

**PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN *ROLE STRESS* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK  
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)**

**Dwi Handayani**

*Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi  
Universitas Katholik Widya Mandala Madiun*

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to analyze the influence of commitment, motivation, and role stress toward job satisfaction of public accountants. The samples of this research were 52 public accountants that worked at registered public accountants office in East Java. The data were analyzed by the use of SPSS program.*

*The result of the analysis showed that professional and organizational commitments influenced motivation; organizational commitment influenced role conflict; organizational commitment did not influence role ambiguity; professional commitment did not influence job satisfaction; organizational commitment did not influence job satisfaction; motivation did not influence job satisfaction; role conflict did not influence job satisfaction, and role ambiguity did not influence job satisfaction. Motivation, role conflict, and role ambiguity were not variables intervening between organizational and professional commitments toward job satisfaction.*

**Key words:** *organizational commitment, professional commitment, motivation, role conflict, role ambiguity, job satisfaction*

## **A. Pendahuluan**

### **1. Latar Belakang**

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki (Copur, 1990). Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Dilihat dari sisi internal, kepuasan kerja seseorang menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasinya. Sedangkan dari sisi eksternal kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerjanya, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat (Amilin dan Rosita Dewi, 2008).

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu

bagian. Oleh karena itu, komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Di samping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional tampaknya juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan lebih ingin mentaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990).

Penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi, komitmen profesional, dan konflik peran pernah dilakukan oleh Aranya dan Amermic (1982) yang menemukan bahwa konflik peran akan dialami oleh akuntan yang bekerja pada organisasi yang berorientasi profesi lebih rendah dibandingkan dengan akuntan yang bekerja di organisasi nonprofesi. Hal ini dikarenakan :

1. Dalam organisasi berorientasi profesi tingkat konflik bervariasi sesuai dengan posisi secara hierarkis.
2. Persepsi terhadap konflik ditemukan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan berhubungan positif dengan keinginan untuk berpindah.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalahnya adalah :

- a. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *role stress*?
- d. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- f. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- g. Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

## 3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh antara komitmen profesional terhadap motivasi.
- b. Menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh antara komitmen organisasi terhadap motivasi.
- c. Menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *Role Stress*.

- d. Menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja.
- e. Menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
- f. Menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja.
- g. Menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh antara *role stress* terhadap kepuasan kerja.

## **B. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **1. Hubungan Komitmen Profesional terhadap Motivasi**

Komitmen profesional merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990). Hal ini menjadikan komitmen profesional sebagai ide yang mendorong seseorang dalam bekerja. Komitmen profesional akan mengarahkan pada motivasi kerja secara profesional.

Komitmen profesional mendasari perilaku, sikap, dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Sri Trisnaningsih, 2003). Dengan demikian komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja untuk mendapatkan sebutan profesional sebagai kebanggaan suatu asosiasi profesi. Berdasarkan kerangka pemikiran teoretis tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah ditulis:

**H1 : Komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi**

### **2. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi**

Menurut Robbins (1996) motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya sehingga setiap manusia mempunyai inovasi yang berbeda. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Reksohadiprojo, 1990). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri seseorang.

Dengan adanya komitmen organisasi pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama sebagai konsekuensi agar komitmen tersebut dapat tercapai (Sri Trisnaningsih, 2003). Berdasarkan dari kerangka pemikiran teoretis tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi**

### **3. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap *Role Stress***

Komitmen organisasi dapat tumbuh apabila harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan itu akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi (Sri Trisnaningsih, 2004), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Gibson, Ivancevich & Donnely(1997), ketidakjelasan peran adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak istimewa, dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Semakin sering seseorang terlibat dan loyal dalam organisasi maka akan semakin tinggi komitmennya dalam organisasi tersebut, sehingga semakin tahu seseorang apa yang akan dikerjakan dan mengetahui apa yang menjadi haknya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin rendah ketidakjelasan peran yang dialaminya. Berdasarkan dari kerangka pemikiran teoretis tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H3<sub>a</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap konflik peran**

**H3<sub>b</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap ketidakjelasan peran**

### **4. Hubungan 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). Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins , 1996).

