

**Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran Auditor Internal
Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi Empiris pada Bulog dan Dolog se-Indonesia)**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh derajat sarjana S-2
Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro**



Diajukan oleh :

Nama : Lilik Nurcholiq

NIM : C4C000342

**KEPADA
PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2005**

Tesis Berjudul

**Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran Auditor Internal
Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi Empiris pada Bulog dan Dolog se-Indonesia)**

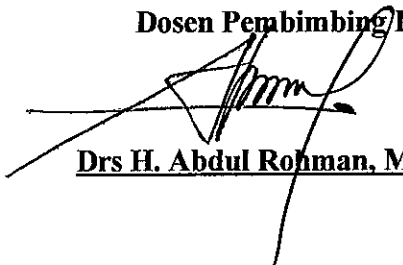
yang dipersiapkan dan disusun oleh

Lilik Nurcholiq

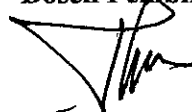
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 9 Maret 2005 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Tim Penguji

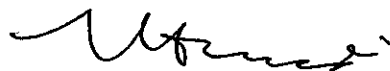
Dosen Pembimbing I

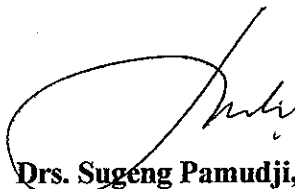

Drs. H. Abdul Rohman, MSi, Akt

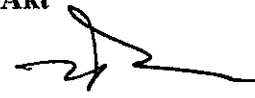
Dosen Pembimbing II


Drs. Daljono, MSi, Akt

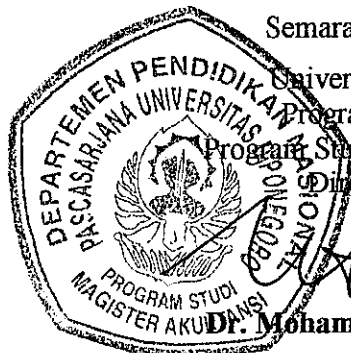
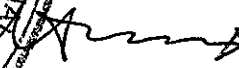
Anggota Tim Penguji


Dr. Mohammad Nasir, MSi, Akt


Drs. Sugeng Pamudji, MSi, Akt


Dr. Jaka Isgiyarta, MSi, Akt

Semarang, 9 Maret 2005


Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Akuntansi
Direktur Program

Dr. Mohammad Nasir, MSi, Akt

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN THESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa thesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah dipublikasikan atau diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya yang serba terbatas, thesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, Maret 2005

Lilik Nurcholiq

Harta dan anak-anak adalah perhiasan Kehidupan Dunia,
tetapi amalan-amalan yang kekal lagi shalih adalah lebih baik
pahalanya di sisi Tuhanmu serta lebih baik untuk menjadi harapan
(QS Al Kahfi 460)

Bacalah dengan nama Robb-mu yang Maha Menciptakan
Yang mencipta manusia dari segumpal darah,
Bacalah, dan sesungguhnya Robb-mu Maha Pemurah,
Yang Mengajari Manusia dengan kalam,
Mengajari manusia apa yang tidak diketahuinya
(QS Al-Alaq 1-5)

Kupersembahkan dan kudedikasikan untuk :

*Yang tercinta Bapak-Ibu, adik-adikku ; Totok
dan Herry (alm), istriku terkasih dan anak-
anakku tersayang Daffa dan Chasna*

ABSTRAKSI

Penelitian ini secara empiris menguji kembali pengaruh jabatan, budaya organisasi dan konflik peran auditor internal terhadap kepuasan kerja seperti yang dilakukan oleh Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2001), dengan perbedaan pada lokasi populasi dan sample yang diambil serta adanya eliminasi pada variabel endogen.

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari para auditor internal yang bekerja di instansi atau lembaga pemerintahan yaitu Bulog. Data dikumpulkan melalui 2 (dua) cara yaitu wawancara langsung sebanyak 71 responden dan *mail survey* sebesar 180 orang, sehingga total mencapai 251 orang. Dari 251 responden tersebut data yang masuk hanya 148 orang dengan rincian 93 orang (51,67%) dari *mail survey* sedangkan sisanya 55 orang (77,46%) melalui teknik wawancara.. Setelah diteliti ulang yang bisa diolah dengan teknik multivariate SEM yang dibantu program AMOS dan SPSS 10 hanya 103 jawaban.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi jabatan auditor internal semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Kemudian hipotesa yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor internal ternyata ditolak. Dan konflik peran auditor internal ternyata berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah dalam analisa statistic tidak menggunakan semua prosedur yang ada di AMOS untuk keefektifan penulisan. Kemudian dengan penggunaan skala pengukuran Likert 1-5 dimungkinkan adanya jawaban responden tidak terdistribusi secara normal. Dan terakhir sample yang dipakai tidak memenuhi sampel size yang diharapkan. Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan tersebut, kiranya untuk penelitian mendatang dapat disetting ulang.

Kata-kata kunci : Kepuasan kerja, jabatan auditor internal, budaya organisasi, konflik peran.

ABSTRACT

The main purpose of the study is to tests the function effects, the organization culture and internal auditor conflict to the work satisfaction as Dwi Cahyono and Imam Ghozali (2001) done, with differences on the population location, and sample that have been taken also the existence of endogen variable elimination.

Meanwhile the primary data are collected from internal auditor who worked in government department which is Bulog. The data was collected in the ways which are direct interview with 71 respondents and mail survey with 180 people, so there are 251 people. From 251 respondents only 148 people who passed, which detail 93 people (51,67%) from mail survey and the rest 55 people (77,46%) from interview technique. After reexamine which can be proceed with multivariate SEM technique and supported by AMOS and SPSS 10 programs only 103 answer passed.

The result of this research shows that if position of internal auditor become high, so that the effect of the work satisfaction is. After words, hypothesis says that the organization culture brings positive effect to work satisfaction of the internal auditor was denied. The Internal auditor roles conflict apparently brings negative effects to the work satisfaction. Meanwhile the limitations of this research is the static analyze not use all the AMOS procedure for writing effectivity. By the use of Likert measurement scale 1-5 its possible some answer from the respondent not distribute normally. The last sample is not fulfill the expected sample size. Based on the limitatations for the next research will be reconstructed.

Key words : Work satisfaction, internal auditor position, organization culture, role conflict.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Penyayang karena dengan hanya inayah dan hidayah-Nya lah sehingga penyusunan thesis ini dapat diselesaikan. Thesis ini dibuat sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Studi Pascasarjana pada Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang. Selain itu sekaligus – harapannya – untuk mengaplikasikan antara teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya guna mencari kesahihan empirik melalui fakta dan data yang ada. Akan tetapi tetap saja, sebagai manusia dengan segala kapasitas dan keterbatasannya masih saja dijumpai kesalahan-kesalahan.. Oleh karenanya saya menyatakan bertanggungjawab atas segala kesalahan yang ada dalam thesis ini, sebab sesuatu yang salah substansinya bersumber pada keterbatasan saya sementara kebenaran hakiknya bermuara dari Allah Yang Maha Benar.

Penyelesaian thesis ini melibatkan banyak pihak. Berkenaan dengan hal tersebut, ijinilah saya menyampaikan banyak terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Ir. Eko Budihardjo, MSc, Rektor Universitas Diponegoro dan Bapak Prof. Dr. dr. Suhardjo Hadisaputro, Direktur Program Pascasarjana yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menempuh pendidikan di Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. H. Mohammad Nasir, MSi, Akt, dan Dr. Djaka Isgiyarta, MSi, Akt, masing-masing selaku Direktur dan Deputy Direktur Bidang Akademik serta Drs. Daljono, MSi, Akt selaku Deputy Direktur Bidang Umum dan Keuangan

pada Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro sekaligus Pembimbing Anggota (pengganti).

3. Bapak Drs. H. Abdul Rahman, MSi, Akt, selaku Pembimbing Utama dan tidak lupa Ibu Dra. Johanna Maria Kodoatie MEc, yang pernah menjadi Pembimbing Anggota dan sekarang tengah menmpuh studi lanjutan di Australia.
4. Para staf admisi Pengelola Program Studi Magister Sains Akuntansi universitas yang sangat membantu dan mendukung kelancaran perkuliahan, administrasi hingga penyelesaian penyusunan thesis ini.
5. Bapak dan Ibu auditor internal baik yang di Bulog maupun Dolog (Divisi Regional) seluruh Indonesia yang telah menjawab dan mengembalikan kuesioner penelitian, karena tanpa partisipasi aktifnya, tentulah saya akan mengalami kesulitan dalam penyelesaian thesis ini. Ucapan khusus juga perlu kami haturkan kepada Bapak Drs. Sudirman Dampang, Drs. Iman Hidayat, MBA, Akt., dan Hanggono Sunu, BSc, yang selalu mensupport dan memotivasi karier dan studi saya.
6. Orang tua, istriku dan kedua anakku tercinta atas segala pengorbanan, kesabaran, dukungan dan tenggang rasa demi mendukung keberhasilan studi ini.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, dan hidayahNya kepada kita semua untuk senantiasa menimba ilmu yang bermanfaat bagi kepentingan masyarakat dan umat manusia. Amin.

