variabel independen.

Uji F digunakan untuk membuktikan secara statistik koefisien regresi juga signifikan. Dengan *Level of Significance* (α) = 0,05, maka kriteria ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan adalah nilai signifikan lebih kecil dari *Level of Significance* ($\text{Sig} < \alpha$), berarti ada pengaruh yang nyata antara variabel dependen dengan variabel independen.

Pengukuran prosentase pengaruh semua Independent Variabel ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Besarnya koefisien determinasi dari 0 sampai 1. Semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruhnya sebaliknya semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruhnya Independent Variabel terhadap Dependent Variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Obyek Penelitian.

Berdasarkan hasil pemilihan sampel yang dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, telah diperoleh sebanyak 9 KAP di kota Yogyakarta dan Semarang. Terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1.

Sampel dan Tingkat Pengembalian

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner disebar	66
Kuesioner kembali	53
Kuesioner gugur	9
Kuesioner diolah	44
Tingkat pengembalian kuesioner: $53/66 \times 100\% = 80,3\%$	

Deskripsi Responden

Deskripsi Responden menyajikan profil responden, meliputi: jabatan, jenis kelamin, lama kerja, pendidikan terakhir, bidang kerja, pengalaman bekerja di KAP. Profil responden disajikan pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu dengan jumlah prosentase sebesar 59,09 %. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar auditor berpendidikan S1 dengan jumlah prosentase

sebesar 88,63%. Responden terbanyak yang mengisi kuesioner adalah auditor junior sebanyak 28 auditor atau 63,63 %. Prosentase para responden untuk lama bekerja paling banyak < 1 tahun dengan jumlah prosentase 43,18. Responden ada yang rangkap dalam bertugas yaitu pada auditor dan pajak tetapi banyak di pegang oleh audit sejumlah 97,72. Sedangkan para responden tidak pernah bekerja pada KAP lain sejumlah 93,18.

Tabel 2.
Profil Responden

Dasar Klasifikasi	Sub klasifikasi	Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	59,09
	Perempuan	18	40,90
Pendidikan	D3	3	6,81
	SI	39	88,63
	S2	2	4,54
Jabatan	Auditor junior	28	63,63
	Auditor Senior	12	27,27
	Supervisor	4	9,09
Lama Kerja	< 1 tahun	19	43,18
	1 - 3 tahun	16	36,36
	> 3 tahun	9	20,45
Bidang Kerja	Audit	43	97,72
	Pajak	5	11,36
Pengalaman Kerja di KAP	Pernah	3	6,81
	Tidak Pernah	41	93,18

Statistik Deskriptif

Sesuai dengan judul penelitian, variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, komitmen pro-

fesional, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kepuasan kerja. Hasil statistik deskriptif dari kelima variabel tersebut dapat dilihat dalam Tabel 3

Tabel 3.
Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Min	Max	Kisaran Aktual	Kisaran Teoritis
Komitmen Organisasional	46,63	8,367	29	60	29-60	12-60
Komitmen Profesional	70,43	9,279	51	86	51-86	18-90
Konflik Peran	12,02	6,833	5	25	5-25	5-25
Ketidaktejelasan Peran	11,36	6,800	5	25	5-25	5-25
Kepuasan kerja	29,72	6,133	17	40	17-40	8-64

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas semua variabel menunjukkan bahwa semua item per-tanyaan dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan r hitung lebih besar dari 0,297.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas dapat dikatakan semua konstruk variabel memenuhi kriteria yang reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* semua variabel dalam penelitian ini dapat lebih besar dari 0,6.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas memperlihatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,470 yang berarti lebih besar dari α ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel berada di atas 10 dan nilai *tolerance* berada di bawah 0,10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa variabel independen diperoleh nilai signifikansi di atas 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi dengan uji *Glejser* tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada interaksinya.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis satu komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (lihat Tabel 4). Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sinta (2006), menurut dugaan peneliti hal ini mungkin disebabkan mayoritas responden adalah auditor junior. Auditor junior pada awal masuk bekerja di KAP hanya sebagai batu loncatan dan harus berkomitmen pada KAP dan bukan benar-benar menyukai. Hasil pengujian hipotesis dua menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sinta (2006), menurut dugaan peneliti hal ini mungkin disebabkan mayoritas responden adalah auditor yang hanya memandang pekerjaannya sebagai sebuah profesi.