Noris dan Neiburr (1984) mengungkapkan bahwa profesional berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Berdasarkan dari kerangka pemikiran teoretis tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah ditulis:

**H4 : komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

## 5. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang berkerja (Poznanski, Peter, dan Bline, 1997). Gregson (1992) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja.

Sedangkan Aranya dkk (1982) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai *predictor* kepuasan kerja, dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Norris dan Niebuhr (1983), juga Meixner dan Bline dalam Poznanski (1997) mendukung kesimpulan Aranya dkk (1982) bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah saling melengkapi dan harmonis serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari kerangka pemikiran teoretis tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H5 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

## 6. Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Davis, Keith and Newton 1995). Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan dari kerangka pemikiran teoretis tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H6 : motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

## 7. Hubungan *Role Stress* terhadap Kepuasan Kerja

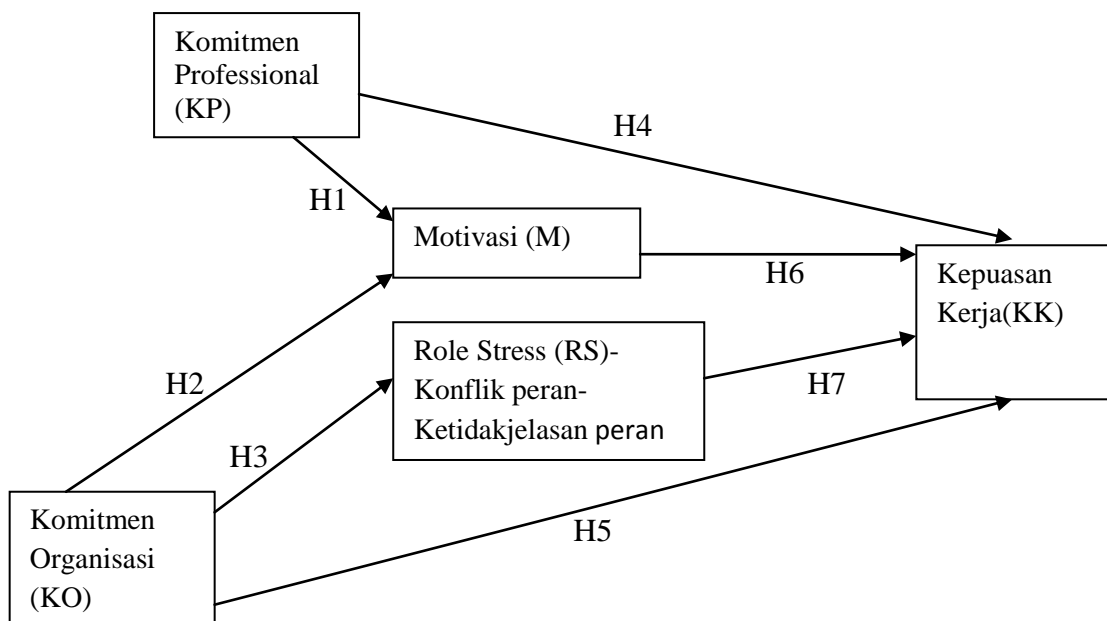
Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasinya akan semakin tinggi juga kepuasan kerjanya. Menurut Hall dan Montagna dalam Rahmawati dan Widagdo (2001) faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah birokrasi dalam organisasi dan posisi pegawai dalam herarki organisasi.

