Analisis Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Kantor Akuntan Publik)

JRAK
3,1

391

Soni Agus Irwandi

Jurusan Akuntansi STIE Perbanas Surabaya
Jalan Nginden Semolo 34-36 Surabaya 60118
Email: soni_irwandi@perbanas.ac.id

Abstract

This study is an extension of the study of Aranya et.al (1994) which try to determine the influence of organizational culture on job satisfaction and organizational commitment, the effect of role conflict on job satisfaction and organizational commitment in Indonesia. This is a survey research. 500 questionnaire was sent to public accountant staff in Java and South Sulawesi. The result show that organizational culture influence significantly on job satisfaction organizational commitment.

Keywords: organizational culture, role conflict, organizational commitment

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Riggio, 1990). Studi mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Menurut Gregson (1992) kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal komitmen organisasi dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja di KAP.

Dalam studi lain yang berkaitan, Aranya *et.al.* (1982) menganalisis efek komitmen organisasional dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang diperkerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja. Mereka melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Suwandi dan Indriantoro (1992) menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Bukti empiris lain menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara kepuasan kerja dengan peningkatan komitmen organisasi. Penelitian yang menguji hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Mathieu & Zajac (1990) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi dan Bateman dan Strasser (1984) mendukung hipotesa tersebut yaitu komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja. Tetapi studi terbaru mengenai urutan kausal kedua variabel menemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan secara resiprok,

Jurnal Reviu Akuntansi
dan Keuangan

ISSN: 2088-0685
Vol.3 No. 1, April 2013
Pp 383-390

tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara lebih kuat (Mathieu, 1991). Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasi merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keprilaku Poznanski *et al.*, (1997). Hal ini juga yang menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini dan menguji kembali hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Tetapi dalam penelitian ini tidak menguji hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi melainkan menguji variabel-variabel yang diperkirakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Davis (1995) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2000) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, budaya organisasional dan konflik peran diduga dapat mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil peneliti terdahulu yang berkaitan budaya organisasi dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai *antecedent* dengan menggunakan Hofstede's Value Survey (MSM) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil studi Kozlowski & Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll & Beehr (1994) menunjukkan bahwa bagian dari elemen organisasi di KAP yaitu supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya dan iklim organisasi. Hasil studi ini didukung oleh O'Driscoll *et al.* (1992) yang menunjukkan bahwa stress karena peran dan ketidakpastian dalam konteks pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah.

Konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja Fitria dan Riyanto (1999). Menurut Kahn *et.al.* (1964) dan Jackson dan Shuler (1985) bahwa konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan. Oleh karena itu penelitian ini menguji lagi secara empiris sejauh mana budaya organisasional dan konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini ingin melihat budaya organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. dan konflik peran memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Pengembangan Hipotesis

Budaya telah didefinisikan dengan berbagai cara, namun belum dapat ditentukan definisinya secara pasti Ouchi & Wilkins, (1985). Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi Luthan, (1998). Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya.

Menurut Reynolds. (1986) praktek-praktek yang dilakukan oleh anggota suatu budaya juga perlu diamati karena mereka menggambarkan manifestasi dari nilai-nilai budaya tersebut. Hofstede *et. al.* (1990) menyatakan bahwa "nilai-nilai yang dimanifestasikan dalam berbagai pilihan perilaku". Mereka juga membuktikan, walaupun nilai-nilai dan praktek budaya adalah faktor-faktor yang penting, tetapi faktor yang lebih penting dalam menjelaskan perbedaan diberbagai organisasi adalah persepsi yang dianut dalam praktek sehari-hari. Maka dari itu, untuk memahami nilai-nilai yang dianut serta memahami praktek-praktek yang merupakan manifestasi dari nilai-nilai tersebut.