Semarang, Maret 2005

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Surat Pernyataan Keaslian Thesis	iii
Halaman Persembahan	iv
Abstraksi	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
I. PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang Masalah	1
I.2. Rumusan Masalah	4
I.3. Tujuan Penelitian	4
I.4. Manfaat Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	6
II.1. Landasan Teori	6
II.1.1. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Jabatan Organisasi	6
II.1.2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Budaya	

Organisasi	8
II.1.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Konflik	
Peran	10
II.2. Penelitian Terdahulu	12
II.3. Pengembangan Hipotesis	15
II.3.1. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Jabatan	
Organisasi	15
II.3.2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Budaya	
Organisasi	16
II.3.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Konflik	
Peran	17
II.4. Kerangka Pemikiran	18
III. METODE PENELITIAN	20
III.1. Populasi dan Sampel	20
III.2. Jenis Penelitian	21
III.3. Pemilihan dan Pengumpulan Data	21
III.4. Operasional Variabel	22
III.4.1. Kepuasan Kerja	23
III.4.2. Jabatan Organisasi	23
III.4.3. Budaya Organisasi	24
III.4.4. Konflik Peran	24
III.5. Analisis Data	24
III.5.1. Statistik Deskriptif	25

III.5.2. Analisis Statistik	25
III.5.3. Memilih Matriks Input dan Teknis Estimasi	28
III.5.4. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit.....	28
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	29
IV.1. Gambaran Umum Responden	29
IV.2. Statistik Deskriptif	30
IV.2.1. Statistik Deskriptif Responden	30
IV.2.2. Statistik Deskriptif Variabel	31
IV.3. Proses Pengujian dan Analisis Data	32
IV.3.1. Uji Reliabilitas dan Confirmatory Factor Analysis	32
IV.3.2. Structural Equation Model	33
IV.3.3 Evaluasi Asumsi Multikolinieritas	35
IV.3.4. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit	35
IV.3.5. Pengujian Hipotesis	
IV.3.5.1. Pengujian Hipotesis 1	36
IV.3.5.2. Pengujian Hipotesis 2	37
IV.3.5.3. Pengujian Hipotesis 3	38
IV.3.6. Analisis Pengaruh	41
IV.3.6.1 Analisis Pengaruh Langsung ...	41
IV.3.6.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung	42
IV.3.6.3. Analisis Pengaruh Total	42

V.	KESIMPULAN DAN SARAN	43
V.1.	Kesimpulan	43
V.2.	Keterbatasan Penelitian	44
V.3.	Saran	44
V.4.	Implikasi Penelitian	45

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1. Daftar Hasil Penelitian Terdahulu	14
2. Sebaran Auditor Internal Bulog Seluruh Indonesia	22
3. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeks	28
4. Statistik Deskriptif : Karakteristik Responden	30
5. Statistik Deskriptif Variable	31
6. Ringkasan Hasil Perhitungan Reliabilitas dan Confirmatory Factor Analysis	33
7. Regression Weights	34
8. Tabel Evaluasi Kriteria Goodness of Fit	35
9. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	38
10. Standardized Direct Effects – Estimates	40
11. Standardized Indirect Effects – Estimates	41
12. Standardized Total Effects – Estimates	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Teoritis	19
2. Path Diagram	27
3. Full Model	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

- I. INSTRUMEN**
- II. DATA PRIMER**
- III. OUTPUT SPSS 10 (UJI RELIABILITAS)**
- IV. CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS**
- V. TEXT OUTPUT**
- VI. BIODATA**

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND), eksistensi Inspektur Pembantu dan Pemeriksa Bulog khususnya dan Bulog secara kelembagaan pada umumnya - diatur dalam Keppres No. 166 Tahun 2000 dan diadendum dalam Keppres No. 173 Tahun 2000 merupakan jabatan fungsional. Jauh sebelum Keppres itu terbit, keberadaan auditor internal ini telah dituangkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 19/1996 tentang Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan Angka Kreditnya. Dan secara internal, Kabulog telah mengeluarkan keputusan No. Kep. – 11/KA/01/2002 tanggal 17 Januari 2002 tentang Tata laksana Pengangkatan dan Penilaian Angka Kredit Pejabat Fungsional Auditor Bulog.

Keberadaan auditor internal di lingkungan pemerintahan, yang dulu dikenal dengan nama Inspektorat, masih belum sepenuhnya mengacu kepada tatanan yang telah ditetapkan oleh pembina JFA yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Oleh karenanya secara nasional kedua lembaga ini, BPKP dan BKN, mengingatkan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah dan Unit Pengawasan Intern Pemerintah, untuk melaksanakan *impassing* yaitu pengalihan jabatan Inspektur Pembantu dan Pemeriksa secara kolektif dari jabatan struktural menjadi JFA.

UPT-PUSTAKA-DNSIP

Salah satu maksud yang terkandung dalam pelaksanaan *impassing* adalah untuk meningkatkan mutu pengawasan di instansi pemerintah, dengan latar belakang pemikiran bahwa diperlukan penugasan yang penuh kepada auditor agar dapat melaksanakan tugas pengawasannya secara profesional.

Bagi aparat Pengawasan Bulog se Indonesia, JFA ini menimbulkan dilema yang luar biasa. *Pertama*, JFA bagi sebagian aparat pengawasan Bulog tidaklah semenarik bila dibandingkan dengan jabatan struktural. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dukungan sarana dan prasarana pengembangan karier JFA ini mengingat sistem, acuan, pedoman dan juklak yang masih relatif baru. *Kedua*, sistem pengawasan dan budaya organisasi yang selama ini berjalan, hampir 30 tahun, tidak mudah untuk memberlakukan JFA ini. Disamping itu, dengan struktur organisasi yang lebih desentralistik, Satuan Pengawasan Intern (SPI) dirasakan lebih sesuai.

Dengan melihat berbagai fenomena di atas tentu akan menimbulkan sederetan problematika bagi auditor internal di Bulog. Hal ini akan mengakibatkan kepuasan kerja mereka rendah. Untuk melihat sampai sejauhmana tingkat kepuasan kerja auditor internal terhadap Bulog, peneliti ingin melakukan penelitian terhadap para auditor ini di seluruh Indonesia. Meski terdapat kemungkinan adanya ketidakpuasan kerja terhadap Bulog, namun tingkat keluarnya auditor internal dari Bulog sangat kecil tetapi peran mereka terhadap perkembangan organisasi tidak berarti.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian tentang kepuasan kerja tersebut. Juga bagaimana pengaruh jabatan, budaya organisasi dan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor internal di lingkungan Bulog. Berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2001) yang menggunakan 2 (dua) variabel endogen yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini hanya 1 (satu) variabel endogen yang dipakai yaitu kepuasan kerja. Eliminasi variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini karena, sebagai lembaga pemerintah (Lembaga Pemerintah Non Departemen – kini sudah berubah bentuk menjadi Perum), yang notabene dari sisi *going concern* relatif akan tetap memiliki eksistensi yang lebih dibandingkan dengan perusahaan atau lembaga lain. Oleh karenanya komitmen organisasi bagi anggotanya (khususnya Auditor Internal) paling tidak, dalam bahasa Meyer dan Allen (1990), termasuk dalam kategori *Continuance Commitment* yaitu komitmen terhadap organisasi yang muncul jika karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karena seseorang membutuhkan (*need to*).

Ferris (1981) (dalam Cahyono 2001) menemukan bukti empiris bahwa kepuasan kerja (dan sifat komitmen organisasi) sangat dipengaruhi oleh jabatan. Sedangkan Basset (1984) (dalam Cahyono 2001) menyatakan kepuasan kerja berbanding lurus dengan fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi.

Disamping faktor jabatan atau kedudukan karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, juga ada faktor-faktor lain yang mempunyai signifikansi terhadap kedua variabel ini. Faktor itu adalah budaya organisasi dan konflik peran.

Faktor budaya organisasi diperkirakan memiliki pengaruh yang positif terhadap hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kesesuaian antara

budaya organisasi dan personalitas pada akhirnya akan berpengaruh pada perilaku (Wallach 1983 dalam Maghfiroh 2001) yaitu kinerja individu dan hasil kerja yang diinginkan termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kemungkinan untuk pindah organisasi sangat tergantung pada kesesuaian antara karakteristik individu dengan budaya organisasi. Sebagai organisasi yang mempunyai catatan sejarah panjang, Bulog tentu telah memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan organisasi lain.

Adanya potensi terjadinya konflik peran (*role conflict*) perlu mendapat perhatian, sebab konflik yang terjadi dalam organisasi akan membawa dampak yang merugikan karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, menurunnya kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan (Ratnawati 2001; Jackson & Schuler 1985 dalam Puspa & Riyanto 1999)

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat diatas, akan diuji secara empiris pengaruh jabatan organisasi, budaya organisasi dan konflik peran terhadap kepuasan kerja para auditor internal Bulog yang berada baik di Kantor Pusat maupun di daerah-daerah seluruh Indonesia.

Permasalahan diatas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah jabatan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hubungan kepuasan kerja auditor internal di Bulog

2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hubungan kepuasan kerja auditor internal di Bulog
3. Apakah konflik peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hubungan kepuasan kerja auditor internal di Bulog

I.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji pengaruh jabatan terhadap tingkat kepuasan kerja.
2. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh konflik peran terhadap tingkat kepuasan kerja.

I.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ada 2 (dua) yaitu *pertama* dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu akuntansi khususnya penelitian di bidang akuntansi berperilaku. Dan *kedua* diharapkan dapat digunakan oleh institusi Bulog sebagai acuan dalam mengelola sumber daya manusia pada umumnya dan auditor internal khususnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Jabatan Organisasi

Kepuasan kerja menurut Dewar dan Werbel (1979) adalah suatu sikap seseorang atau individu terhadap pekerjaannya. Dalam bahasa yang hampir senada Robbins (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang seharusnya diterima. Judge dan Locke (1996) menggambarkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya. Selanjutnya dikatakan bahwa proses pemikiran seseorang (*thinking processes*) akan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang. Proses pemikiran yang menyimpang (*disfunctional*) akan mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang, sebaliknya apabila pemikiran seseorang sedang jernih maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang menimbulkan tingginya tingkat kepuasan kerja seseorang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu dihabiskan

di tempat kerja (Riggio, 1990). Gilmer (1971) menyatakan ada berbagai faktor yang sangat menentukan kepuasan kerja seseorang antara lain keamanan kerja, faktor intrinsik dari pekerjaan dan aspek sosial dari pekerjaan. Seseorang yang merasakan keamanan kerja sesuai dengan yang dipersepsikannya akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Ferris dan Aranya (1984) (dalam Cahyono 2001) menyimpulkan bahwa dalam kasus akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik, seorang manajer lebih berkomitmen terhadap tempatnya bekerja dan terhadap profesinya ketimbang stafnya. Selanjutnya dikatakan bahwa sejalan dengan semakin tingginya jabatan dalam tingkatan hierarki organisasi, mereka akan memiliki lebih banyak tingkat aktualisasi diri yang lebih kuat, kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik yang jauh lebih besar.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Basset (1994) (dalam Cahyono 2001) ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Artinya karyawan yang mempunyai kedudukan lebih tinggi akan merasa lebih puas karena yang bersangkutan memiliki otonomi yang jauh lebih besar, mempunyai pekerjaan yang lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Sebaliknya karyawan bagian bawah atau staf lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggungjawab relatif lebih kecil.

Albrecht dan Brown (1981) (dalam Cahyono 2001) menemukan bahwa ternyata kepuasan kerja (dalam kasus di Kantor Akuntan Publik – KAP) akuntan pemula lebih rendah dibandingkan manajer atau partner dan kepuasan kerja tertinggi

dialami oleh partner. Bahkan oleh Gaertner dan Ruhe (1981) (dalam Cahyono 2001) ditegaskan bahwa hal-hal yang menyebabkan kepuasan kerja akuntan pemula rendah adalah karena kurang diperhatikan, merasa kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, ketidakjelasan peran mereka dalam organisasi, ketidakpastian akan masa depan dan rasa bosan.

Dari hasil penelitian Cahyono (2001) ditemukan bahwa jabatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara hasil studi longitudinal yang dilakukan oleh Harrell & Eickhoff (1988) (dalam Rahayu 2001) menunjukkan bahwa individu yang berorientasi menjadi pemimpin akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.1.2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Budaya Organisasi

Luthan (1995) menyatakan bahwa budaya organisasi sangatlah kompleks, sebab ada banyak ketidaksepahaman tentang konsepnya. Tetapi, kebanyakan definisi budaya organisasi mengakui pentingnya *shared* norma dan nilai-nilai sebagai petunjuk partisipasi perilaku organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa salah satu implikasi manajerial yang penting dari budaya organisasi adalah berkaitan dengan keputusan seleksi. Mempekerjakan individu yang nilai-nilainya tidak segaris dengan nilai-nilai organisasi akan menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan komitmen serta tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi.

Robbins (1996) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu; suatu sistem dan makna bersama.

Perekrutan karyawan yang tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi kemungkinan akan menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi, serta tidak terpuaskan dalam pekerjaannya. Tidak mengherankan apabila terjadi tingkah laku karyawan yang tidak cocok lebih tinggi dibandingkan karyawan yang merasa cocok.

Clemente dan Greenspan (1999) memecah budaya dengan tiga faktor mendasar yaitu *struktural* yang ditentukan oleh ukuran, umur dan sejarah perusahaan. *Politik* ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial, dan terakhir *faktor emosional* merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku.

Budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik penting (Luthan 1998), yakni (1) *observed behavioral regularities*, terjadi ketika anggota organisasi melakukan interaksi dengan yang lain, dengan menggunakan bahasa sehari-hari, terminologi dan ritual yang berhubungan dengan kebanggaan dan sikap. (2) *norms*, adanya standar perilaku, termasuk petunjuk bagaimana pekerjaan dilakukan.

(3) *Dominant values*, adanya nilai-nilai utama dimana organisasi sangat menginginkan dan mengharapkan anggotanya untuk berpartisipasi. (4) *Philosophy*, kebijakan yang dibangun organisasi untuk memberikan keyakinan tentang bagaimana pekerja dan atau pelanggan dipuaskan. (5) *rules*, semua aturan yang sifatnya kaku untuk memajukan organisasi dan (6) *organizational climate*, merupakan 'perasaan' menyeluruh yang diwujudkan dalam bentuk *physical layout*, cara interaksi para peserta dan cara bagaimana para anggota organisasi menjaga perilakunya dengan pelanggan atau orang dari luar organisasi lainnya.

Menurut Hofstede (1980) ada dua jenis praktek organisasi yang ditimbulkan serta menghasilkan nilai-nilai budaya yaitu proses seleksi dan proses sosialisasi. Proses seleksi terdiri dari dua komponen yakni perekrutan dan seleksi individu. Perekrutan adalah cara mengidentifikasi, menyaring dan mengundang orang luar untuk masuk menjadi bagian unit budaya. Untuk itu perlu dicari individu-individu yang memiliki nilai-nilai budaya yang serupa dengan nilai-nilai yang dianut oleh anggota kelompok. Sedangkan seleksi individu merupakan 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.

Hasil penelitian Cahyono (2001) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa budaya dapat meningkatkan konsistensi dari perilaku karyawan; dari titik pandang karyawan, budaya sangat bernilai karena mengurangi kedwiantian.

2.1.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Konflik Peran

Konflik peran (*role conflict*) didefinisikan sebagai adanya tekanan dua atau lebih kelompok tekanan secara simultan sehingga kepatuhan pada kelompok yang satu akan menimbulkan kesulitan atau ketidakmungkinan untuk mematuhi yang lainnya (Wolfe & Snoek 1962). Abernethy dan Stoelwinder (1995) menyatakan bahwa tingkat peran dipengaruhi oleh seberapa jauh para profesional ingin

mempertahankan sikap keprofesionalan mereka dalam perusahaan dan seberapa jauh lingkungan pengendalian yang berlaku di perusahaan mengancam otonomi para profesional tersebut.

Konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja (banyaknya terjadi perpindahan pekerja), penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan (Wolfe, et. al 1964 ; Jackson dan Schuler 1985)

Konflik peran juga berhubungan dengan penyimpangan hasil dan sikap pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti misalnya rendahnya kepuasan kerja (Aberethy & Stoelwinder 1995; Puspa & Riyanto 1999; Suwandi & Indriantoro 1999) yang pada akhirnya akan meningkatkan kecenderungan meninggalkan perusahaan dan mengurangi komitmen organisasi (Jackson & Schuler 1985; Levin & Stokes 1989; Ratnawati 2001).

Hasil penelitian Puspa & Riyanto (1999) terhadap profesi dokter dan dosen menemukan bukti bahwa untuk kelompok profesi dosen, konflik peran berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan dokter konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja sub unit. Sedangkan penelitian Abernethy & Stoelwinder (1995 dalam Puspa dan Riyanto, 1999) juga menemukan hasil yang sama dimana konflik peran untuk kelompok dokter berpengaruh secara negatif baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja. Sementara Cahyono (2001) berkesimpulan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini antara lain :

Peter J. Poznanski dan Dennis M. Blime (1997) dengan memakai teknik statistik SEM dan bertujuan untuk menguji *causal ordering* dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi diantara staf akuntan yang bekerja pada KAP The Big Six di Large Midwestern City menemukan hasil adanya *equal ordering* dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Di Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Dwi Fitri Puspa dan Bambang Riyanto (1999), dengan menggunakan korelasi dan regresi ditemukan kenyataan bahwa konflik peran para dosen mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Akan tetapi hal ini berbeda dengan kalangan profesional dokter yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja sub unitnya. Peneliti yang lain Dwi Cahyono (2001) yang meneliti pengaruh jabatan, budaya organisasi dan konflik peran terhadap hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan memakai alat analisis *Structural Equation Model (SEM)* dan AMOS 4.1 menghasilkan kesimpulan antara lain sebagai berikut :

- a) Jabatan organisasi berpengaruh negatif baik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
- b) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- c) Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kemudian Dyah Sih Rahayu (2001) meneliti tentang tekanan peran (role stress) pada auditor independen dengan memakai alat analisis SEM dibantu dengan program AMOS. Salah satu hasilnya yang berhubungan dengan penelitian ini adalah bahwa konflik peran berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Vince Ratnawati (2001) tentang faktor anteseden dan job insecurity dan konsekuensinya terhadap keinginan berpindah karyawan di Kantor Akuntan Publik dapat ditarik kesimpulan :

- a) Konflik peran mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi
- b) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif

Sedangkan penelitian Siti Maghfiroh (2001) terhadap pengaruh kultur organisasi dan Pelatihan Profesional Terhadap Hubungan Antara Personalitas Individu dan Kreativitas di Kantor Akuntan Publik dengan menggunakan uji beda (ANOVA dan KRUSKAL-WILLIS), regresi berganda dan korelasi dihasilkan simpulan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi pada unit kerja pengauditan. Sebaliknya pada unit JKM, kepuasan kerja berhubungan negatif dengan komitmen organisasi.

Secara singkat, hasil-hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut

Tabel 1 : Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Statistik	Kesimpulan
1	Peter J. Poznanski dan Dennis M. Bline (1997)	Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organization Commitment Among Staff Accountants	Structural Equation Model (SEM)	Adanya equal ordering dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
2	Dwi Fitri Puspa dan Bambang Riyanto (1999)	Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja : Suatu Penelitian Empiris	Korelasi dan Regresi	Konflik peran para dosen mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Sedangkan pada dokter mempunyai hubungan positif terhadap kinerja
3	Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2001)	Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	SEM dan AMOS 4.1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jabatan organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi 3. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
4	Dyah Sih Rahayu (2001)	Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) pada Auditor Independen	SEM dan AMOS	Konflik peran berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.
5	Vince Ratnawati (2001)	Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik peran mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi 2. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif
6	Siti Maghfiroh (2001)	Pengaruh Kultur Anteseden dan Pelatihan Profesional Terhadap Hubungan Antara Personalitas Individu dan Kreativitas : Studi pada KAP	Uji beda ANOVA dan KRUSKAL-WILLIS, regresi berganda dan korelasi	Kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi pada unit kerja pengauditan. Sebaliknya pada unit JKM, kepuasan kerja berhubungan negatif dengan komitmen organisasi

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengambil setting para Auditor Internal Bulog yang pernah bekerja dalam lingkungan Inspektorat atau Pengawasan baik yang berada di Kantor Pusat di Jakarta maupun yang berada luar Jakarta.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Jabatan Organisasi

Dalam kasus akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik disimpulkan bahwa seorang manajer lebih berkomitmen terhadap tempatnya bekerja dan terhadap profesinya ketimbang stafnya (Aranya dan Ferris 1984). Basset (1994) menemukan bukti bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Artinya karyawan yang mempunyai kedudukan lebih tinggi akan merasa lebih puas, hal ini berbeda dengan karyawan bagian bawah. Cahyono (2001) menemukan bahwa jabatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hasil studi Albrecht dan Brown (1981 dalam Cahyono 2001) menunjukkan kepuasan kerja akuntan (dalam kasus KAP) pemula lebih rendah dibandingkan manajer atau partner dan kepuasan kerja tertinggi dialami oleh partner. Hasil yang hampir seragam ditemukan Gaertner dan Ruhe (1981 dalam Cahyono 2001) dimana akuntan pemula mengalami stress dan ketegangan lebih tinggi daripada manajer atau partner.

Rumusan hipotesis untuk menguji pengaruh jabatan organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

H1: Semakin tinggi jabatan auditor internal semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

2.3.2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Budaya Organisasi

Luthan (1995) menyatakan bahwa budaya organisasi sangatlah kompleks, sebab ada banyak ketidaksepahaman tentang konsepnya. Robbins (1996) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu; suatu sistem dan makna bersama. Clemente dan Greespan (1999) memecah budaya dengan tiga faktor mendasar yaitu *struktural* yang ditentukan oleh ukuran, umur dan sejarah perusahaan. *Politis* ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial, dan terakhir *faktor emosional* merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku.

Menurut Hofstede (1980) ada dua jenis praktek organisasi yang ditimbulkan serta menghasilkan nilai-nilai budaya yaitu proses seleksi dan proses sosialisasi. Proses seleksi terdiri dari dua komponen yakni perekrutan dan seleksi individu. Perekrutan adalah cara mengidentifikasi, menyaring dan mengundang orang luar untuk masuk menjadi bagian unit budaya. Untuk itu perlu dicari individu-individu yang memiliki nilai-nilai budaya yang serupa dengan nilai-nilai yang dianut oleh anggota kelompok. Sedangkan seleksi individu merupakan 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.

Hasil penelitian Cahyono (2001) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu budaya organisasi diperkirakan akan berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa budaya dapat meningkatkan konsistensi dari perilaku karyawan; dari titik pandang karyawan, budaya sangat bernilai karena mengurangi kedwihartian.

Berdasarkan pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan dan sekaligus akan diuji adalah :

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor internal

2.3.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Konflik Peran

Penelitian-penelitian terdahulu tentang konflik peran ini banyak didapatkan hasil yang berlawanan. Pengujian yang dilakukan oleh Suwandi & Indriantoro (1999; juga Pasewark dan Strawser 1996 dan Puspa dan Riyanto 1999) tidak menunjukkan adanya hubungan langsung antara konflik peran dan kepuasan kerja atau dengan kata lain konflik peran mempunyai hubungan negative dengan kepuasan kerja. Mowday et al (1982) menemukan bahwa konflik peran merupakan anteseden dari komitmen organisasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa konflik peran merupakan variabel anteseden dari komitmen organisasi yang berkorelasi dengan kepuasan kerja dan menimbulkan konsekuensi keinginan berpindah (Mathiew & Zajac (1990).

Konflik peran juga berhubungan dengan penyimpangan hasil dan sikap pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti misalnya rendahnya kepuasan kerja (Aberethy & Stoelwinder 1995; Puspa & Riyanto 1999; Suwandi & Indriantoro 1999) yang pada akhirnya akan meningkatkan kecenderungan meninggalkan perusahaan dan mengurangi komitmen organisasi (Jackson & Schuler 1985; Levin & Stokes 1989; Ratnawati 2001).

Hasil penelitian Puspa & Riyanto (1999) terhadap profesi dokter dan dosen menemukan dua hal yang berlawanan. Untuk kelompok profesi dosen, konflik peran berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan dokter konflik peran berpengaruh terhadap kinerja sub unit. Abermethy & Stoelwinder (1995 dalam Puspa dan Riyanto, 1999) juga menemukan hasil yang sama dimana konflik peran untuk kelompok dokter berpengaruh secara negatif baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja. Sedangkan Cahyono (2001) berkesimpulan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan berbagai hasil penelitian diatas, dan didasarkan atas hipotesis Cahyono (2001) maka hipotesis yang kami ajukan adalah :

H3 : Konflik peran auditor internal berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2.4. KERANGKA PEMIKIRAN

Sesuai dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, secara umum dapat dikatakan beberpa hal yaitu **pertama** hubungan antara jabatan organisasi dengan kepuasan kerja adalah negatif. Ini mengandung makna bahwa jabatan organisasi

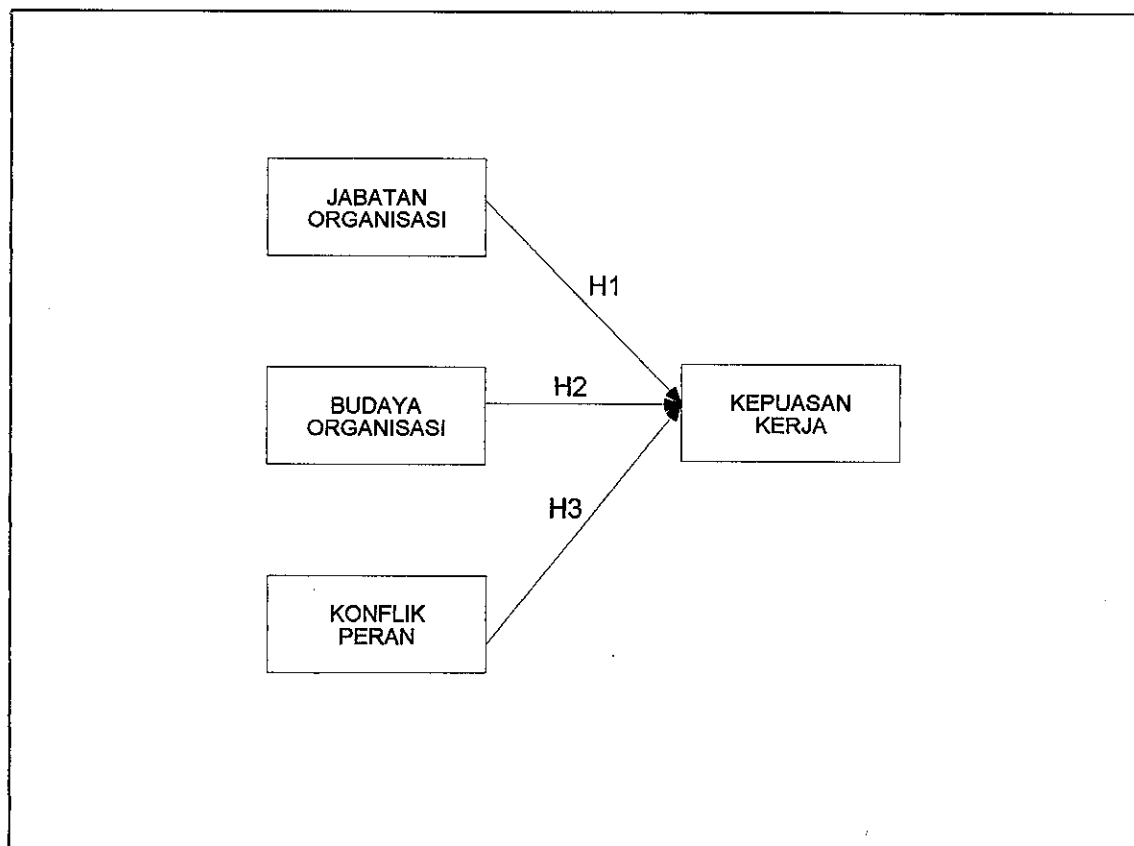
tidak berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasi.

Kedua hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja adalah positif.

Dari **ketiga** dari hasil penelitian dan hipotesis yang diajukan terhadap hubungan antara konflik peran dengan kepuasan kerja didapat kesimpulan bahwa hubungan konflik peran dengan kepuasan kerja adalah negatif.

Dari uraian diatas dapat digambarkan seperti dalam gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1 :
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini secara langsung ataupun tidak merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Cahyono (2001). Hanya perbedaan yang timbul adalah pengurangan variabel endogen. Jika pada penelitian Cahyono ada dua variabel endogen yaitu Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja maka pada penelitian ini hanya memakai variabel Kepuasan Kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan memakai Structural Equation Model (SEM). Sedangkan obyek penelitiannya adalah aparat pengawasan (*auditor internal*) di lingkungan Badan Urusan Logistik (Bulog) seluruh Indonesia.

3.1.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian kali ini adalah seluruh Auditor Internal di Bulog. Sesuai data dari Direktorat SDM dan Organisasi Bulog tahun 2001, jumlah auditor yang terdaftar mencapai 251 orang. Sedangkan metode sampel adalah dengan menggunakan sensus yaitu terhadap keseluruhan populasi yang ada. Alasan penggunaan sensus adalah karena populasi yang ada relatif terbatas, disamping itu juga untuk mendapatkan tingkat response rate yang maksimal.

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat korelasional, yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih (Indriantoro dan Supomo, 1999). Tujuan penelitian ini secara umum adalah :

- a. Menentukan ada-tidaknya korelasi antar variabel
- b. Membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel

Tipe penelitian ini menekankan pada penentuan tingkat hubungan yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi. Jika tingkat hubungan antar variabel relatif tinggi, kemungkinan sifat hubungannya *causal-effect*. Hubungan antar variabel yang berupa sebab-akibat antara dua variabel dapat diteliti melalui tipe penelitian kausal komparatif dan eksperimen.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul dan menelusuri kembali fakta-fakta sebagai faktor-faktor penyebabnya.

3.3. Pemilihan dan Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada 180 orang auditor khususnya yang berada di luar Pulau Jawa ditambah Jawa Barat dan Jawa Timur. Sedangkan sisanya sebanyak 71 orang yang berada di P. Jawa minus Jawa Timur dan Jawa Barat (Bulog, Dolog DKI, Jateng, DIY) dilakukan melalui metode wawancara. Sebaran jumlah auditor ini dapat terlihat dalam tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2
Sebaran Auditor Bulog Seluruh Indonesia Tahun 2001

NO	BULOG / DOLOG / SUB DOLOG	JUMLAH
1	BULOG	53
2	DOLOG	104
3	SUB DOLOG	94

Sumber : Bulog, 2001

Untuk pengumpulan data di luar pulau Jawa sepenuhnya mendapatkan dukungan dari pihak Deputy Pengawasan Bulog. Hal ini dilakukan untuk memperlancar tingkat *response rate*, disamping validitas jawaban para responden.

3.4. Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat 5 (lima) variabel yang terdiri dari 1(satu) faktor endogen yaitu kepuasan kerja dan 3 (tiga) faktor eksogen yakni jabatan, budaya organisasi dan konflik peran.

Dengan menggunakan metode sampel jenis sensus diharapkan akan lebih banyak menghasilkan data-data yang diperlukan untuk penelitian. Disamping itu penentuan sensus ini untuk mengurangi tingkat *response rate* yang di Indonesia menurut penelitian tergolong rendah yaitu sekitar 10 % sampai 20% (Indriantoro, 1993).

3.4.1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka (Porter et al 1974). Sedangkan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja auditor yang bekerja di Bulog. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, sama seperti Cahyono (2001), peneliti menggunakan instrumen *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Alasan penggunaan instrumen ini karena pertama instrumen ini menghasilkan *convergent validity* tertinggi dibandingkan dengan pengukuran lainnya. (Dunham et al 1997 pada Cahyono 2001). Kedua MSQ lebih komprehensif mengukur segi-segi spesifik dari kepuasan kerja.

Setiap responden diminta untuk menjawab 20 butir pertanyaan dengan menggunakan skala kategori (*Category Scale*) yang berkaitan dengan kepuasan dan terdiri dari lima item yaitu : (1) Sangat Memuaskan, (2) Memuaskan, (3) Sedang, (4) Kurang memuaskan, (5) Tidak memuaskan.

3.4.2 Jabatan Organisasi

Yang dimaksud disini adalah kedudukan atau fungsi auditor internal di Bulog. Di Bulog, sebagai akibat *proses impassing*, peran dan fungsi auditor belum maksimal. Hal ini disebabkan paradigma lama yang menganggap auditor adalah sebagai bagian struktural (bukan fungsional) dari institusi belum sepenuhnya hilang. Padahal kedua fungsi ini menurut aturan pemerintah sangat berlainan.

3.4.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasional yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu norma, nilai-nilai dan keyakinan (*belief*) yang dimiliki oleh auditor internal Bulog. Analisis faktornya memuat skor rata-rata unit sebagai indikator kunci dimensi kultur organisasional. Dengan menggunakan skala Likert lima point, yaitu (1) Sangat Setuju, (2) Setuju, (3) Netral/Tidak Pasti, (4) Tidak Setuju, (5) Sangat Tidak Setuju.

3.4.3. Konflik Peran

Definisinya adalah adanya tekanan dua atau lebih kelompok tekanan secara simultan sehingga kepatuhan pada kelompok yang satu akan menimbulkan kesulitan atau ketidakmungkinan untuk mematuhi yang lainnya (Wolfe & Snoek 1962). Konflik ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et al (1970) (dalam Cahyono 2001). Instrumen ini terdiri delapan item dengan skala lima point. Poin rendah menandakan tingkat konflik perannya rendah, begitu sebaliknya.

3.5. Analisis Data

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yang terdiri dari :

3.5.1. Statistik Deskriptif

Guna memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi mengenai variabel penelitian. Peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan rata-rata, median dan deviasi standar

3.5.2. Analisis Statistik

Data penelitian dianalisis dengan alat statistik, yang pertama adalah statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai kondisi demografi responden penelitian (umur, pendidikan, pengalaman kerja, jabatan, sertifikasi) dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, median, kisaran dan deviasi standar. Kedua metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Karena dengan SEM, peneliti dapat mengontrol dengan lengkap atas spesifikasi individu-individu untuk tiap bentuk statistik dari *Goodness of fit* bagi pemecahan faktor, dapat memberikan analisis faktor konfirmatori secara khusus digunakan dalam validasi skala untuk mengukur bentuk-bentuk khusus. Tujuh langkah dalam SEM adalah : (1) mengembangkan model berdasar teori, (2) mengembangkan sebuah diagram alur dari hubungan klausal, (3) mengubah diagram alur kedalam persamaan struktural dan model pengukuran, (4) memilih jenis matrixs input dan estimasi model yang diusulkan (5) menganalisis

kemungkinan apakah model dapat diidentifikasi, (6) menganalisis kriteria *goodness-of-fit*, (7) menginterpretasikan hasil penyajian (Hair et al, 1998).

Konstruk dari penelitian ini adalah:

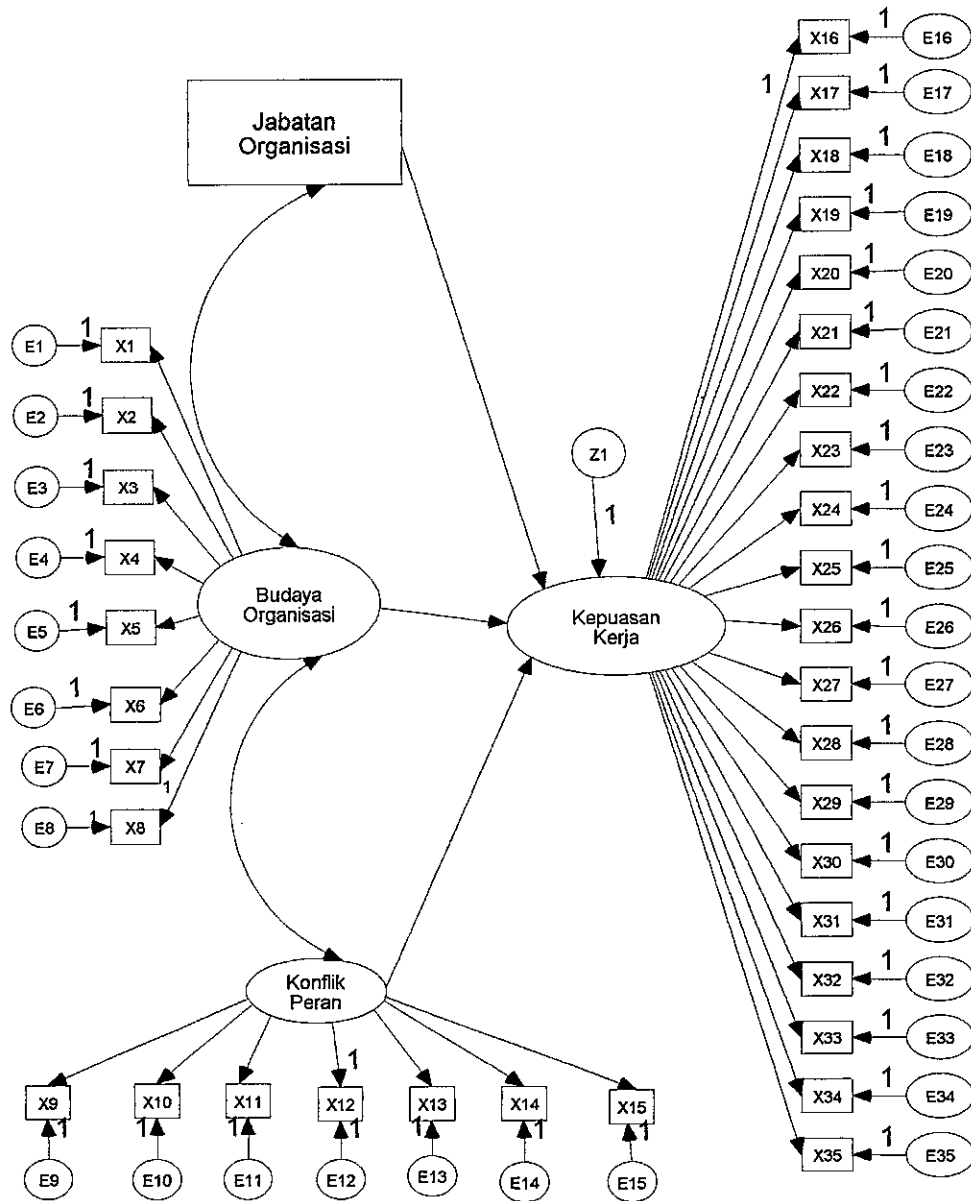
Jabatan Organisasi (JO)	: konstruk eksogen
Budaya Organisasi (BO)	: konstruk eksogen
Konflik Peran (KP)	: konstruk eksogen
Kepuasan Kerja (KK)	: konstruk endogen

Sedangkan *Structural Equation* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KK = \beta_1 JO + \beta_2 BO + \beta_3 KP + Z_1$$

Tampilan lengkap path diagram terlihat pada gambar 3.1

Gambar 2
Path Diagram
Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran Auditor Internal
Terhadap Kepuasan Kerja



3.5.3. Memilih matriks input dan teknis estimasi

Data masukan SEM berupa matriks varians atau matriks korelasi. Penelitian ini akan menguji kausalitas sehingga menggunakan matriks varians-kovarians (Hair et al. 1998)

Teknik estimasi yang dipergunakan adalah *Maximum Likelihood Estimation*. Estimasi *structural equation model* dilakukan melalui analisis *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model yang diuji.

3.5.4. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Berdasarkan perhitungan dengan program AMOS untuk model SEM ini, dihasilkan indeks-indeks *goodness of fit* sebagai berikut:

Tabel 3
Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit* Indeks

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE
Chi- square	Diharapkan kecil
Probability	≥ 0.05
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CFI	≥ 0.95
TLI	≥ 0.95
RMSEA	≤ 0.08
CMIN/DF	≤ 2.00

Sumber : Agusty Ferdinand (2002)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mendiskripsikan obyek penelitian, statistik deskriptif, pengujian model penelitian, pengujian realibilitas konstruk dan model fit, pengujian hipotesis yang diajukan serta pembahasan hasil penelitian.

4.1. Gambaran Umum Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan beberapa pertanyaan kepada 180 responden yang berada di luar Pulau Jawa ditambah Jawa Barat dan Jawa Timur dengan dukungan penuh dari Deputi Pengawasan Bulog. Sedangkan 71 responden (Bulog di Jakarta, Dolog DKI Jakarta, Jawa Tengah dan DIY) melalui wawancara langsung. Dari 180 responden yang dikirim melalui bantuan penuh Deputi Pengawasan itu dikirim pada tanggal 28 Juni 2004 2004. Dan sampai batas pengembalian yang telah ditentukan yaitu tanggal 29 Juli 2004, jawaban yang kembali mencapai 51,67% atau 93 orang. Sedangkan dari 71 responden yang ditarget untuk dilakukan metode wawancara langsung, ternyata hanya 55 orang atau 77,46% yang bisa dilakukan. 16 orang tidak dapat diambil jawabannya karena pada saat dilakukan wawancara sedang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yaitu cuti, dinas keluar kota dan sakit.

Jadi secara keseluruhan jumlah jawaban yang telah masuk 148 buah dan yang dapat diolah mencapai 103 buah dikarenakan tidak lengkap mengisinya.

4.2. Statistik Deskriptif

4.2.1 Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif mengenai karakteristik responden yaitu demografi responden yang berpartisipasi pada penelitian ini. Demografi responden ini menggambarkan, jenis kelamin, pendidikan, Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini tercantum pada tabel 4.1

TABEL 4
Statistik Deskriptif : Karakteristik Responden

		Frekuensi	Persentase
Ukuran Sampel		103	100
Kantor	Bulog	58	56,3
	Dolog	45	43,7
Pendidikan Terakhir	D3	27	26,2
	S1	67	65,0
Jabatan	S2	9	9
	Staf	49	47,6
	Senior	44	42,7
	Manajer	10	9,7

Sumber : Data yang diolah

Dari 103 responden, jumlah responden yang berkantor di Bulog sebesar 56,3% dan jumlah responden yang berkantor di Dolog 43,7%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 sejumlah 65% dan S2 9% sedangkan yang berpendidikan D3 26,2 %.

4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel

TABEL 5
Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Deviasi Standar
Budaya Organisasi	8-40	21-30	26.1068	1.7973
Konflik Peran	7-35	12-33	22.0194	4.6715
Kepuasan Kerja	20-100	40-84	65.5534	8.4212

Sumber : Data Primer yang diolah

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (Budaya Organisasi, Konflik Peran dan Kepuasan Kerja) digunakan tabel frekuensi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya dan standar deviasi yang disajikan dalam tabel 5. Berdasarkan tabel tersebut hasil pengukuran mengenai variabel Budaya Organisasi, skor jawaban responden berkisar antara 21-30 yang lebih kecil dengan kisaran teoritisnya yaitu antara 8-30. Angka ini menunjukkan bahwa *internal auditor* yang menjadi responden ini menunjukkan budaya organisasi yang tidak terlalu tinggi. Mengenai skor jawaban responden variabel kepuasan kerja berkisar 40-84 dengan kisaran teoritis 20-100, hal ini berarti jawaban responden tidak ada yang mempunyai jawaban yang sangat tidak menyukai bidang pekerjaannya sebagai *internal auditor*. Sedangkan mengenai variabel konflik peran berkisar antara 12 – 33 dengan kisaran teoritis 7 – 35 hal ini berarti responden dalam penelitian ini mempunyai tingkat konflik peran yang tinggi terhadap organisasinya.

4.3. Proses Pengujian Dan Analisis Data

Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel-variabel penelitian. Karena data yang diperoleh merupakan data perilaku yang didapat dari angket, maka sebelum mengambil data perlu pengujian statistik untuk kelayakan angket. Pengujian tersebut berupa uji *reliability* menggunakan program SPSS dan uji *validitas* dengan menggunakan *confirmatory analysis* dengan menggunakan program AMOS 4.0. Kemudian setelah angket melewati uji-uji tersebut analisa data penelitian dilaksanakan.

4.3.1 Uji reliabilitas dan *confirmatory factor analysis*

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS 10.0 didapat hasil korelasi Alpha dari *Cronbach* lebih besar dari 0.7. Adapun ringkasan dari lampiran hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Ringkasan Hasil Terhitungan Reliabilitas dan
Confirmatory factor Analysis

Variabel	Hasil Perhitungan Reliabilitas Alpha Cronbach	Variabel Indikator	Hasil Perhitungan Confrimatory factor Analysis		
Budaya	0,743	X1	X1		
		X2	X2		
Organisasi		X3	X3		
		X4	X4		
		X5	X5		
		X6	X6		
		X7	X7		
		X8	X8		
		X9	X9		
Konflik Peran	0,7749	X10	X10		
		X11	X11		
		X12	X12		
		X13	X13		
		X14	X14		
		X15	X15		
		Kepuasan Kerja	0,8807	X16	X16
				X17	X17
X18					
X19	X19				
X20	X20				
X21	X21				
X22	X22				
X23	X23				
X24	X24				
X25	X25				
X26	X26				
X27	X27				
X28					
X29	X29				
X30					
X31	X31				
X32					
X33	X33				
X34	X34				
X35	X35				

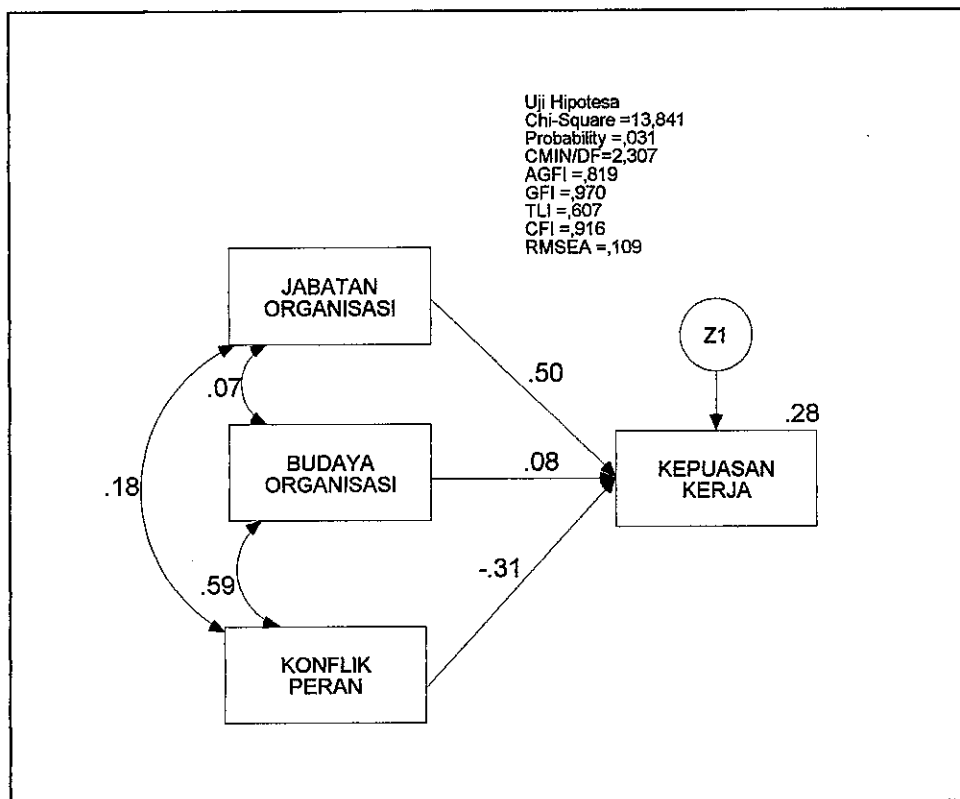
Sumber : Data yang diolah terdapat pada lampiran I dan II

4.3.2. *Structural Equation Model*

Setelah model melalui proses *Confrimatory factor Analysis* konstruk penelitian, maka selanjutnya dilakukan analisis terhadap *full model* dengan

menggunakan SEM. Hasil analisis terhadap *full model* dapat dilihat pada gambar 4. dengan *regression weight* pada tabel 7 sebagai berikut:

Gambar 3
Full Model



Sumber : Data yang diolah

Tabel 7
Regression Weights

			Estimate	S.E.	C.R.	P
KK	<--	JO	3.790	0.644	5.887	0.000
KK	<--	BO	0.058	0.080	0.726	0.468
KK	<--	KP	-0.929	0.320	-2.903	0.004

Sumber : Data yang diolah

4.3.3 Evaluasi Asumsi Multikolinieritas.

Dengan menggunakan AMOS 4.0. uji ini dapat dideteksi dari determinan matriks kovarian. Nilai determinan matriks kovarian yang sangat kecil memberi indikasi adanya problem multikolinieritas. Hasil dari penganalisaan dengan AMOS 4.0, didapat determinan matriks kovarian sample sebesar *Determinant of sample covariance matrix* = 6,2141e-002 untuk model tersebut. Hasil ini mengidentifikasi nilai yang jauh dari nol. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinieritas* dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian layak untuk digunakan.

4.3.4. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Berdasarkan perhitungan dengan program AMOS untuk model SEM ini, dihasilkan indeks-indeks *goodness of fit* sebagai berikut:

Tabel 8
Tabel Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi- square	Diharapkan kecil Dari 6.947525	13.841	Kurang Baik
Probability	≥ 0.05	0.031	Baik
GFI	≥ 0.90	0.970	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.819	Kurang Baik
CFI	≥ 0.95	0.916	Kurang Baik
TLI	≥ 0.95	0.76	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.109	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	2.307	Kurang Baik

Sumber : Data yang sudah diolah

Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit* atas *Structural equation model* pada model tersebut menunjukkan model yang baik dengan ditunjukkan pada Chi-square yang baik. Secara umum dapat dikatakan bahwa model tersebut adalah cukup fit untuk dianalisis.

4.3.5. Pengujian Hipotesis

Setelah melalui proses analisis konfirmatori faktor dan analisis terhadap *full model* dari SEM keseluruhan model dapat diterima dengan baik. Berdasarkan hasil analisis terhadap indeks *goodness-of-fit*, model ini telah memenuhi kriteria yang disyaratkan Langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan berdasarkan hasil analisis statistik yang didapat dari output program AMOS.

4.3.5.1. Pengujian Hipotesis I

Hipotesis 1 adalah *Semakin tinggi jabatan auditor internal semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja* Parameter estimasi antara jabatan dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR (*Critical Ratio*) 5.887. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq \pm 1.96$ dan mempunyai nilai P sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H 1 dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian Basset (1994) yang menemukan bukti bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Artinya karyawan yang mempunyai kedudukan lebih tinggi akan merasa lebih puas, hal ini berbeda dengan

karyawan bagian bawah dan hasil ini bertentangan dengan Cahyono (2001) yang menemukan bahwa jabatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi posisi seorang auditor internal dalam suatu hierarki di bidang pengawasan, maka mereka akan semakin puas dalam bekerja. Hal ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi jabatannya maka aktualisasi auditor internal terhadap pekerjaan dan organisasinya jauh lebih tinggi dibandingkan dengan auditor internal yang jabatannya relative lebih rendah. Hasil ini juga mendukung temuan Aranya dan Ferris (1984) yang mendapati bahwa manajer lebih berkomitmen terhadap tempatnya bekerja dan terhadap profesinya sebagai akuntan ketimbang para anggota staff. Adler dan Aranya (1984) juga menemukan bahwa sejalan dengan semakin tingginya jabatan akuntan public dalam tingkatan hierarki organisasi, maka mereka akan memiliki tingkat aktualisasi diri yang lebih kuat, kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik yang lebih besar serta komitmen professional dan organisasional yang lebih kuat.

4.3.5.2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang menyatakan *budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor internal*. Parameter estimasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR 0.726. Dapat dilihat bahwa nilai CR kurang dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 tidak dapat diterima pada tingkat signifikansi 5%, dan dapat juga dilihat dari P-

value. Dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0,468 karena P- *value* kurang dari 0.05, maka hipotesis H 2 tidak diterima.

Berdasarkan hasil temuan tersebut bertentangan dengan temuan Cahyono (2001) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu budaya organisasi diperkirakan akan berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang telah berkembang lama di Bulog ternyata tidak selalu memberikan kepuasan kerja bagi anggota-anggotanya khususnya auditor internal. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang ada sangat tidak mendukung – setidaknya-tidaknya – kepuasan kerja anggota organisasi.

4.3.5.3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 adalah *konflik peran auditor internal berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja*. Parameter estimasi antara profesionalisme peraturan sendiri dengan kepuasan kerja dibentuk menghasilkan nilai CR -2.903 . Dapat dilihat bahwa nilai CR lebih dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H 3 dapat diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P- *value*, dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.004 karena P- *value* lebih dari 0.05, maka hipotesis H3 dapat diterima. Hasil ini konsisten dengan temuan Abernethy & Stoelwinder (1995) dalam (Puspa dan Riyanto, 1999) juga menemukan hasil yang sama dimana konflik peran untuk kelompok dokter berpengaruh secara negatif baik

terhadap kepuasan kerja maupun kinerja. Sedangkan Cahyono (2001) berkesimpulan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999). Temuan ini juga konsisten dengan temuan Jackson dan Schuler (1985) yang secara substantive menyebutkan bahwa konflik peran yang terjadi di suatu organisasi berpengaruh negative terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan, peningkatan perputaran kerja dan penurunan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa konflik peran (*role conflict*) juga berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja auditor internal di Bulog yang notabene adalah merupakan institusi pemerintah. Dengan kata lain kenegatifan pengaruh konflik peran dan kepuasan kerja terjadi baik di lingkungan swasta – dalam hal ini di Kantor Akuntan Publik (KAP) – dan di lembaga pemerintah.

Tabel 9
Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Bunyi Hipotesis	Hasil Pengujian
H1	Semakin tinggi jabatan auditor internal semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja	Diterima
H2	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor internal	Ditolak
H3	Konflik peran auditor internal berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.	Diterima

Hasil pengujian hipotesis diatas mempunyai beberapa makna urgen yaitu. **Pertama** bahwa semakin tinggi jabatan auditor internal di Bulog hingga ke Dolog maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Ini berarti hasil pengujian sesuai dengan hipotesa yang dibangun. Hasil ini mengisyaratkan bahwa jabatan atau kedudukan jabatan auditor internal sangat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Hasil pengujian ini bertolak belakang dengan temuan Cahyono (2001) yang menemukan bahwa jabatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan (komitmen organisasi). Sebaliknya penelitian ini mendukung kesimpulan Basset (1994) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kedudukan dan fungsi karyawan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa jabatan di Bulog merupakan harapan atau keinginan untuk mencapai maksimasi kepuasan kerja seseorang.

Kedua, hipotesa yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor internal ternyata ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di lingkungan Bulog tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja para auditor internal. Apapun budaya organisasi yang dikembangkan tidak akan memberikan implikasi apapun terhadap kepuasan kerja auditor internal. Dan **ketiga** bahwa konflik peran auditor internal berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja ternyata dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan temuan Cahyono (2001) dimana konflik peran auditor internal di KAP berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Disamping itu penelitian ini juga mendukung temuan Abernethy dan Stoelwinder (1995) dalam (Puspa dan Riyanto, 1999) yang

menyatakan konflik peran untuk kelompok dokter berpengaruh secara negative baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja. Ini meberikan sinyal bahwa konflik peran di Bulog (dan organisasi lain), jika tidak dikelola dengan baik, akan menciptakan potensi yang membahayakan bagi eksistensi organisasi secara keseluruhan.

4.3.6. Analisis pengaruh

Dalam bagian ini analisis pengaruh yang dilakukan adalah analisis pengaruh langsung, analisis pengaruh tidak langsung dan analisis pengaruh total. Adapun hasil analisis ini adalah sebagai berikut

4.3.6.1. Analisis pengaruh langsung

Berdasarkan hasil dari perhitungan komputasi dari program AMOS 4.0, terlihat bahwa 3 variabel jabatan organisasi, budaya organisasi dan konflik peran mempunyai pengaruh langsung terbesar terhadap variabel kepuasan kerja dan pengaruh yang paling besar adalah jabatan organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.505.

Tabel 10
Standardized Direct Effects – Estimates

	KP	BO	JO
KK	-0.309	0.076	0.505

Sumber : data yang diolah

4.3.6.2. Analisis pengaruh tidak langsung

Berdasarkan hasil dari perhitungan, terlihat bahwa ketiga variabel yakni jabatan organisasi, budaya organisasi dan konflik peran sama sekali tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 11
Standardized Indirect Effects – Estimates

	KP	BO	JO
KK	0.000	0.000	0.000

Sumber : data yang diolah

4.3.6.3. Analisis pengaruh total

Dalam perhitungan analisa pengaruh total dengan didasarkan pada perhitungan komputasi, terlihat bahwa 3 variabel jabatan organisasi, budaya organisasi dan konflik peran mempunyai pengaruh total terbesar terhadap variabel kepuasan kerja dan pengaruh yang paling besar adalah jabatan organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.505.

Tabel 12
Standardized Total Effects – Estimates

	KP	BO	JO
KK	-0.309	0.076	0.505

Sumber : data yang diolah

BAB V

KESIMPULAN HASIL PENELITIAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan dalam BAB IV, dari tiga hipotesis yang diajukan, hanya satu hipotesis yang ditolak yaitu hipotesis 2 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi jabatan auditor internal semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian Basset (1994) yang menemukan bukti bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Artinya karyawan yang mempunyai kedudukan lebih tinggi akan merasa lebih puas, hal ini berbeda dengan karyawan bagian bawah dan hasil ini bertentangan dengan Cahyono (2001) yang menemukan bahwa jabatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Sedangkan hipotesis yang ketiga menyatakan konflik peran auditor internal berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan temuan Abernethy & Stoelwinder (1995 dalam Puspa dan Riyanto, 1999) juga menemukan hasil yang sama dimana konflik peran untuk kelompok dokter berpengaruh secara negatif baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja. Sedangkan Cahyono (2001) berkesimpulan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Berikut ini keterbatasan-keterbatasan yang kemungkinan dapat menimbulkan gangguan terhadap penelitian ini. Pertama dalam analisis statistik peneliti tidak menggunakan prosedur semuanya yang ada di program AMOS dengan alasan untuk keefektifan penulisan. Keterbatasan kedua adalah pada skala pengukuran yang digunakan yaitu likert 1–5 dimana dengan menggunakan skala ini ada kemungkinan jawaban yang diberikan oleh responden tidak terdistribusi secara normal. Skala yang pendek akan memberikan kecenderungan jawaban yang ekstrim dan distribusi mengelompok pada rentang pendek sehingga cenderung membentuk distribusi yang leptukortik (meruncing tinggi). Keterbatasan ketiga adalah sampel yang didapat tidak memenuhi sampel size yang diharapkan meskipun syarat penggunaan sampel dalam SEM antara 100 – 200 terpenuhi (Hair, 1995), ini dikarenakan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam SEM sendiri. Keterbatasan lain dari instrumen yang digunakan berdasarkan pada jawaban responden. Tentunya akan menimbulkan masalah apakah jawaban responden sesuai dengan kondisi sebenarnya.

5.3. Saran

Pertama untuk penelitian mendatang, diharapkan untuk menggunakan prosedur AMOS yang lengkap seperti uji normalitas data, uji outlier dan sebagainya yang belum dilakukan dalam penelitian ini.

Kedua skala pengukuran yang sebaiknya dipergunakan perlu dipertimbangkan menggunakan skala yang lebih lebar karena skala yang memiliki

tentang data cukup lebar mampu memuat semua informasi yang diinginkan oleh masing-masing responden, sehingga hasilnya lebih baik dan diharapkan terdistribusi secara lebih normal.

Ketiga berkaitan dengan tidak terpenuhinya sampel size karena keterbatasan dari SEM maka disarankan menggunakan teknik lain yang bisa mengadopsi hal tersebut.

5.4. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa model yang diusulkan tidak berbeda dengan model yang terdapat dalam populasi. Penelitian ini membuktikan Jabatan yang tinggi dan tingkat konflik peran tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja staf dalam suatu organisasi perusahaan. Temuan ini dapat dijadikan dasar bagi manajemen Bulog dan Dolog di Indonesia untuk mengelola sumberdaya manusia yang berkaitan dengan akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy, MA., dan Stoelwinder, 1995, *The Role of Professional Control in The Management of Complex Organization*, Accounting Organization & Society, 1-16
- Aranya, N., R. Lachman dan J. Armenic, 1982, *Accountant Job Satisfaction : A Path Analysis*, Accounting Organization and Society 7 (3) : 201-215
- Bateman, T dan S. Strasser, 1984, *A Longitudinal Analysis of The Antecedents of Organizational Commitment*, Academy of Management Journal 27 : 95-112
- Dewar, R dan J. Werbel, 1979, *universalistic and Contingency Predictions of Employee Satisfaction and Conflict*, Administrative Science Quarterly: 71-96
- Dwi Cahyono dan Imam Ghozali, *Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik)*, Simposium Nasional Akuntansi IV, Bandung
- Dwi Fitri Puspa dan Bambang Riyanto, 1999, *Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja : Suatu Penelitian Empiris*, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 2 (1) : 117-135
- Dyah Sih Rahayu, 2001, *Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) pada Auditor Independen*, Simposium Nasional Akuntansi IV, Bandung
- Gilmer, B.H., (1971), *Industrial and Organizational Psychology*, McGraw Hill, New York.
- Gregson, T, 1992, *An Investigation of The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting*, Behaviour Research in Accounting, 4 : 80-95

- Hair, Joseph F. Andersen, Rolph E. Andersen, R.L. Tatham dan W.C. Black, 1998, *Multivariate Data Analysis*, 5th ed Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Harrell, A. Eickhoff, 1988, *Auditors' Influence-Orientation and Their Affective Responses to The "Big Eight" Work Environment*, *Auditing : A Journal of Practice & Theory* (Vol. 7, No.2) : 241-252
- Hofstede, Geert, 1980, *Motivation, Leadership and Organization : Do American Theories Apply Abroad ?*, *Organizational Dynamics* (Summer 1980b) : 42-63
- Jackson, S.E, dan Schuller R.S, 1985, *A Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in World Settings*, *Organizational Behaviour and Human Decision Process*
- Judge, T.A., dan E.A. Locke, 1993, *Effect of Disfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction*, *Journal of Applied Psychology*, 78 (3) : 475-490
- Luthans, Fred, 1998, *Organizational Behaviour*, Eight Edition, Irwin McGraw-Hill
- 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., and D.M. Zajac., 1990, *A Review and Meta Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment*, *Psychological Bulletin* 108 (2): 117-194
- Meyer, John P dan Allen, Natalie J, 1990, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organizations*, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18, The British Psychological Society
- Mowday, R.T., R.M. Steers, and L. W Porter, 1982, *Employee-Organizational Linkages*, New york, Academic Press.

- Nur Indriantoro, 1993, *The effect of Participative Budgeting on Job Performance and Job Satisfaction With Locus of Control and Cultural Dimensions as Moderating Variables*, Dissertation (tidak dipublikasikan)
- Porter, L.W., R.M. Steers., R. T. Mowday and P.V. Boulian, 1974, *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians*, *Journal of Applied Psychology* 59: 604-609
- Riggio, R.E., 1990, *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Glenview, Illinois: Scott, Foresman/Little Brown Higher Education
- Robbins, Stephen P., 1996, ***Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications***, Eighth Edition, Prentice Hall, Inc.
- Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999, *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2 : 173-195
- Siti Maghfiroh, 2001, *Pengaruh Kultur Organisasi dan Pelatihan Profesional Terhadap Hubungan Antara Personalitas Individu dan Kreativitas : Studi pada KAP*, Simposium Nasional Akuntansi IV, Bandung,
- Warta Intra Bulog, 2001, *Aparat Pengawasan Bulog Di Persimpangan Jalan*, No. 4/Th.XXVII, November 2001
- Williams, LJ dan JT. Hazer, 1986, *Antecedent and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models : A Reanalysis Using Latent Variables Structural Equation Methods*, *Journal of Applied Psychology* 71 (2) : 37-44
- Wallach, E.J., 1983, *Individual and Organization : The Cultural Match*, *Training and Development*, Journal, 29-36
- Wolfe, D, Kahn, D, Quinn R, Snock J, dan Rosenthal R, 1964, *Organizational Stress : Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York
- Vince Ratnawati, 2001, *Pengaruh Faktor Antecedent, Job Insecurity Dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi*

Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia), Simposium Nasional Akuntansi IV, Bandung