Kahn dkk dalam Andraeni (2003) menemukan adanya ketidakjelasan peran berhubungan negatif dengan kesehatan fisik dan psikis. Ketidakjelasan peran merupakan faktor yang dapat menimbulkan stres kerja, karena hal tersebut dapat menghalangi seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan dari kerangka pemikiran teoretis tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H7<sub>a</sub> : konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

**H7<sub>b</sub> : ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Dalam penjelasan di atas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan pengaruh komitmen, motivasi, dan *role stress terhadap* kepuasan kerja adalah sebagai berikut



Gambar 1.  
Kerangka pemikiran

## C. Metode Penelitian

### 1. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sumber data penelitian dari kuesioner yang dikembalikan responden. Adapun responden penelitian ini adalah auditor publik yang bekerja di KAP di Jawa Timur yang terdaftar pada direktory Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dengan mengunduh pada [www.iai.direktorikompertemen](http://www.iai.direktorikompertemen) akuntan publik (diunduh pada 22 Januari 2011) berjumlah 49 KAP yang terdiri atas 42 KAP di Surabaya dan 7 KAP di Malang

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui pos, pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria responden yang mempunyai masa kerja di KAP Jawa Timur minimal 1 tahun.

Setiap KAP dikirim 10 kuesioner sehingga jumlah responden yang sudah dikirim banyak 490 kuesioner (420 buah dikirim ke KAP di Surabaya dan 70 buah dikirim ke KAP di Malang). Prosedur penentuan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling* karena jumlah akuntan tiap-tiap KAP di Jawa Timur tidak diketahui sebelumnya sehingga ada kebebasan dalam memilih sampel

### 2. Definisi Operasional Variabel

#### a. Komitmen Profesional

Komitmen profesional yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu. Pada penelitian ini komitmen profesional diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall dalam Sri Trisnaningsih (2003). Instrumen ini terdiri atas delapan belas item dengan lima poin skala Likert.

#### b. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi yaitu kekuatan individu yang didefinisikan dengan dan dikaitkan pada bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Untuk mengukur Komitmen organisasional digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dalam Sri Trisnaningsih (2003). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasional afeksi (tujuh item) dan Komitmen organisasional kontinyu (lima item) dengan lima poin skala Likert.

#### c. Motivasi

Motivasi merupakan variabel endogen, yaitu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukuran

motivasi menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hunton *et.al* (1996) dalam Sri Trisnaningsih (2003) dengan sepuluh item instrumen dan lima poin skala Likert.

#### **d. Role Stress**

Role Stress dalam penelitian ini meliputi konflik peran dan ketidakjelasan peran. Konflik peran merupakan hasil ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai individu (Andraeni, 2003).

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur tingkat konflik peran adalah instrumen yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson dalam Munandar (2003) dengan lima item instrumen dan lima poin skala Likert.

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur tingkat ketidakjelasan peran adalah instrumen yang dikembangkan oleh Brief *et al* dalam Andraeni (2003) dengan lima item instrumen dan lima poin skala Likert.

#### **e. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan variabel dependen yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lain. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Astuti dalam Amilin dan Rosita Dewi (2008) terdiri dari delapan item instrumen dengan lima poin skala Likert.

### **3. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini menguji beberapa tahap, yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh langsung, dan uji pengaruh tidak langsung.

## **D. Hasil Analisis Data dan Pembahasan**

### **1. Data penelitian**

Jumlah kuesioner yang dikirim sebanyak 490 buah, jumlah pengembalian sebesar 81 buah, dan jumlah kusioner yang digunakan sesuai dengan kriteria sebesar 52 buah.

### **2. Statistik Deskripsi**

Dalam tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoretis dan sesungguhnya, rata-rata standar deviasi dapat dilihat pada tabel 1.



**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

VARIABEL	TEORITIS		SESUNGGUHNYA		
	KISARAN	MEAN	KISARAN	MEAN	SD
KO	18-90	54	37-82	63,81	11,737
KP	12-60	36	22-53	37,90	8,691
M	10-50	30	25-47	35,63	5,971
Kop	5-25	15	5-25	20,69	3,020
Ktp	5-25	15	5-25	20,08	3,699
KK	8-40	24	9-40	27,96	7,616

Sumber: Output spss, 2011

### 3. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi realibilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha* menggunakan SPSS. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Nunnaly dalam Imam Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas dan uji validitas terlihat semua variabel valid dan reliabel.