Lebih lanjut menurut Hofstede *et.al* (1990) dua jenis praktek organisasi, yang ditimbulkan oleh, serta menghasilkan nilai-nilai budaya adalah proses seleksi dan proses sosialisasi. Proses seleksi terdiri dari dua komponen yaitu perekrutan dan seleksi individu. Perekrutan adalah cara mengidentifikasi, menyaring dan mengundang orang luar untuk masuk menjadi bagian unit budaya. Untuk itu perlu di cari individu-individu yang memiliki nilai-nilai budaya yang serupa dengan nilai-nilai yang dianut oleh anggota kelompok. Sedangkan seleksi individu adalah proses penyesuaian yang dilakukan oleh orang luar agar dirinya dapat direkrut. Tiap-tiap individu cenderung untuk mencari dan memilih sistem budaya yang sesuai dengan nilai-nilai personel mereka.

H1a : Faktor budaya organisasional secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H1b : Faktor budaya organisasional secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Dalam lingkungan kerja akuntan publik, konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa pengetahuan tentang struktur audit yang baku, staf akuntan mempunyai kecenderungan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Kesulitan ini timbul sehubungan dengan beberapa faktor yang teridentifikasi dalam studi Bamber *et. al.* (1989) seperti koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi dan kemampuan adaptasi.

Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) Koordinasi arus kerja menyangkut seberapa baik berbagai aktivitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasi dan seberapa jauh individu mendapat informasi tentang kemajuan tugasnya. Kecukupan wewenang berhubungan dengan sejauh mana individu mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan yang perlu dan mengatasi masalah kerja. Kecukupan komunikasi berhubungan dengan derajat penyediaan informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai kebutuhan. Kemampuan adaptasi mengacu pada kemampuan untuk menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu. Sedangkan tanpa ada struktur yang baku dapat dicontohkan dalam bentuk formulasi aturan dan prosedur yang komprehensif, maka auditor senior berperan sangat penting dalam mengawasi pekerjaan staf akuntan dan memberikan bantuan yang diperlukan. Kelemahan pengawasan oleh auditor senior akan berakibat staf akuntan harus mengerjakan tugasnya tanpa pedoman sehingga lebih cenderung menghadapi konflik peran, terutama antara tuntutan audit dan tuntutan klien.

Menurut Puspa dan Riyanto (1999) konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial akan menurunkan motivasi

kerja. Kahn *et. al.* (1964) dan Jackson dan Shuler (1985) menemukan bahwa konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan.

H2a : Faktor konflik peran secara signifikan memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan staf akuntan publik secara individual sebagai unit yang dianalisis. Peneliti mengumpulkan data penelitian dengan mengirimkan kuisisioner kepada 500 orang staf akuntan publik yang ada di Indonesia. Data dan alamat diambil dari direktori Kantor Akuntan Publik Tahun 2008 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Kompartemen Akuntan Publik sebagai re-rangka sampling.

Operasional Variabel

Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja individu staff akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP). Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan instrumen *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ/ kuesioner kepuasan Minnesota) yang dikembangkan untuk menghubungkan penilaian dengan teori. Weiss & Marvin *et. al.* (1972) melaporkan validitas konsep berdasarkan hasil pengujian instrumen ini dalam profesi yang sama dan antara profesi yang berbeda. Hasilnya adalah koefisien internal umum sebesar 0,90 Weiss *et. al.* (1967). Alasan peneliti menggunakan instrumen ini adalah pertama, Dunham *et. al.* (1997) menemukan bahwa pengukuran ini menghasilkan *convergent validity* tertinggi dibandingkan dengan pengukuran lainnya. Kedua MSQ lebih komprehensif mengukur segi-segi spesifik dari kepuasan kerja. Dan terakhir, Scarpello & Campbell. (1983) menyatakan bahwa MSQ memiliki kemampuan lebih baik dalam memprediksi kepuasan kerja dari pada instrumen lainnya. Peneliti lain yang menggunakan instrumen ini adalah Poznanski dan Blane (1997) untuk menguji hubungan sebab akibat kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Setiap responden diminta untuk menjawab 20 butir pertanyaan dengan menggunakan skala kategori (*Category Scale*) yang berkaitan kepuasan dengan 5 (lima) pilihan yaitu (1) Sangat Memuaskan, (2) Memuaskan, (3) Sedang, (4) Kurang Memuaskan, (5) Sangat Memuaskan.