Tabel 4.
Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Koef. Regresi	Beta	Sig	Keterangan
Konstanta	43,970		0,023	
Komitmen Organisasi	-0,098	-0,131	0,787	Ditolak
Komitmen Profesional	-0,085	-0,123	0,820	Ditolak
Konflik Peran	0,032	0,034	0,987	-
Ketidakjelasan Peran	-3,472	-3,576	0,111	-
X1*X3	0,019	1,100	0,771	Ditolak
X1*X4	0,017	0,988	0,802	Ditolak
X2*X3	-0,024	-0,235	0,533	Ditolak
X2*X4	0,044	3,975	0,345	Ditolak
Adj R ² F Statistic Prob (F-stat)	0,436	5,149		0,000

Hasil hipotesis tiga menunjukkan bahwa interaksi komitmen organisasi dengan konflik peran yang rendah tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Hall (1967) dan Montagna (1968) dalam Amilin dan Rosita (2008), faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah birokrasi dalam organisasi dan posisi pegawai dalam hirarki organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amilin dan Rosita (2008).

Hasil hipotesis empat menunjukkan bahwa dengan ketidakjelasan peran yang tinggi maka interaksi komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Gibson *et al.*, (1997) dalam Amilin dan Rosita (2008) ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amilin dan Rosita (2008).

Hasil hipotesis lima menunjukkan bahwa dengan konflik peran yang tinggi maka interaksi komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik

peran dalam sebuah organisasi maka komitmen profesional setiap individu tidak mendapatkan kepuasan di dalam organisasi tersebut.

Hasil hipotesis enam menunjukkan bahwa dengan ketidakjelasan peran yang tinggi maka interaksi komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa dengan peran atau definisi pekerjaan yang tidak jelas dan tidak dapat dipahami oleh setiap individu tentunya akan memberikan rasa tidak puas dalam bekerja karena setiap individu tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar dengan banyak terjadi adanya salah paham dalam pengerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini di antaranya: Pertama, dari hasil pengujian hipotesis satu disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua disimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga,

disimpulkan bahwa interaksi komitmen organisasi dengan konflik peran yang tinggi maka tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keempat, bahwa interaksi komitmen organisasi dengan ketidakjelasan peran yang tinggi maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kelima bahwa interaksi komitmen profesional dengan konflik peran yang rendah maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keenam disimpulkan bahwa interaksi komitmen profesional dengan ketidakjelasan peran yang tinggi maka tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketujuh, konflik peran dan ketidakjelasan peran bukanlah variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dan terakhir para auditor junior yang baru saja bekerja di dalam sebuah perusahaan KAP tentu saja masih banyak membutuhkan pengalaman di bidangnya.

Hasil penelitian ini mungkin akan mendorong dan memicu dilakukannya penelitian-penelitian sejenis. Maka peneliti berikutnya diharapkan memperbaiki faktor-faktor sebagai berikut: Pertama, melakukan penelitian dengan wawancara langsung, dengan metode tersebut responden akan berusaha menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Dan kedua, peneliti berikutnya dapat memperluas populasi penelitian.

Adapun Keterbatasan Penelitian adalah metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner. Hal ini akan menimbulkan masalah jika jawaban responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya, model regresi mengalami multikolinieritas dimana nilai tolerance $<0,10$ dan $VIF > 10$.

DAFTAR PUSTAKA

Abriyani Puspaningsih, 2004, "Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer

Perusahaan Manufaktur". *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia Volume 8 No. 1*.

Amilin dan Rosita Dewi, 2008, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia Volume 12 No. 1*.

Diah Wijayanti, 2008, "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal: Motivasi sebagai Variabel Moderating". *Makalah Simposium Nasional Akuntansi XI*.

Dwi Cahyono, 2005, "Pengaruh Mentoring terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Prestasi Kerja serta Niatan untuk Pindah (Studi Empiris di Lingkungan Kantor Akuntan Publik)". *Makalah Simposium Nasional Akuntansi VIII*.

Dwi Fitri dan Bambang Riyanto, 1999. "Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Volume 2 No. 1*.

Dyah Sih Rahayu dan Faisal, 2005, "Pengaruh Komitmen terhadap Respon Auditor atas Tekanan Sosial: Sebuah Eksperimen". *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia Volume 9 No. 1*.

Gujarati D., *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.

Imam Ghozali, 2006, "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Edisi Keempat, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.

Myrna Nurahma dan Nur Indriantoro, 2000, "Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Riset*

- Akuntansi Indonesia Volume 3 No. 1.*
- Rahmawati dan Widagdo, (2001), "Hubungan antara Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dengan Keinginan untuk Pindah dan Kepuasan Kerja melalui Konflik Peran pada Para Akuntan di Indonesia". *Jurnal Akuntansi dan Riset Volume 1 No. 1.*
- Sinta S, 2006, "Uji Model Variabel Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Vol 5 No. 1, Mei.*
- Sri Trisnaningsih, 2003, "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Volume 6 No. 2.*
- Teman Koesmono, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 7 No. 2.*
- Uma Sekaran, 2006, "*Research Method for Business*". Salemba Empat, Jakarta.
- Yudi S., 2005, "Hubungan antara Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta", *Makalah Renefit, Vol 9 No. 2, Desember.*