### 4. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Autokorelasi

Nilai DW dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel 52 dan jumlah variabel independen 1 ( $k=1$ ). Hasil uji autokorelasi dengan DW diperoleh bahwa semua variabel bebas autokorelasi.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot pada pola tertentu pada *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel komitmen profesional, komitmen organisasi, motivasi, *Role stress* (konflik peran dan ketidakjelasan peran) dan kepuasan kerja.

#### c. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal dengan Kolmogorov - Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal karena tingkat sig  $0,111 > 0,05$ .

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Sm

			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters	a,b	Mean	.0000000
		Std. Deviation	7.47937918
Most Extreme Differences		Absolute	.167
		Positive	.127
		Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z			1.203
Asymp. Sig. (2-tailed)			.111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### d. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil output SPSS ver 12.0 pada tabel 3, *model summary* besarnya *adjusted R square* adalah 0.519, hal ini berarti 51,9 % variasi kepuasan kerja (KK) dapat dijelaskan oleh variasi dari keempat independen, yaitu komitmen profesional (KP), komitmen organisasi (KO), motivasi (M), dan Role stress (konflik peran dan ketidakjelasan peran), sedangkan sisanya ( $100\% - 51,9\% = 48,1\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.519	5.284	1.944

a. Predictors: (Constant), jumktp, jumkp, jumko, jumkop, jummo

b. Dependent Variable: jumkk

#### 5. Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis

Hipotesis	Sig	Keterangan
H1	0,000	Hipotesis H1 diterima
H2	0,000	Hipotesis H2 diterima
H3a	0,000	Hipotesis H3a diterima
H3b	0,635	Hipotesis H3b ditolak
H4	0,116	Hipotesis H4 ditolak
H5	0,585	Hipotesis H5 ditolak
H6	0,462	Hipotesis H6 ditolak
H7a	0,962	Hipotesis H7a ditolak
H7b	0,890	Hipotesis H7b ditolak

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga H1 dapat diterima. Hal ini berarti komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi. Artinya persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan akuntan dengan dilihat dari sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan akuntan tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur tertentu dalam upaya untuk menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sri Trisnaningsih (2003).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga H2 dapat diterima. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi. Artinya dengan adanya komitmen organisasi pada seseorang akuntan maka akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi (KAP) sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama sebagai konsekuensi agar komitmen tersebut dapat tercapai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sri Trisnaningsih (2003).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga H3a dapat diterima. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap konflik peran. Artinya konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan atau berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu tersebut. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang ambing, terjepit, dan serba salah sehingga mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung mendukung hasil penelitian Amilin dan Rosita Dewi (2008).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi yaitu  $0,635 > 0,05$  sehingga H3b ditolak. Hal ini berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap ketidakjelasan peran. Artinya dengan semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya (KAP) maka tidak berpengaruh terhadap ketidakjelasan peran yang dialami akuntan. Hal ini dikarenakan akuntan yang bekerja di KAP rata-rata sudah mengerti pekerjaan akuntan sesuai dengan standar auditing yaitu standar pekerjaan lapangan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Amilin dan Rosita Dewi (2008).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi yaitu  $0,116 > 0,05$  sehingga H4 ditolak. Hal ini berarti komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya seorang akuntan yang mempunyai loyalitas yang tinggi pada profesinya maka akuntan tersebut akan bertindak atau bekerja sesuai aturan di KAP yang ditetapkan oleh IAI kompartemen akuntan