Komitmen Organisasional.

Komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCT) yang dikembangkan oleh Porter. *et. al.* (1974). Dengan kuesioner ini bermacam analisis dilaksanakan dengan menggunakan sampel yang berbeda Mowday & Porter. (1979). Dengan menggunakan skala likert (*Likert Scale*) 1 sampai 5 yaitu (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) tidak pasti atau neutral, (4) tidak setuju dan (5) sangat tidak setuju. Setiap responden diminta untuk menjawab 15 item pertanyaan dan untuk kata "organisasi" peneliti menggantinya dengan "KAP". Peneliti lain yang menggunakan instrumen ini adalah Suwandi dan Indriantoro (1999) untuk mengukur komitmen organisasi di lingkungan kantor akuntan publik di Indonesia dan Poznanski *et al.* (1997) untuk menguji hubungan sebab akibat kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Budaya Organisasional.

Budaya organisasional yang dimaksud dalam penelitian ini menggunakan dimensi praktek, yaitu nilai-nilai dan keyakinan (*belief*) yang dimiliki oleh

para staf akuntan, yang dimanifestasikan dalam bentuk norma - norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan (Hofstede & Geert, 1990; Kotter dan Heskett, 1992). Variabel kultur organisasi dimaksudkan secara spesifik untuk menjelaskan orientasi kultur perusahaan pada level departemen atau bagian. variabel ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan hasil analisis faktor pada instrumen Hofstede & Geert (1990). Analisis faktor memuat skor rata-rata unit sebagai indikator kunci dimensi kultur organisasional, terutama faktor-faktor yang mempunyai bobot skor rata-rata diatas 0,60.

Pengembangan instrumen dengan sedikit modifikasi dilakukan peneliti setelah tidak berhasil memperoleh instrumen kultur organisasional yang dibuat dan digunakan oleh Hofstede & Geert (1990) dengan menggunakan skala Likert lima point. Setiap butir pertanyaan dimulai kalimat "ditempat saya bekerja" (where I work). peneliti membuat modifikasi instrumen sebagai berikut: (1) setiap item kuisioner berisi pertanyaan mengenai dimensi kultur organisasional yang mempertentangkan antara orientasi pada orang dengan orientasi pada pekerjaan, (2) pilihan jawaban meliputi angka satu sampai dengan lima yang menunjukkan rendah untuk kultuur yang berorientasi pada orang dan skala tinggi untuk kultur yang berorientasi pada pekerjaan. Peneliti lain yang menggunakan instrumen ini adalah Supomo dan Indriantoro (1998) melihat pengaruh budaya organisasi terhadap hubungan anggaran partisipatif dengan kinerja manajerial, pengaruh anggaran partisipatif terhadap job satisfaction dan job performance dengan budaya organisasi dan locus of control sebagai variabel moderating dan penelitian yang sama untuk melihat budaya organisasi di kantor akuntan publik adalah Pratt & Beaulieu (1992).

Konflik Peran.

Konflik peran diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo *et. al* (1970). Instrumen ini terdiri delapan item dengan skala lima poin seperti "saya bekerja dibawah kebijakan aturan yang saling bertentangan", poin rendah menandakan tingkat konflik peran yang dihadapi individu rendah dan sebaliknya poin tinggi menandakan tingkat konflik yang dihadapi tinggi. Koefisien Cronbach alpha untuk instrumen ini 0,85.

Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.

Uji Kualitas Data (Instrumen).

Menurut Huck dan Cormier (1996), kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji Reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada tiga prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu:

- 1) Uji konsistensi internal dengan koefisien (Cronbach) alpha
- 2) Uji homogenitas data dengan uji korelasional antara skor masing-masing butir dengan total.

Uji Hipotesis.

