

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK DENGAN ROLE STRESS SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Amilin

Rosita Dewi

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

E-mail: msmagister@yahoo.com

Abstract

The purpose of this research is to analyzed the influence of organizational commitment to job satisfaction of public accountants with a role stress as moderating variabel. The samples of this research are 54 public accountants that worked at public accountants office which registered in Jakarta. The data were analyzed by multiple regression method with moderating variabel.

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 of relation by organizational commitment with job satisfaction. The main practical implication of this research is that the public accountants organization 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 job satisfaction.

Keywords: *organizational commitment, role stress, role conflict, role ambiguity, job satisfaction.*

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.

Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat

mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat.

Para peneliti di bidang perilaku telah lama menaruh perhatian yang besar pada pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap dan perilaku pegawainya yang mendorong timbulnya konflik dalam suatu organisasi. Salah satu tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui hubungan antara organisasi dan pegawai profesionalnya. Hubungan secara tipikal mempunyai karakteristik menimbulkan konflik karena diasumsikan norma maupun nilai yang ada pada organisasi dan pada profesi adalah *inheren incompatibility* (Blaun dan Scott, 1962 dalam Rahmawati dan Widagdo, 2001).

Penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi, komitmen profesi, dan konflik peran pernah dilakukan oleh Aranya dan Ferris (1984 dikutip dari

Rahmawati dan Widagdo, 2001) yang menemukan bahwa konflik peran yang dialami oleh akuntan yang bekerja pada organisasi yang berorientasi profesi (seperti kantor akuntan publik) adalah lebih rendah dibandingkan dengan akuntan yang bekerja pada organisasi non profesi, hal ini karena:

- a. Dalam organisasi berorientasi profesi tingkat konflik bervariasi sesuai dengan posisi secara hirarkis.
- b. Persepsi terhadap konflik ditemukan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan berhubungan positif dengan keinginan untuk pindah.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu dari penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2004) dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Widagdo (2001). Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, motivasi dan interaksi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial variabel interaksi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah variabel moderating.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Widagdo (2001), menyatakan bahwa hubungan yang positif terjadi jika komitmen organisasi tinggi maka konflik peran yang terjadi pun tinggi. Hubungan yang lebih kuat terjadi antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja dengan adanya konflik peran. Ini dapat diartikan bahwa komitmen profesional lebih besar memberi sumbangan pada kepuasan kerja apabila terjadi konflik peran.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2005), menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi menyangkut perhatian atasan, ling-

kungan kerja, imbalan yang pantas dan tingkat kesulitan kerja yang kesemuanya mempengaruhi kinerja seseorang. Sehingga walaupun pekerjaan tersebut berisiko atau memiliki tingkat tekanan yang cukup tinggi dan seseorang sudah merasa puas di perusahaan tersebut, maka segala sesuatu yang dikerjakan akan membuahkan hasil maksimal. Kondisi ini di alami oleh beberapa auditor KAP yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya atau dengan kata lain profesionalisme berhubungan dengan kepuasan kerja.

Adapun penelitian yang dilakukan saat ini adalah menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan menggunakan variabel *role stress* sebagai variabel moderating. Komitmen kerja disini adalah komitmen organisasional. Dan *role stress* (stres peran) yang dialami auditor diantaranya *role conflict* (konflik peran) dan *role ambiguity* (ketidakjelasan peran). Sedangkan kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh akuntan publik (auditor).

Berdasarkan uraian diatas, masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah interaksi antara komitmen organisasional dengan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah interaksi antara komitmen organisasional dengan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor?

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah interaksi antara komitmen organisasional dengan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor? Dan menganalisis apakah interaksi antara komitmen organisasional dengan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor?

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komitmen Organisasi

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan.

Robbins (2001), 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. Sedangkan menurut Hatmoko (2006), Komitmen organisasional 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.

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 Phillip L. Rice (dalam Rini, 2002), seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress 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 kerumah 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.

Sedangkan menurut Andraeni (2003), terjadinya stres 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 mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

Davis dan Newstrom (dalam Andreini, 2003) menyebutkan stres kerja disebabkan: (1) adanya tugas yang terlalu banyak, (2) supervisor yang kurang pandai, (3) terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, (4) kurang mendapat tanggung jawab yang memadai, (5) ambiguitas/ketidakjelasan peran, (6) perbedaan nilai dengan perusahaan, (7) frustrasi, (8) perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum, dan (9) konflik peran.

Konflik Peran (Role Conflict)

Role conflict atau konflik peran didefinisikan oleh Brief *et al* (dalam Andraeni, 2003) sebagai "*the incongruity of expectations associated with a role*". Jadi, konflik peran itu adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Secara lebih spesifik, Leigh *et al* (dalam Andraeni, 2003) menyatakan bahwa "*Role conflict is the result of an employee facing the inconsistent Expectations of various parties or personal needs, values, etc.*" Artinya, konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dsb. Sebagai akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah.

Ketidakjelasan Peran (Role Ambiguity)

Agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik, para karyawan memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Karyawan perlu menge-

tahui hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban mereka. Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan (Gibson *et al.*, 1997). *Role ambiguity* atau ketidakjelasan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat, Brief *et al* (dalam Andraeni, 2003).

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003).

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis dan Newstrom, 1989 dikutip dari Rahmawati dan Widagdo, 2001). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang yang relatif terhadap pekerjaannya yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Masih menurut Davis dan Newstrom, apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian sumber kepuasan kerja adalah adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

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). 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 di alaminya. Menurut Hall (1967) dan Montagna (1968) dikutip dari Rahmawati dan Widagdo (2001), faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah birokrasi dalam organisasi dan posisi pegawai dalam hirarki organisasi.

Interaksi Antara Komitmen Organisasi dengan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Gibson *et al.*, (1997) 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-tugasnya 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.

Kahn *et al.*, (dalam Andraeni 2003) menemukan bahwa ketidakjelasan peran berhubungan negatif dengan kesehatan fisik dan psikis. Ketidakjelasan peran merupakan faktor yang dapat menimbulkan stres kerja karena hal tersebut dapat menghalangi seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pada pegawai tersebut.

Pengembangan Hipotesis

Melihat dari penelitian-penelitian terdahulu dan tinjauan teoritis yang sudah

ada, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1** : Dengan konflik peran yang rendah, maka komitmen organisasi akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
- H2** : Dengan ketidakjelasan peran yang rendah, maka komitmen organisasi akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Pengambilan sampel menggunakan metode *Convenience Sampling*, hal ini karena jumlah auditor di setiap KAP tidak diketahui jumlahnya. Dengan kriteria responden yaitu auditor yang mempunyai jabatan akuntan junior sampai dengan partner. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta.

Definisi Operasional Variabel & Pengukurannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi, *role stress*, dan variabel kepuasan kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2001). Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1994) dalam Pocu (2006). Instrumen/kuesioner ini terdiri dari 12 pertanyaan dengan skala interval dari angka 1 sampai dengan 5.

Role Stress (Stres Kerja)

Konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya (Andraeni, 2003). Instrumen/kuesioner yang digunakan untuk mengukur tingkat konflik peran adalah instrumen yang dikembangkan oleh Ivancevich & Matteson (dalam Munandar, 2003). Menggunakan 5 pertanyaan, Pengukuran menggunakan skala interval dari angka 1 sampai dengan 5. *Role ambiguity* atau ketidakjelasan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat, Brief *et al.* (dalam Andraeni, 2003). Instrumen/kuesioner yang digunakan untuk mengukur tingkat ketidakjelasan peran adalah instrumen yang dikembangkan oleh Ivancevich & Matteson (dalam Munandar, 2003). Menggunakan 5 pertanyaan, pengukuran menggunakan skala interval dari angka 1 sampai dengan angka 5.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003). Instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja adalah instrumen yang dikembangkan oleh Astuti (dalam Munandar, 2003). Delapan pertanyaan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Pengukuran menggunakan skala interval dari angka 1 sampai dengan 5.

Teknik Analitis

Pada penelitian ini ada beberapa tahap dalam analisis data, yaitu tahap pertama, melakukan uji kualitas data. Pengujian validitas menggunakan teknik

correlated item-total correlation, yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi r kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5%, berarti butir pertanyaan tersebut tidak valid (Santoso, 2001). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal. Dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

Tahap kedua, menganalisis hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan *role stress* sebagai variabel moderating. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan *Software SPSS for Windows* versi 12,0 dimana metode yang dipilih adalah metode analisis regresi dengan variabel moderating. Metode yang dipilih untuk menguji pengaruh moderasi adalah Uji Nilai selisih Mutlak yang dikembangkan oleh Frucot dan Shearon (dalam Ghozali, 2005).

Dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut, untuk menguji hipotesis pertama (H_1)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_4 | X_1 - X_2$$

Untuk menguji hipotesis kedua (H_2)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_3 X_3 + b_5 | X_1 - X_3$$

Di mana:

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Konflik Peran

X_3 = Ketidakjelasan Peran

X_i = merupakan nilai *standardized score*
 $[(X_i - X) / \delta X]$

$|X_1 - X_2|$ = merupakan interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara X_1 dan X_2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Peneliti membagikan dan mengumpulkan kuesioner secara langsung kepada 8 KAP yang terdapat di wilayah Jakarta. Pembagian sebanyak 70 kuesioner. Dari 70

kuesioner yang dibagikan terkumpul kembali sebanyak 58 buah kuesioner dan dari 58 kuesioner tersebut yang dapat diolah adalah sebanyak 54 buah atau sebesar 77% dari total kuesioner. Hal ini menunjukkan tingkat pengembalian (*response rate*) kuesioner yang cukup tinggi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 54 dan besarnya df dapat dihitung $54-2 = 52$ dengan $df = 52$ dan $\alpha=0,05$ didapat r tabel =0,226.

Variabel komitmen organisasi terdiri atas 12 butir pertanyaan, dari 12 butir pertanyaan tersebut ternyata terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid karena nilai korelasi dibawah r tabel 0,226 yaitu butir ke 6 dengan r hitung $0,193 < 0,226$. Pada variabel konflik peran terdapat 5 butir pertanyaan yang keseluruhannya adalah valid. Variabel ketidakjelasan terdiri atas 5 butir pertanyaan keseluruhannya adalah valid dan variabel kepuasan kerja terdiri atas 8 pertanyaan yang keseluruhannya juga valid.

Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas adalah mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2005). Tabel 1 berikut ini hasil uji reliabilitas.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Sebelum Dihapus		Setelah Dihapus	
	Jumlah Butir Kuesioner	Koefisien Alpha	Jumlah Butir Kuesioner	Koefisien Alpha
Komitmen Organisasi	12	0,790	11	0,795
Konflik Peran	5	0,764	5	0,764
Ketidajelasan Peran	5	0,896	5	0,896
Kepuasan Kerja	8	0,896	8	0,896

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2008

Tabel 2: Hasil Pengujian Multikolinieritas

Prediktor	Tolerance	VIF	Keputusan
KO, Konflik Peran	0,999	1,001	Tidak ada multikolinieritas
KO, Ketidajelasan Peran	0,974	1,026	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa instrumen untuk setiap variabel penelitian adalah reliabel, karena α hitung $> 0,60$. Pada variabel komitmen organisasi memiliki α hitung $0,790 > 0,60$. Variabel konflik peran memiliki α hitung $0,764 > 0,60$. Variabel ketidakjelasan peran memiliki α hitung $0,896 > 0,60$ dan variabel kepuasan kerja memiliki α hitung $0,856 > 0,60$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Uji Asumsi Klasik **Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor*. Tabel 2 berikut

ini merupakan hasil pengujian multikolinieritas.

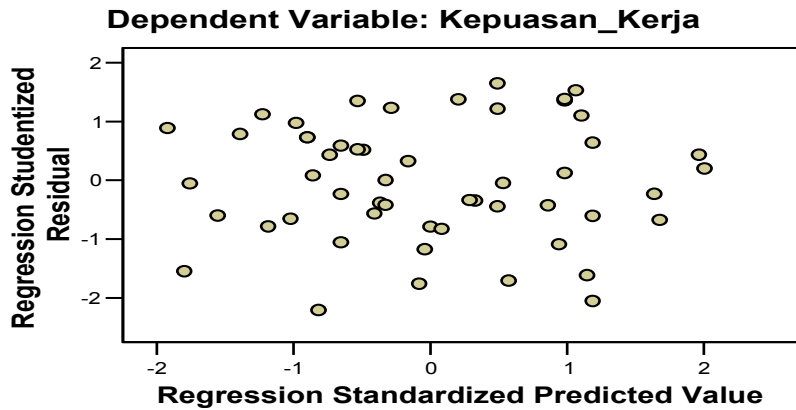
Pada Tabel 2 digambarkan bahwa tidak ada problem multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Hasil pengujian heterokedastisitas berupa grafik *scatterplot*, hasil pengujiannya disajikan pada Gambar 1.

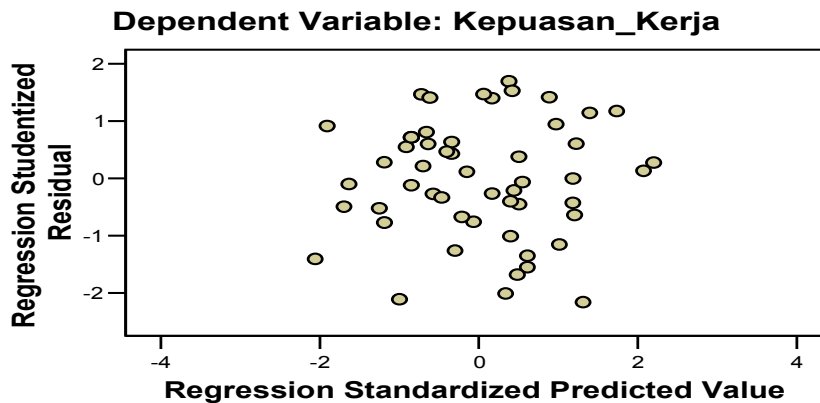
Dari Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi berganda.

Scatterplot



Gambar 1: Hasil Uji Heterokedastisitas untuk Hipotesis 1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan *Role Stress* (Konflik Peran) sebagai Variabel Moderating

Scatterplot



Gambar 2: Hasil Uji Heterokedastisitas untuk Hipotesis 2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan *Role Stress* (Ketidakjelasan Peran) sebagai Variabel Moderating

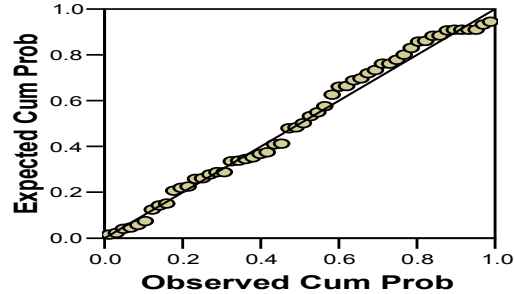
Gambar 2 di atas merupakan hasil uji heterokedastisitas untuk uji hipotesis 2. Dari Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi berganda.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil pengujian normalitas berupa grafik yang disebut *normal probability plot*, Gambar 3 di bawah ini merupakan hasil pengujian normalitas data untuk hipotesis 1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

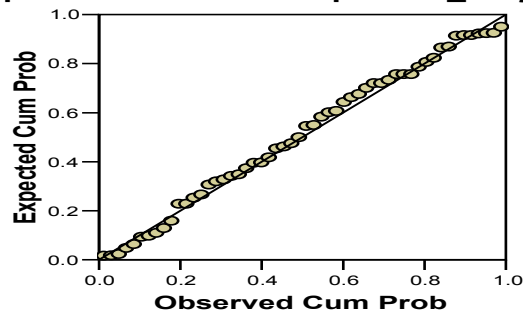
Dependent Variable: Kepuasan_Kerja



Gambar 3: Hasil Uji Heterokedastisitas untuk Hipotesis 1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan *Role Stress* (Konflik Peran) sebagai Variabel Moderating

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan_Kerja



Gambar 4: Hasil Uji Heterokedastisitas untuk Hipotesis 2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan *Role Stress* (Ketidakjelasan Peran) sebagai Variabel Moderating

Dari Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik (data) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas untuk data pada hipotesis 2 di sajikan pada Gambar 4.

Dari Gambar 4 terlihat bahwa titik-titik (data) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Hipotesis 1

Diketahui diketahui hasil ANOVA atau F test menunjukkan bahwa F hitung adalah 5,901 dengan tingkat signifikansi 0,002. karena tingkat signifikansi lebih kecil dari α ($0,002 < 0,005$). Hal ini berarti bahwa variabel independen Zkomitmen organisasi, Zkonflik peran dan Abx1_X2 secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan dari hasil t hitung menunjukkan bahwa secara individu variabel Zkomitmen organisasi memberikan nilai koefisien

2,515 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel Zkonflik peran memberikan koefisien -0,905 dengan tingkat signifikansi 0,201. Sedangkan variabel Absxl_X2 memberikan koefisien 0,240 dengan tingkat signifikansi 0,798. Hal ini berarti variabel Zkomitmen organisasi secara parsial (individu) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,005 ($0,000 < 0,005$). Sedangkan untuk variabel Zkonflik peran dan Absxl_X2 ternyata tidak signifikan yaitu mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,005 (0,201 dan 0,798). Temuan ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran memang bukan variabel moderating dan ini konsisten dengan pengujian interaksi diatas. Dengan demikian maka hipotesis 1 ditolak.

Hipotesis 2

Diketahui hasil ANOVA atau F test menunjukkan bahwa F hitung adalah 5,327 dengan tingkat signifikansi 0,003. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari α ($0,003 < 0,005$). Hal ini berarti bahwa variabel independen Zkomitmen organisasi, Z ketidakjelasan peran dan Abxl_X3 secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan hasil dari t hitung menunjukkan bahwa secara individu variabel Z komitmen organisasi memberikan nilai koefisien 2,673 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel Z ketidakjelasan peran memberikan koefisien -1,005 dengan tingkat signifikansi 0,168. Sedangkan variabel Absxl_X3 memberikan koefisien -0,009 dengan tingkat signifikansi 0,993. Hal ini berarti variabel Z komitmen organisasi secara parsial (individu) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,005 ($0,001 < 0,005$). Sedangkan untuk variabel Z ketidakjelasan peran dan Absxl_X3 ternyata tidak signifikan yaitu mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,005 (0,168 dan 0,993).

Temuan ini menunjukkan bahwa variabel ketidakjelasan peran memang bukan variabel moderating dan ini konsisten dengan pengujian interaksi diatas.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Hasil pengujian dari H_1 menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi, variabel konflik peran secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan secara individu (parsial) variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, namun variabel konflik peran dan variabel ZAbxl_X2 (interaksi antara X1 dan X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Atau dengan kata lain konflik peran bukanlah variabel yang memoderasi antara komitmen organisasi dengan kepuasann kerja. Maka dari itu hasil penelitian ini membuktikan bahwa H_1 ditolak. Dan hasil pengujian dari H_2 menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi, variabel ketidakjelasan peran secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan secara individu (parsial) variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, namun variabel ketidakjelasan peran dan variabel ZAbxl_X3 (interaksi antara X1 dan X3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Atau dengan kata lain ketidakjelasan peran bukanlah variabel yang memoderasi antara komitmen organisasi dengan kepuasann kerja. Maka dari itu hasil penelitian ini membuktikan bahwa H_2 ditolak.

Dari hasil dua uji hipotesis di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel ketidakjelasan peran bukanlah variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hanya variabel komitmen organisasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akuntan publik adalah komitmen organisasi, oleh karena itu hal ini perlu menjadi perhatian bagi kantor akuntan publik. Selain itu diharapkan juga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai dasar dalam mempertimbangkan rekrutmen dan pengembangan sumberdaya organisasi, khususnya kantor akuntan publik yang agar memperhatikan harapan-harapan kerja para auditornya. Dengan terpenuhinya harapan kerja maka komitmen pegawai terhadap organisasinya akan tumbuh sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja auditor secara optimal. Kantor akuntan publik perlu mengkaji, harapan akuntan agar dapat dicapai komitmen yang tinggi sehingga kepuasan kerja tercapai dan pegawai (auditor) bertahan untuk tetap bekerja di KAP.

Untuk penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan keterbatasan yang telah diungkapkan penulis sehingga dapat memberikan kontribusi wawasan yang lebih bagus lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari, (2003). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT.H.M. Sampoerna Tbk*. Studi Pengembangan SDA Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
- Armansyah. (2002). "Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Budi, Triton Prawira. (2006). *SPSS 13,0 Terapan: Riset Statistik Parametrik* Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Ghozali, Ahmad. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich & Donnely. (1997). *Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Hatmoko, Tony. (2006). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dan Pembedaannya Terhadap Karakteristik Demografik (Studi Kasus Di PDAM Kabupaten Karanganyar)*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian, Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Munandar, Angga Sofana Ulfah. (2003). *Pengaruh Role Stress Terhadap Hubungan Tindakan Supervisi Dan Kepuasan Kerja Auditor Pemula Di KAP*. Jakarta: Trisakti School Of Management.
- Parwanto & Wahyudin. (2006). *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006.
- Pocu. (2006). *Pengaruh Komitmen Dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jakarta: Trisakti School Of Management.
- Rahayuningsih, Deasy Ariyanti. (2005). "Profesionalisme, Kepuasan Kerja Dan Kesadaran Etis Pada Auditor, Kajian Terhadap Perilaku Auditor". *Media Akuntansi*.

- Rahmawati & Ari Kuncoro 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 & Bisnis*, Vol.1 No.1 Agustus.
- Rini, Jacinta. F. (2006). *Stres Kerja*. Jakarta: Team e- psikologi.com.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi, Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhallindo, 2001.
- _____. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- _____. & Mary Coulter (1999). *Manajemen, Edisi Keenam*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. (2003). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia.
- Trisnaningsih, Sri. (2004). “Motivasi Sebagai “Moderating Variabel” Dalam Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik Di Surabaya)”. *Jurnal Maksi* Vol. 4, Januari 2004.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian, Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Utama.