publik, yang selalu berubah sesuai dengan kondisi sehingga bagi akuntan untuk melakukannya sudah terbiasa. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Sri Trisnaningsih (2003).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi yaitu  $0,585 > 0,05$  sehingga H5 ditolak. Hal ini berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya seorang akuntan yang mempunyai komitmen organisasi (KAP) yang tinggi maka akan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga akuntan mempunyai kepuasan kerja yang meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sri Trisnaningsih (2003).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi yaitu  $0,462 > 0,05$  sehingga H6 ditolak. Hal ini berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya seorang akuntan yang mempunyai motivasi bekerja di KAP tetapi tidak sesuai dengan harapannya maka akan melakukan pekerjaan dengan setengah-setengah sehingga akuntan mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sri Trisnaningsih (2003).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi yaitu  $0,962 > 0,05$  sehingga H7a ditolak. Hal ini berarti konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya seorang akuntan yang mempunyai konflik peran sebagai akuntan yang bekerja di KAP maka akan tetap melakukan pekerjaan dengan sesuai dengan aturan di KAP. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Amilin dan Rosita Dewi (2008).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi yaitu  $0,890 > 0,05$  sehingga H7b ditolak. Hal ini berarti ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya seorang akuntan yang mempunyai ketidakjelasan peran sebagai akuntan yang bekerja di KAP maka akan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga kepuasan kerja meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Amilin dan Rosita Dewi (2008).

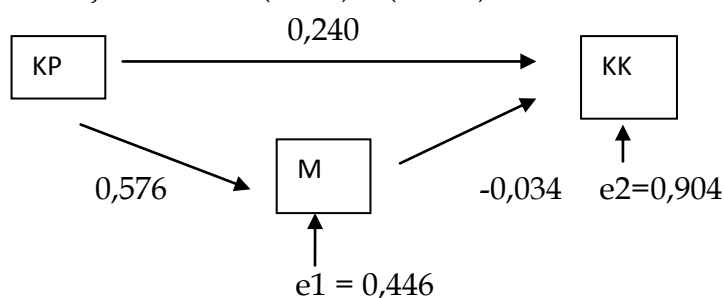
## **6. Pengaruh Langsung dan tidak Langsung**

### **a. Analisis jalur $KP \rightarrow M \rightarrow KK$**

Hasil output SPSS memberikan nilai standardized beta komitmen profesional pada persamaan (1) sebesar 0,576 dan signifikan pada 0,000 yang berarti komitmen profesional mempengaruhi motivasi. Nilai koefisien standardized beta 0,576 merupakan nilai jalur path p1. Pada output SPSS persamaan (2) nilai standardized beta untuk KP 0,240 (tidak signifikan) nilai jalur path p3 dan M -0,034 (tidak

signifikan) nilai jalur path p2. Nilai  $e1 = (1-0,332)^2 = 0,446$  dan besarnya  $e2 = (1-0,049)^2 = 0,904$

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen profesional dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen profesional tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,240 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar  $(0,576) \times (-0,034) = -0,0196$  dan total pengaruh komitmen profesional ke kepuasan kerja  $= 0,240 + (0,576) \times (-0,034) = 0,2204$ . Model analisis sebagai berikut :

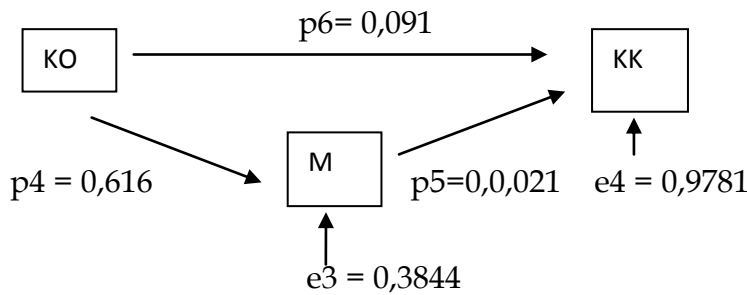


Dari analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi bukan sebagai variabel mediasi antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja.

#### b. Analisis jalur KO→M→KK

Hasil output SPSS memberikan nilai standardized beta komitmen organisasi pada persamaan (3) sebesar 0,616 dan signifikan pada 0,000 yang berarti komitmen organisasi mempengaruhi motivasi. Nilai koefisien standardized beta 0,616 merupakan nilai jalur path p4. Pada output SPSS persamaan (4) nilai standardized beta untuk KO 0,091 (tidak signifikan) nilai jalur path p6 dan M 0,021 (tidak signifikan) nilai jalur path p5. Nilai  $e3 = (1-0,380)^2 = 0,3844$  dan besarnya  $e4 = (1-0,011)^2 = 0,9781$