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (Multiple regression). Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian ini, metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal. Model yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam gambar berikut ini:

Dalam hal ini:

FORMULA ANALISIS DATA

- Y_1 = Kepuasan Kerja diukur berdasarkan penjumlahan skor setiap butir.
 Y_2 = Komitmen Organisasi diukur berdasarkan penjumlahan skor setiap butir.
 X_1 = Budaya Organisasi diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi.
 X_2 = Konflik Peran diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data

Uji Reliabilitas

Pernyataan-pernyataan yang tidak valid dikeluarkan, selanjutnya dilakukan tes reliabilitas. Tes ini dimaksudkan untuk menentukan tingkat kepercayaan minimal yang dapat diberikan terhadap kesungguhan jawaban yang diterima. Pendekatan yang digunakan adalah menggunakan indeks koefisien alpha dari Cronbach Alpha. Hasilnya ditunjukkan pada tabel dan lampiran hasil/output yang disertakan.

Tabel 1.
Hasil Uji
Reliabilitas Pengaruh
Budaya Organisasi
dan Konflik Peran,
Terhadap Kepuasan
Kerja, dan
Komitmen
Organisasi.

Variabel	Koefisien Alpha
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,8004
Komitmen Organisasi (Y_2)	0,6216
Budaya Organisasi (X_1)	0,6274
Konflik Peran (X_2)	0,7362

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) variabel kepuasan kerja 0,8004, artinya 80,04 % alat pengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dipercaya atau teruji. Koefisien reliabilitas komitmen organisasi 0,6216, artinya 62,16 % alat pengukur komitmen organisasi dapat dipercaya atau teruji. Koefisien reliabilitas budaya organisasi 0,6274, artinya 62,74 % alat pengukur budaya organisasi dapat dipercaya atau teruji. Dan koefisien reliabilitas konflik peran 0,7362, artinya 73,62 % alat pengukur konflik peran dapat dipercaya atau teruji.

Uji Korelasional.

Tabel 2.
Hasil Uji
Korelasional
Pengaruh Budaya
Organisasi, dan
Konflik Peran,
Terhadap Kepuasan
Kerja dan komitmen
Organisasi.

	Y1	Y2	X1	X2
Y1	1,000	0,024	0,512*	0,092
Y2	0,024	1,000	0,318	0,538*
X1	0,512*	0,318	1,000	0,332
X2	0,092	0,538*	0,332	1,000

- a. Pada Variabel Dependent Y_1 Terhadap Variabel X_1 , dan X_2 .
- Besarnya keeratan hubungan antara variabel *kepuasan kerja* (Y_1), dengan *budaya organisasi* (X_1) dengan koefisien korelasinya adalah 0,512. Sedangkan variabel *kepuasan kerja* (Y_1) dengan variabel *konflik peran* (X_2) koefisien korelasinya 0,092, dan variabel *kepuasan kerja* (Y_1) dengan variabel *komitmen organisasi* (Y_2) koefisien korelasinya 0,024. Secara teoritis, karena korelasi antara variabel kepuasan kerja (Y_1) dan budaya organisasi (X_1) lebih besar ($>$) dari variabel Y_1 dengan (X_2).
 - "Berarti variabel budaya organisasi (X_1) lebih berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja (Y_1). Daripada hubungan kepuasan kerja (Y_1) terhadap variabel konflik peran (X_2), dan komitmen organisasi (Y_2)".
 - Pengaruh yang lemah antara variabel budaya (X_1) dengan konflik peran (X_2), yaitu 0,332. Hal ini menandakan tidak ada multikolinieritas, atau tidak ada korelasi diantara variabel bebas.
- b. Pada Variabel Dependent Y_2 Terhadap Variabel X_1 , dan X_2 .
- Besarnya keeratan hubungan antara variabel *komitmen organisasi* (Y_2), dengan *budaya organisasi* (X_1) dengan koefisien korelasi adalah 0,318, sedangkan variabel *komitmen organisasi* (Y_2) terhadap *konflik peran* (X_2) koefisien korelasinya 0,538. Dan variabel *komitmen organisasi* (Y_2) terhadap variabel *kepuasan kerja* (Y_1) koefisien korelasinya 0,024. Secara teoritis, karena korelasi antara variabel komitmen organisasi (Y_2) dan variabel konflik peran (X_2). lebih besar ($>$) dibanding variabel (Y_1) dengan (X_1).
 - "Berarti konflik peran (X_2) lebih berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi (Y_2). Daripada hubungan budaya organisasi (X_1) dengan komitmen organisasi (Y_2) terhadap variabel budaya organisasi (X_1), dan kepuasan kerja (Y_1)".
 - Pengaruh hubungan yang lemah antara variabel budaya (X_1) dengan konflik peran (X_2), yaitu 0,332. Hal ini menandakan tidak ada multikolinieritas, atau tidak ada korelasi diantara variabel bebas.

Uji Statistik Deskriptif.

- Nilai rata-rata dalam variabel komitmen organisasi (Y_2) pada lampiran (Dengan jumlah data 52) adalah 45,00 dengan nilai tengah (range) adalah 20 dengan standar deviasi 5,10.
- Nilai rata-rata dalam variabel kepuasan kerja (Y_1) pada lampiran (Dengan jumlah data 52) adalah 45,90 dengan nilai tengah (range) adalah 31 dengan standar deviasi 5,81.
- Nilai rata-rata dalam variabel budaya organisasi (X_1) pada lampiran (Dengan jumlah data 52) adalah 45,90 dengan nilai tengah (range) adalah 18 dengan standar deviasi 3,65.
- Nilai rata-rata dalam variabel konflik peran (X_2) pada lampiran (Dengan jumlah data 52) adalah 45,00 dengan nilai tengah (range) adalah 13 dengan standar deviasi 3,67.

Uji Hipotesa.

Hipotesis	Variabel Dependent	Nilai t	Nilai Signifikansi	Status
H1a	X1	4,177	0,000	Ditolak
H1b	X2	-0,675	0,503	Diterima

Tabel 3.
Uji Hipotesa Pada Variabel Dependent Y_1 Terhadap Variabel X_1 , dan X_2 .

- a. Uji Hipotesa Pada Variabel Dependent Y_1 Terhadap Variabel X_1 , dan X_2 .
Jika Statistik t hitung < Statistik t tabel, maka H_a diterima.
Jika Statistik t hitung > Statistik t tabel, maka H_a ditolak.
Jika probabilitas > 0,05, maka H_a diterima.
Jika probabilitas < 0,05, maka H_a ditolak.

- Tabel Variables entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed), atau dengan kata lain kedua variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.
- Angka R Square (R^2) adalah 0,269.
Berarti hanya 26,9% Kepuasan kerja (Y_1) bisa dipengaruhi (dijelaskan) oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan konflik peran (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 73,1% ($100\% - 26,9\% = 73,1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab atau faktor yang lain.
Catatan: R^2 berkisar pada angka 0 sampai 1, (semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel).
- Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah sebesar 9,007 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,0000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi variabel kepuasan kerja (Y_1). Atau bisa dikatakan, variabel Budaya organisasi (X_1) dan variabel konflik peran *secara bersama-sama* berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y_1).

Tabel 4.
Uji Hipotesa Pada
Variabel Dependent
 Y_2 Terhadap Variabel
 X_1 , dan X_2 .

Hipotesis	Variabel Dependent	Nilai t	Nilai Signifikansi	Status
H2a	X_1	1,246	0,219	Diterima
H2b	X_2	3,868	0,000	Ditolak

- b. Uji Hipotesa Pada Variabel Dependent Y_2 Terhadap Variabel X_1 , dan X_2 .
- Tabel Variables entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed), atau dengan kata lain kedua variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.
 - Angka R Square (R^2) adalah 0,311.
Berarti hanya 31,1% Kepuasan kerja (Y_1) bisa dipengaruhi (dijelaskan) oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan konflik peran (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 68,9% ($100\% - 31,1\% = 68,9\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab atau faktor yang lain.
Catatan: R^2 berkisar pada angka 0 sampai 1, (semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel).
 - Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah sebesar 11,072 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,0000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi variabel kepuasan kerja (Y_1). Atau bisa dikatakan, variabel Budaya organisasi (X_1) dan variabel konflik peran *secara bersama-sama* berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y_1).

Pembahasan

1. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa responden mempertimbangkan Budaya organisasi berbagai faktor yang membentuk kepuasan kerja meliputi lingkungan kerja, factor kebiasaan dalam budaya kerja, upah, promosi, rekan sekerja dan supervisi (Quarstein, 1993 dalam Luthans, 1998) sehingga penilaian kepuasan kerja tidak didasarkan hanya dari perubahan faktor kerja,

tetapi mempertimbangkan keseluruhan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Secara khusus, responden penelitian ini memiliki tugas berdasarkan profesionalitas yang dimiliki bidang-bidang tertentu atau disebut sebagai beban tugas intitusional dengan komposisi jumlah telah ditetapkan. profesi akuntan, yang menilai kinerja berdasarkan pencapaian prestasi tertentu. Oleh karena itu, walaupun seorang akuntan merasa puas atau tidak terhadap tugasnya, ancaman negatif berupa pemecatan, tertundanya kenaikan jabatan, atau berkurangnya *extrinsic reward* kecil kemungkinan untuk terjadi sepanjang terpenuhi beban tugasnya. Sehingga tidak signifikannya pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini dapat dijelaskan. Dengan melihat hasil uji korelasi yang dilakukan menghasilkan nilai koefisien korelasi yang tinggi (0,512 atau 51,2 %) menyebabkan keeratan hubungan budaya organisasi (X_1) lebih berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja (Y_1).

2. Apakah konflik peran memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini mengindikasikan konflik peran yang terjadi dalam lingkungan profesional (seperti Akuntan) disebabkan seorang akuntan lebih mengedepankan norma-norma, aturan dan kode etik profesi dalam menangani persoalan ditemui dalam tugas, jika dalam tugas dipengaruhi manajemen, seperti penerapan aturan kepegawaian maka dapat memicu timbulnya konflik peran. Hall. (1987).

Begley *et. al.* (1993) menyatakan bahwa individu yang berkomitmen tinggi cenderung rentan terhadap ancaman perubahan yang berasal dari dalam organisasi tapi sekaligus dapat menahan pengaruh negatif *job displeasure* seperti konflik peran, dan ambiguitas peran dibandingkan mereka yang tidak berkomitmen. Sikap komitmen organisasi merupakan interaksi faktor demografi seperti faktor usia, masa kerja, dan gender, faktor kepribadian seperti kebutuhan, tipe kepribadian, dan pusat kendali diri-, serta faktor organisasi—seperti desain tugas dan supervisi yang diterima dari pimpinan. Penelitian ini mengindikasikan peran komitmen organisasi berfungsi menahan pengaruh negatif *job displeasure* yang diakibatkan oleh konflik peran melalui kebijaksanaan organisasi yang berhubungan dengan desain tugas, meliputi otonomi tugas, signifikansi tugas, kejelasan tugas dan kualitas individu. Kebijakan organisasi berikut ditemukan dapat menghambat *job displeasure* Kebijakan organisasi lembaga yang mendukung pendidikan lanjut bagi akuntan bertujuan untuk meningkatkan kualitas akuntan dan stafnya disamping seminar dan kursus. Kebijakan mengikut sertakan para staff akuntan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan fungsi dan tugas akuntan berfungsi meningkatkan moral dan *performance*, serta kebijaksanaan kompensasi secara memadai. Mempertimbangkan pula faktor demografi responden dari usia dan masa kerja yang berperan memperkuat komitmen organisasi melalui penetapan kebijaksanaan organisasi secara memadai.

SIMPULAN

1. Budaya organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa responden mempertimbangkan Budaya organisasi berbagai faktor yang membentuk kepuasan kerja meliputi lingkungan kerja, factor kebiasaan dalam budaya kerja, upah, promosi, rekan sekerja dan supervisi Quarstein, (1993) dalam Luthans, (1998) sehingga penilaian kepuasan kerja tidak didasarkan hanya dari perubahan faktor kerja, tetapi mempertimbangkan keseluruhan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Melihat hasil uji korelasi yang dilakukan menghasilkan nilai koefisien korelasi yang tinggi (0,512 atau 51,2 %) menyebabkan keeratan hubungan budaya organisasi (X_1) lebih berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja (Y_1)

2. Konflik peran memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini mengindikasikan konflik peran yang terjadi dalam lingkungan profesional (seperti Akuntan) disebabkan seorang akuntan lebih mengedepankan norma-norma, aturan dan kode etik profesi dalam menangani persoalan ditemui dalam tugas, jika dalam tugas dipengaruhi manajemen, seperti penerapan aturan kepegawaian maka dapat memicu timbulnya konflik peran. (Hall.1987). Begley *et al.* (1993) menyatakan bahwa individu yang berkomitmen tinggi cenderung rentan terhadap ancaman perubahan yang berasal dari dalam organisasi tapi sekaligus dapat menahan pengaruh negatif *job displeasure* seperti konflik peran, dan ambiguitas peran dibandingkan mereka yang tidak berkomitmen. Melihat hasil uji korelasi yang dilakukan menghasilkan nilai koefisien korelasi yang tinggi (0,538 atau 53,8 %), keeratan hubungan konflik peran (X_2) lebih berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi (Y_2).

Keterbatasan Penelitian.

Hasil penelitian ilmiah senantiasa harus dikembangkan. Penelitian lanjutan perlu dilakukan karena penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yaitu:

- a) Jumlah sampel yang diambil amat kecil seharusnya sampel yang diambil minimum 100 responden ini dikarenakan terbatasnya waktu pengirisan dan terlambatnya pengembalian isian kuisioner yang kami sebar pada responden di Indonesia bagian tengah dan Indonesia bagian timur,
- b) Alat analisis penelitian mini ini merupakan hasil regresi berganda yang sederhana dari Program SPSS Ver.12, dengan tidak mengecilkan arti dari penelitian ini, peneliti sadar seharusnya mengolah data dengan alat analisis yang menggunakan program pengolah AMOS tetapi dikarenakan sample kuisioner yang ada hanya 52 seharusnya dibutuhkan 100 responden maka peneliti menggunakan regresi berganda yang sedikit banyak ada kelemahan-kelemahan yang tidak terdeteksi oleh peneliti. kesalahan dalam construct penelitian, menentukan alat analisa dan model dari analisa tersebut.

Saran-Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keprilakuan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam mengelola sumber daya manusianya. Seperti telah disebutkan penelitian ini merupakan penelitian replikasi, Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Beehr (1994) menunjukkan bahwa bagian dari elemen organisasi di KAP yaitu supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N dan K. Ferris, 1994. "A re- examination of accountant organizational - profesional conflict". *The Accounting Review* 59 (January): 1-15
- Bateman, T dan S. Strasser, 1984. "A longitudinal analysis of the antecedents of the antecedent of organizational commitment". *Academy of Management Journal* 27: 95-112
- Bamber, E Michael., Snowball, Doug., Tubbs, Richard M. 1989. "Audit Structure and its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation". *The Accounting Review*. Vol. LXIV, No.2. pp. 285-299
- Begley, M. Thomas & Joseph M. Czajka. 1993. Panel Analysis of The Moderating Effects of Commitment on Job satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change, *Journal of Applied Psychology*

- Davis, Kieth, 1995. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Mc. Graw Hill Publishing Compony, New Delhi.
- Dunham, J. B., G. L. Vinyard, and B. E. Rieman. 1997. Habitat fragmentation and extinction risk of Lahontan cutthroat trout. *North American Journal of Fisheries Management*. **17**:1126-1133.
- Fitria Puspa D., Riyanto B.L.S. 1999. "Tipe lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2, No.1. pp. 117-135.
- Gregson.T. 1992. "An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting" *Behavior Research In Accounting*. 4: 80 – 95.
- Hall, R.H.1987. *Organization: Structure, Processes and Outcomes*, Edition 4, Englewood Cliffs N.J. Prentice Hall.
- Huck, S.W., dan Cormier, W.H., 1996, "*Reading Statistics and Research*", 2rd Ed., NY: Harper Chollins Publishers Inc.
- Hofstede, Geert. 1990. Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?. *Organizational Dynamics* (Summer 1980b): 42-63
- Jackson, SE dan R.S. Shuler. 1985. A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in world Setinggs. *Organizational Behavior and Human Decision Process*. pp. 16.78
- Kahn, D, Wolfe, D, Qiunn, R, Snock, J dan Rosenthal, R.1964. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York
- Kozlowski, S dan Doherty,M 1989 Integration of climate and leadership: Examination of neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74: 546-553.
- Kotter, & Heskett. 1992. *Corporate Cultures and Performance*. Canada: Maxwell Macmillan
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior: Personality and Attitudes, Eight Edition*, Mc Graw Hill International Edition.
- Mangkunegara, A.A.A. Prabu,2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Rosda Karya Bandung*.
- Mathieu, J. 1991, A. cross level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 76 (5): 607-618.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. 1990, A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*.
- Mowday, RT.,R.M. Steers., & L.W.Porter.1979. "the Measurement of Organizatonal Commitment". *Journal of Vocational behavior*. 11. Pp.: 224-247.
- Ouchi, W.G.,Wilkins. A.L (1985). Organizational Culture, *Annual Review of Sociology*. 11: 457-583.
- O'Driscoll.M.P dan Beehr. TA. 1994. Supervisor behavior, role stressors and uncertainty as predictor s of personal outcomes for subordinates.*Journal of Organizational Behavior*, 15: 141-155.
- Pratt, Jamie & Beailieu, P. 1992. Organizational Culture in Public Accounting, Size and Technology, Rank and Functional Area, *Accounting and Organizational Society*,17: 140-161.
- Porter. L.W.,R.M. Steers., R.T. Mowday., and P.V. Boulin. 1974. " Organizational commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians" *Journal of Applied Psycology* (october).pp.: 603-609
- Poznanski, Peter, J. Bline, M. Dennis. 1997. Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants. *Behavioral Research in Accounting*. Volume 9, 1997. Printed in USA.

- Reynolds, P.O. (1986). Organizational culture as related to industry, position and performance: A preliminary report. *Journal of Management Studies*, 23, 333-345.
- Riggio, R.E., 1990. *Introduction to Industrial Organizational Psychology*, Glenview, Illinois: Scott, Foresman. Little Brown Higher Education.
- Rizzo, JR., House, & Lirtzman. 1970. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations." dalam Comerford, Sue E, Abernethy, Margaret A. 1999. *Behavioral Research in Accounting*, Vol 11. pp.93-110
- Suwandi & Indriantoro. 1999. "Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntansi Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2, No.2. pp.173-195.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36, 577-600.
- Supomo, B dan Indriantoro, Nur. 1998. *Pengaruh struktur dan budaya organisasional terhadap keefektifan anggaran partisipatif dalam peningkatan kinerja manjerial*. Studi empiris pada perusahaan manufaktur Indonesia. *Jurnal Kelola* No.18/VII.
- Weiss, Marvin, 1972, " Where 'Human Resources Accounting' Stands Today", *Journal Administrative Management*, November 1972, pp.43-48.
- Mahoney, T. A. T.H Jerdee dan S.J. Carroll. (1963), *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati, OH: Southwestern Publishing Co