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,091 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar  $(0,616) \times (0,021) = 0,01294$  dan total pengaruh komitmen profesional ke kepuasan kerja  $= 0,091 + (0,616) \times (0,021) = 0,10394$ . Model analisis sebagai berikut :

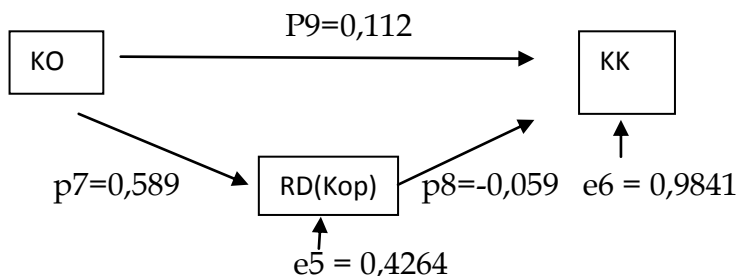


Dari analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi bukan sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

### c. Analisis jalur KO→Kop→KK

Hasil output SPSS memberikan nilai standardized beta komitmen organisasi pada persamaan (5) sebesar 0,589 dan signifikan pada 0,000 yang berarti komitmen organisasi mempengaruhi konflik peran. Nilai koefisien standardized beta 0,589 merupakan nilai jalur path p7. Pada output SPSS persamaan (6) nilai standardized beta untuk KO 0,112 (tidak signifikan) nilai jalur path p9 dan Kop -0,059 (tidak signifikan) nilai jalur path p8. Nilai  $e5 = (1-0,347)^2 = 0,4264$  dan besarnya  $e6 = (1-0,008)^2 = 0,9841$

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui yaitu konflik peran. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,112 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar  $(0,589) \times (-0,059) = -0,0348$ , dan total pengaruh komitmen organisasi ke kepuasan kerja  $= 0,112 + (0,589) \times (-0,059) = 0,0773$  Model analisis sebagai berikut :



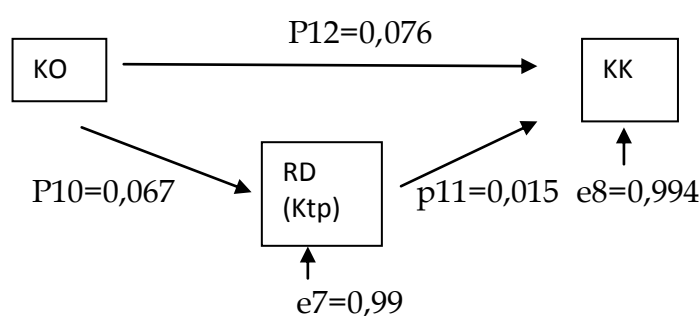
Dari analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran bukan sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

### d. Analisis jalur KO→Ktp→KK

Hasil output SPSS memberikan nilai standardized beta komitmen organisasi pada persamaan (7) sebesar 0,067 dan signifikan pada 0,635 yang berarti komitmen

organisasi tidak mempengaruhi ketidakjelasan peran. Nilai koefisien standardized beta 0,067 merupakan nilai jalur path p10. Pada output SPSS persamaan (8) nilai standardized beta untuk KO 0,076 (tidak signifikan) nilai jalur path p12 dan Ktp 0,015 (tidak signifikan) nilai jalur path p11. Nilai  $e7 = (1-0,005)^2 = 0,99$  dan besarnya  $e8 = (1-0,006)^2 = 0,994$ .

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung ke kepuasan kerja dan tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui ketidakjelasan peran terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,076 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar  $(0,067) \times (0,015) = 0,001$  dan total pengaruh komitmen organisasi ke kepuasan kerja =  $0,076 + (0,067) \times (0,015) = 0,077$ . Model analisis sebagai berikut :



Dari analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan bukan sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

## E. Kesimpulan dan Saran

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi, dengan demikian hipotesis H1 diterima.
- Komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi, dengan demikian hipotesis H2 diterima.
- Komitmen organisasi berpengaruh terhadap konflik peran, dengan demikian hipotesis H3a diterima.
- Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap ketidakjelasan peran, dengan demikian hipotesis H3b ditolak.

- e. Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis H4 ditolak.
- f. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis H5 ditolak.
- g. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H6 ditolak.
- h. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H7a ditolak.
- i. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H7b ditolak.
- j. Motivasi bukan variabel mediasi antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja. Motivasi bukan variabel mediasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Konflik peran bukan variabel mediasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Ketidakjelasan peran bukan variabel mediasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

## 2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang memungkinkan dapat menimbulkan hambatan terhadap hasil penelitian di antaranya :

- a Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada subjek penelitian yang terbatas profesi akuntan publik.
- b Responden penelitian terbatas pada para akuntan publik yang ada di KAP di Jawa Timur (Surabaya dan Malang).

## 3. Saran

- a. Penelitian yang akan datang sebaiknya menambah jumlah sampel dan tidak terbatas pada profesi akuntan publik tetapi juga akuntan pendidik, akuntan manajemen, dan akuntan pemerintah.
- b. Sampel yang digunakan tidak hanya para akuntan publik yang ada di KAP di Jawa Timur, tetapi lebih diperluas.

## DAFTAR PUSTAKA

Amilin dan Rosita Dewi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Public dengan Role Stress sebagai Variabel Mediasi. *JAAI. Vol 12 no 1*. Juni. Jakarta.



- Andraeni. 2003. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT HM. Sampurna Tbk.* Surabaya. Studi Pembangunan SDA Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
- Aranya, N, J. Pllock and J. Amermic. 1981. An Examination of Profesional Commitment in Public Accounting. *Accounting Organization and Society* 6.(4) : 2 : 271-280
- Aranya, N. R Lachman and J. Amermic. 1982. Accountants, Job Satisfaction ; a path analysis. *Accounting, Organizations and Society* 7(3): 201-215.
- Copur, H. 1990. *Academic Professionals : a study of Counflik and Satisfaction in Profesionalriate.* Human relation. 113-127
- Davis, Keith and Newton W. 1995. *Perilaku dalam Organisasi.* Jilid I edisi 7, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson, Ivancevich & Donnely. 1997. *Organisasi.* Edisi kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gregson, T. 1992. Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organisational Commitment in Turnover models in accounting. *Behavior research in accounting*, 4 : 80-95.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Edisi 3. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Larkin, Joseph. M. 1990. *Does Gender Affect Auditors KAP's Pergormance.* The woman CPA spring : 20-24
- Munandar, Angga Sofana Ulfa. 2003. Pengaruh Role Stress terhadap Hubungan Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Auditor pemula di KAP. Jakarta. *Trisakti school of Management.*
- Noris, D and R. Neiburr. 1984. Profesionalism, Organozational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organizational. *Accounting, organizational and society* 9 (1) : 49-59.

- Poznanski, Peter, J and Blin, Denis. M. 1997. Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job satisfaction and Organization Commitment Among Staff Accounting. *Behavior research in accounting* vol 9 : 87-97.
- Rahmawati dan Ari K. Widagdo. 2001. Hubungan antara Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dengan Keinginan untuk Pindah dan Kepuasan Kerja melalui Konflik Peran pada Para Akuntan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, vol 1. No. 1. Agustus.
- Reksohadiprojo, S. 1990. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta. BPFE.
- Robbins Stephen. P. 1996. *Perilaku organisasi*. Jakarta. PT Prehalindo.
- Schwartz, Felice N. 1996. *Women in the profession*. *Journal of accounting* : 39-42.
- Sri Trisnaningsih. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi sebagai Variabel Intervening pada KAP di Jawa Timur. *Jurnal riset Akuntansi Indonesia*. Vol 6 no 2 Mei . Yogyakarta. Penerbit Universitas Gajah Mada.
- Sri Trisnaningsih. 2004. Motivasi sebagai Moderating Variabel dalam Hubungan Komitmen dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal MAKSI* Vol 4 Januari. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro.