

**PENGARUH *ETHICAL CLIMATE*, PADA
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
*ORGANIZATIONAL-PROFESSIONAL
CONFLICT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik dan Akuntan
Pemerintah di Wilayah Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**MERRY CHRISTSILNA SARANELA
NIM.C2C607097**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2011

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Merry Christsilna Saranela
Nomor Induk Mahasiswa : C2C607097
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH *ETHICAL CLIMATE*
PADA KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN *ORGANIZATIONAL-
PROFESSIONALCONFLICT*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik
dan Akuntan Pemerintah di Wilayah
Semarang)

Dosen pembimbing : Herry Laksito, SE.,M.Adv.,Acc.,Akt.

Semarang, 7 April 2011

Dosen Pembimbing

(Herry Laksito, SE.,M.Adv.,Acc.,Akt.)

NIP.196905061999031002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Merry Christsilna Saranela

Nomor Induk Mahasiswa : C2C607097

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH *ETHICAL CLIMATE* PADA
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
*ORGANIZATIONAL-PROFESSIONAL
CONFLICT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING** (Studi Empiris pada Akuntan
Publik dan Akuntan Pemerintah di Wilayah
Semarang)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal.....

Tim Penguji

1. Herry Laksito,SE.,M.Adv.,Acc.,Akt (.....)

2. H.Warsito Kawedar,SE.,M.Si.,Akt (.....)

3. Pujiharto,SE.,M.Si.,Akt (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini saya, Merry Christsilna Saranela, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“Pengaruh *Ethical Climate* pada Komitmen Organisasi dengan *Organizational-Professional Conflict* sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Wilayah Semarang)”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikir dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 7 April 2011

Yang membuat pernyataan,

(Merry Christsilna Saranela)

NIM.C2C607097

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the influence of ethical climate and organizational-professional conflict (OPC) on organizational commitment (OC) on the perception of accountants in public accounting firms and BPKP. The variable used in this research is ethical climate as independent variables. This variable was chosen because of the ethical dimensions of ethical climate affect the perception of accountants about the ethical climate in the firms.

This research is based on the perceptions of 83 professional accountants in the firm or BPKP. Primary data collection method used is questionnaire method. The data analysis technique used in this study is the technique of multiple regression analysis.

Result of hypothesis testing in this study indicate that several specific dimensions of ethical climate has a significant and positive impact on OPC. And several dimensions of ethical climate has a significant and negative effect on OC.

Keywords : Ethical climate, Organizational-Professional Conflict, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh ethical climate dan organizational-professional conflict (OPC) terhadap organizational commitment (OC) pada persepsi akuntan di kantor akuntan publik dan BPKP. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ethical climate sebagai variabel bebas. Variabel ini dipilih karena dimensi dari ethical climate mempengaruhi persepsi akuntan mengenai iklim didalam instansinya.

Penelitian ini berdasarkan persepsi 83 akuntan profesional dalam KAP maupun BPKP. Metode pengambilan data primer yang digunakan adalah metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda.

Hasil dari pengujian hipotesis di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa dimensi tertentu dari ethical climate berpengaruh signifikan dan positif terhadap OPC. Dan beberapa dimensi ethical climate berpengaruh signifikan dan negatif terhadap OC.

Kata Kunci : Ethical climate, Organizational-Professional Conflict,
Organizational Commitment.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul : “PENGARUH *ETHICAL CLIMATE* PADA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL-PROFESSIONAL CONFLICT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Wilayah Semarang)”. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat kelulusan program strata satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini memiliki keterbatasan. Banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tulisan ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih, terutama kepada :

1. Prof. H. Mohamad Nasir, M.Si, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Herry Laksito, SE., M.Adv., Acc.,Akt selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk bimbingan bagi penulis.
3. Drs.Sudarno, M.Si, Akt, Ph.D selaku dosen wali.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
5. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama masa perkuliahan.
6. Seluruh anggota KAP dan BPKP yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta yang tidak henti-hentinya berdoa, memotivasi dan memberi semangat untuk selalu bangkit serta mencurahkan segala perhatiannya bagi penulis.

8. Adik tersayang, Irvan Christdiyanto Bayunanda, yang mendukung dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Sahabat tercinta, Andini Ika Setyorini, Khairina Nur Izzaty, Nur Endah Wulandari, Nungky Nurmalitasari, Putri Tirta Sari, terima kasih untuk dukungan, kebersamaan dan persahabatannya.
10. Teman-teman seperjuangan akuntansi A dan Akuntansi B 2007.
11. Mb Maya, Pak Hud dan Siti Marfuah atas pertolongannya dalam penyebaran kuesioner.
12. Temen-temen KKN Sronдол Wetan, Teh Sita dan aa' Tito, Mb Ashty, Wina Etayani & Jati Purbo, korkel Sam, Mo, Roery dan semuanya yang telah berjuang bersama.
13. Ms.Rahma, Septian, Aziz, Rahman, Tyas dan yang lainnya, atas pinjaman bukunya dan bantuan menterjemahkan.
14. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang dapat berguna untuk penyempurnaan tulisan ini ataupun bahan perbaikan untuk penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Semarang, 7 April 2011

Penulis

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar-Ra'd: 11)

Teruslah berusaha dan tidak berhenti berharap hingga menggapai cita-cita, jika harapan tak menjadi kenyataan, maka itulah kondisi terbaik yang patut disyukuri.

A lesson without pain is meaningless, that because no one can gain something without sacrificing something but by enduring that pain and overcoming it, we shall obtained a powerfull and unmatched heart. (Hiromu Arakawa)

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

Keluarga dan sahabat tercinta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan dan Kegunaan	14
1.4 Sistematika Penulisan	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	17
2.1.1 Akuntansi Keperilakuan.....	17
2.1.2 Teori Peran	18
2.1.3 Teori Sikap	18
2.1.4 <i>Organizational-Professional Conflict</i>	19
2.1.5 <i>Organizational Commitment</i>	24
2.1.6 <i>Ethical Climate</i>	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	38
2.3 Kerangka Pemikiran	40
2.4 Pengembangan Hipotesis	40
2.4.1 <i>Ethical Climate</i> terhadap OPC.....	41
2.4.2 <i>Ethical Climate</i> terhadap OC.....	42
2.4.3 OPC dan OC	44

2.4.4	OPC, <i>ethical climate</i> dan OC.....	45
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran variabel.....	46
3.2	Populasi dan Sampel	52
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	55
3.4	Metode Pengumpulan Data	55
3.5	Uji Kualitas Data	55
3.5.1	Uji Validitas	55
3.5.2	Uji Reliabilitas	56
3.6	Metode Analisis Data	56
3.6.1	Statistik Deskriptif	57
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	57
3.6.3	Uji Regresi Berganda	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Responden	61
4.2	Analisis Data	63
4.2.1	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	65
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67
4.3	Uji Beda t-Test	72
4.4	Analisis Regresi.....	81
4.4.1	Uji Koefisien Determinasi.....	82
4.4.2	Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F).....	83
4.4.3	Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t).....	85
4.5	Pengujian Hipotesis	90
4.5.1	Pengaruh Ethical Climate Terhadap OPC	91
4.5.2	Pengaruh Ethical Climate Terhadap OC	92
4.5.3	Pengaruh OPC terhadap OC.....	93
4.5.4	OPC Mediasi Ethical Climate dengan OC	93
4.6	Pembahasan.....	94
4.6.1	Hasil Uji Hipotesis Pertama (H1)	94

4.6.2 Hasil Uji Hipotesis Pertama (H2)	96
4.6.3 Hasil Uji Hipotesis Pertama (H3)	97
4.6.4 Hasil Uji Hipotesis Pertama (H4)	98
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan	100
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	101
5.3 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	34
Gambar 4.1 Hasil Uji heteroskedastisitas.....	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbandingan Model Birokrasi dalam Organisasi dan Profesional.....	21
Tabel 2.2 Teori Tipe Iklim.....	30
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 4.1 Data Demografi.....	47
Tabel 4.2 Statistika Deskriptif Variabel	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolonieritas.....	64
Tabel 4.6 Uji Beda.....	73
Tabel 4.7 Uji Respon Bias	79
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi Model Regresi (1).....	83
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi Model Regresi (2).....	84
Tabel 4.10 Pengujian Model Regresi (1).....	84
Tabel 4.11 Pengujian Model Regresi (2).....	86
Tabel 4.12 Uji Hipotesis (1).....	86
Tabel 4.13 Uji Hipotesis (2).....	88
Tabel 4.14 Uji Hipotesis (3).....	89
Tabel 4.15 Uji Hipotesis (4)	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perbedaan antara nilai-nilai profesional dan nilai-nilai organisasi dapat menyebabkan timbulnya konflik. Konflik ini menjadikan *organizational-professional conflict*, konflik yang terjadi dalam organisasi juga dalam profesi yang profesional. Nilai-nilai organisasi seperti komitmen organisasi diperkirakan sebagai sumber utama dari *organizational-professional conflict*.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan tersebut merasa loyal terhadap keanggotaan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang telah merekrut karyawan tersebut bekerja, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Demikian pula dalam Kantor Akuntan Publik (KAP), seorang akuntan merupakan bagian dari organisasi KAP dan merupakan tenaga profesional yang berhadapan dengan klien yang memiliki kepentingan dengan jasa akuntan. Begitu juga dengan akuntan pemerintah. Sehingga dalam menjalankan tugasnya, seorang akuntan mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat akuntan tersebut

bekerja. Komitmen organisasi membuat seseorang yang lama bekerja dalam organisasi rentan menimbulkan konflik. Konflik yang terjadi antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai profesional, yaitu *organizational-professional conflict*.

Organizational-professional conflict dimotivasi oleh keinginan untuk lebih memahami konteks organisasi dimana auditor bekerja serta pengaruh tekanan untuk lebih memahami nilai-nilai profesional. Kebimbangan dan dilemma yang dialami auditor organisasi dan profesional inilah nantinya akan menimbulkan konflik dalam diri auditor. Organisasi telah memberikan tempat untuk auditor tersebut bekerja, akan tetapi sebagai bagian dari profesional, auditor harus tetap mematuhi nilai profesionalnya.

Auditor sebagai bagian dari organisasi dan profesional menimbulkan suatu gagasan mengenai konflik yang terjadi antara nilai –nilai organisasi dan nilai profesional. Ide mengenai konflik ini telah memiliki sejarah panjang dalam literatur sosiologi dan literatur bisnis (Shafer, 2008). Konflik antara nilai organisasi dengan nilai profesional terjadi dalam Kantor Akuntan Publik. Konflik ini terjadi karena seorang auditor dalam Kantor Akuntan publik merupakan anggota organisasi. Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan yang sama.

Selain sebagai bagian dari organisasi, auditor juga merupakan bagian dari para profesional. Istilah profesional mengarah pada pekerjaan yang diorganisir dalam bentuk istitusional. Para praktisi dalam bentuk istitusional ini merupakan orang-orang yang independen dan berkomitmen secara eksplisit untuk melayani

kepentingan publik. Selain itu, para praktisi juga menawarkan jasa terhadap klien. Jasa tersebut secara langsung berhubungan dengan intelektualitas yang berbasis pada pengetahuan (Lee, 1995 dalam Ghozali, 2006).

Begitu juga dalam sosiologi literatur diketahui bahwa, praktik pengendalian birokratik yang kebanyakan terdapat pada suatu organisasi dapat menjadi tidak efektif jika diterapkan pada para profesional yang dianggap telah mengerti tentang norma-norma dan standar profesi. Norma-norma dan standar profesi telah sangat dipahami oleh seseorang yang disebut para profesional, sehingga tidak perlu untuk memberikan peraturan lagi. Para profesional telah mengerti tentang norma-norma dan standar profesi yang mengatur perilakunya. Penggunaan praktik pengendalian birokratik ini dapat menyebabkan timbulnya konflik dan penyimpangan perilaku.

Konflik dan penyimpangan perilaku yang dialami akuntan misalnya adalah ketika berada dalam organisasi, akuntan dituntut untuk memenuhi keinginan organisasi. Sebagai contoh, akuntan diminta organisasinya untuk memenuhi kepentingan klien. Kepentingan klien cenderung untuk memenuhi kepentingan organisasi klien tanpa memandang kode etik atau segi profesionalisme auditor. Sedangkan disisi lain, akuntan yang merupakan profesional dituntut untuk independen sesuai profesionalisme. Konflik antara memenuhi keinginan organisasi dan berperilaku profesional sesuai standar profesionalisme menjadi suatu konflik antara nilai organisasi dan profesional. Konflik ini cenderung dialami pada organisasi birokrasi. Pandangan ini banyak diungkapkan oleh peneliti.

Pandangan organisasi birokrasi diperkenalkan oleh Max Webber dalam Perspektif klasiknya mengenai organisasi birokrasi. Diperkenalkan pada permulaan abad 20. Webber menguraikan bentuk organisasi yang ideal yang mencakup dimensi-dimensi seperti hirarki kewenangan yang jelas, adanya pembagian kerja yang jelas dan sesuai dengan bidangnya, ketergantungan pada peraturan dan prosedur formal, sanksi-sanksi yang diberikan tidak memandang adanya perasaan pribadi, sanksi diberikan secara seragam. Serta keputusan dalam menempatkan pegawai didasarkan pada kemampuan pegawai tersebut, sebagai bentuk dari komitmen terhadap profesi, maka para karyawan diharapkan untuk mengejar jenjang karier dalam organisasi. Yang terakhir dari dimensi yang diutarakan oleh Webber mengenai organisasi birokratik adalah kehidupan organisasi yang dipisahkan dengan jelas dari kepentingan pribadi (Ghozali, 2006).

Hal yang berbeda diungkapkan oleh Hall mengenai dimensi birokrasi. Alasannya adalah dimensi yang diungkapkan oleh Webber merupakan dimensi yang sangat ideal. Dimensi yang ideal ini tidak banyak diterapkan dalam organisasi. Oleh sebab itu, pendapat Hall mengenai organisasi birokratis adalah menyangkut sejauh mana pengambilan keputusan terpusat dalam organisasi, sejauhmana organisasi membagi-bagi pekerjaan berdasarkan spesialisasi fungsional, sejauhmana perilaku anggota organisasi tunduk pada kontrol organisasi, sejauhmana anggota organisasi harus mengikuti prosedur organisasi yang telah ditetapkan, sejauhmana anggota organisasi maupun pihak luar diperlakukan tanpa mempertimbangkan emosi atau mengabaikan aspek pribadi,

dan sejauhmana organisasi menetapkan standar-standar yang sama dalam pemilihan atau penempatan pegawai dan proses promosi pegawai.

Webber dan Hall memberikan definisi yang cukup mengenai birokrasi yang merupakan bagian organisasi dan nilai-nilai dari organisasi. Sedangkan pada nilai-nilai profesional yang meliputi keyakinan bahwa pekerjaannya secara sosial adalah penting, berdedikasi terhadap pekerjaan, membutuhkan otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya, dukungan terhadap *self-regulation* (pengaturan sendiri), dan berafiliasi dengan praktisi lainnya. Dalam lingkup akuntan profesional di Indonesia, Yunus, 1992 dalam Ghozali (2006) menyimpulkan bahwa akuntan profesional di Indonesia telah mampu memenuhi kriteria profesi, antara lain menerima keterlibatan profesional untuk melaksanakan audit atau attestasi laporan keuangan sebagai jasa yang penting bagi masyarakat, dan akuntan profesional dipandu oleh prinsip-prinsip etika.

Prinsip-prinsip etika ini penting bagi akuntan yang merupakan bagian dari profesional. Prinsip-prinsip etika ini misalnya mengikuti aturan-aturan profesional yang telah diterapkan, seperti standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan dalam melaksanakan tugas auditnya. Oleh sebab itu ketika auditor melaksanakan sesuai aturan yang ditetapkan maka tidak akan dianggap melakukan penyimpangan, akan tetapi jika aturan tersebut tidak dipatuhi oleh auditor maka akan ditemukan penyimpangan dalam tindakannya. Banyak temuan investigasi yang mengatakan bahwa seorang auditor melakukan tindakan disfungsi yang menyebabkan seorang auditor tersebut dipidanakan. Serta

keinginan untuk berpindah ke tempat yang membuat auditor tersebut merasa nyaman.

Seperti yang diungkapkan oleh Shafer dan Gendron (2005) bahwa penyebab dari *organizational-professional conflict* adalah adanya asumsi profesional akuntan yang mendukung nilai-nilai tradisional seperti mencari laba sebesar-besarnya untuk organisasi tempat akuntan tersebut bekerja. Namun, akuntan, seperti akuntan publik memiliki komitmen pada nilai-nilai profesional. Akuntan tersebut tidak mencari laba sebesar-besarnya untuk organisasi, akan tetapi melayani kepentingan umum sesuai dengan nilai-nilai profesionalnya. Komersialisasi akuntan dalam suatu organisasi dan tingkat profesionalnya dalam kenyataannya dapat meningkatkan potensi konflik, yaitu *organizational-professional conflict*.

Dalam hal ini pemicu dari *organizational-professional conflict* berasal dari dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan budaya dalam organisasi atau terhadap *ethical climate* dalam organisasi tersebut. Sebagai contoh sistem birokratik dalam suatu organisasi profesional, yang dapat memicu timbulnya konflik. Karakteristik dari *ethical climate* yang dirasakan dalam KAP dan akuntan dalam instansi pemerintah akan menjadi penentu kunci *organizational-professional conflict*. *Ethical climate* yang dirasakan dalam organisasi juga mempengaruhi kemungkinan perilaku tidak etis yang akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Dalam hal ini, para peneliti akuntansi telah lama mengenali potensi perselisihan antara nilai-nilai profesional dan nilai-nilai organisasi. Namun penelitian mengenai *organizational-professional conflict* ini relatif sedikit jumlahnya, kebanyakan penelitian dilakukan pada penelitian terdahulu yang memfokuskan pada komitmen organisasi dan profesional. Penelitian ini mengasumsikan bahwa ketidakcocokan melekat pada kedua jenis komitmen, yaitu komitmen organisasi dan komitmen profesional.

Pendapat lain diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aranya and Ferris (1984) menemukan bahwa komitmen organisasi dan profesional berpengaruh positif dengan *organizational-professional conflict* (Lekotompessy, 2002). Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara komitmen organisasi dan komitmen profesional tidak kompetibel dari sumber *organizational-professional conflict* (Aranya and Ferris, 1984 dalam Shafer, 2008). Penelitian oleh Harrel *et al* (1989) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dengan *organizational-professional conflict* dan komitmen profesional berpengaruh negatif dengan *organizational-professional conflict*. Sedangkan McGregor *et al* (1989) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dengan *organizational-professional conflict* dan komitmen profesional mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan *organizational-professional conflict* (Lekotompessy, 2002).

Penelitian lain diungkapkan oleh Lekotompessy, 2002. Penelitian yang tidak konsekuensi dari variabel-variabel yang telah diteliti, menjadi fokus utama Lekotompessy (2002) untuk mengembangkan penelitian melalui analisis variabel

anteseden dan konsekuensi *organizational-professional conflict*. Lekotompessy (2002) menemukan bahwa komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen profesional berpengaruh negatif dan signifikan dengan *organizational-professional conflict* yang dialami oleh akuntan. Dengan demikian, akuntan dengan tingkat komitmen afektif, continuance, dan profesional yang kuat akan mempunyai OPC yang rendah.

Jadi, potensi *organizational-professional conflict* dalam KAP dan instansi pemerintah tidak dapat dihindari atau tetap signifikan dan sebuah pengembangan dari sumber-sumber yang lain dibutuhkan untuk dapat mengembangkan penelitian. Sehingga terdapat karakteristik yang mampu menjadi penentu kunci *organizational-professional conflict*, yaitu ethical climate yang dirasakan dalam KAP dan instansi pemerintah. Ethical climate telah dipelajari selama lebih dari dua dekade dalam perilaku organisasi dan literatur bisnis (Victor and Cullen, 1987, 1988; Trevino *et al*, 1998 dalam Shafer, 2008) dan hasil kolektif dari banyak penelitian mengindikasikan bahwa iklim yang dirasakan dalam suatu organisasi mempengaruhi kemungkinan perilaku yang tidak etis dan hasil tidak efektif sehingga juga akan mempengaruhi komitmen organisasi (Martin and Cullen, 2006 dalam Shafer, 2008).

Hal yang berbeda dilakukan dalam penelitian oleh Shafer (2008) yang difokuskan pada dampak dari ethical climate terhadap keputusan auditor di China, penelitian tersebut menemukan bahwa iklim yang dirasakan dalam suatu perusahaan secara signifikan mempengaruhi pelaporan sendiri [self-reported] yang dapat menimbulkan perilaku tidak etis. Shafer memperluas penelitian

dengan meneliti pengaruh ethical climate pada *organizational-professional conflict* dan komitmen organisasi. Selain itu juga untuk menguji perbedaan ethical climate pada KAP lokal dan KAP Internasional yang beroperasi di China. Namun demikian, penelitian oleh Shafer tidak jauh berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shafer (2008) dikatakan bahwa ethical climate yang dirasakan dalam KAP memiliki pengaruh yang signifikan pada *organizational-professional conflict* dan komitmen organisasi. Hasil yang diperoleh Shaffer untuk pengaruh ethical climate pada *organizational-professional conflict* menunjukkan bahwa ethical climate yang terdiri atas sembilan tipe, berpengaruh signifikan merasakan konflik, diantaranya iklim egoistik/individual, egoistik/lokal, prinsip/kosmopolitan. Dijelaskan pula bahwa iklim egoistik/individual, kebaikan/ lokal, dan prinsip/kosmopolitan berpengaruh signifikan dalam *organizational-professional conflict* atau komitmen organisasi. *Organizational-professional conflict* menunjukkan hubungan signifikan negatif sangat tinggi dengan komitmen organisasi afektif.

Lebih jauh, penelitian ini melihat potensi terjadinya konflik peran yang dialami para akuntan dengan melihat perbedaan sumber daya manusia dan profesionalisme yang ada. Potensi konflik yang timbul dari nilai-nilai organisasional dan nilai-nilai profesional pada komitmen terhadap organisasinya. Sehingga penelitian saat ini merupakan replikasi penelitian Shaffer di China, yang menggunakan pula instrumen penelitian oleh Shafer (2008). Instrumen yang digunakan untuk penelitian yaitu ethical climate, *organizational-professional conflict* dan komitmen organisasi.

Alasan menggunakan replikasi penelitian dari Shafer adalah untuk mengetahui perilaku akuntan dalam KAP dan BPKP jika penelitian ini dilakukan di Indonesia. Perbedaan negara atau bahkan wilayah menyebabkan sumber daya manusia dan kinerja akuntan suatu negara berbeda antara satu dengan yang lainnya. Masalah yang dihadapi oleh akuntan suatu negara dengan negara lainnya juga berbeda. Oleh sebab itu *ethical climate* dan *organizational-professional conflict* serta komitmen organisasidi Indonesia menjadi fokus dalam penelitian saat ini. Dalam penelitian ini dan peneltian sebelumnya *ethical climate*, dibagi menjadi dua dimensi yaitu *ethical criteria* dan *locus of analysis* . Sedangkan komitmen organisasimenurut Allen dan Meyer, menjelaskan tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit,
3. Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Namun dalam penelitian ini hanya akan menjelaskan lebih lanjut mengenai komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif seperti yang

dijelaskan oleh Meyer menjelaskan mengenai suatu kondisi yang menunjukkan keinginan karyawan untuk melibatkan diri dan mengidentifikasi diri dengan organisasi karena adanya kesesuaian nilai dalam organisasi atau seberapa jauh tingkat emosi keterlibatan langsung dalam organisasi. Sedangkan komitmen berkelanjutan atau *continuence* merupakan komitmen yang timbul karena adanya kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang bisa diperoleh dari organisasi atau tetap tinggal karena merasa memerlukannya. Dari pengertian ini, maka profesi akuntan cocok diterapkan pada komitmen organisasi pada jenis komitmen organisasi afektif dan berkelanjutan.

Berdasar hal diatas, responden dari penelitian ini adalah akuntan Indonesia khususnya akuntan yang bekerja pada KAP yang merupakan akuntan privat dan BPKP (Badan Pemeriksa keuangan dan pembangunan) atau BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) yang merupakan akuntan pemerintah dan beroperasi di Semarang, Jawa Tengah. Semarang memiliki 18 KAP, menurut Directory IAI Kompartemen Akuntan Publik 2006 (Yanuara paradisa, 2008).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah, perbedaan kriteria sampel, yaitu akuntan yang dibandingkan adalah akuntan privat dan akuntan pemerintah, alasannya karena melihat potensi konflik yang terjadi antar dua organisasi ini berbeda dipandang dari segi organisasinya. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul : “ Pengaruh *Ethical climate* Pada Komitmen Organisasi dengan *Organizational-professional Conflict* sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Semarang)” .

1.2. Rumusan Masalah

Profesi akuntan yang merupakan profesi yang profesional merupakan profesi yang rentan memicu potensi konflik yang terjadi dalam organisasi. Organisasi merupakan suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan, pembatasan tugas dan tanggung jawab serta penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga memungkinkan orang dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan (Sumarni, 1998) . Terutama organisasi birokratik, yang akan menimbulkan konflik untuk para profesional seperti akuntan.

Seorang akuntan merupakan seorang profesional yang dalam melakukan kewajibannya telah didasarkan pada standar-standar profesional yang telah ditetapkan. Akan tetapi struktur organisasi yang menerapkan struktur birokratik mengakibatkan seorang akuntan mematuhi perintah atasan. Perintah atasan suatu organisasi didasarkan pada tujuan-tujuan serta aturan-aturan yang dibuat untuk kepentingan organisasi.

Ethical climate yang dirasakan akuntan akan mempengaruhi perilaku akuntan yang dapat menimbulkan konflik. Konflik tersebut juga akan dapat mempengaruhi komitmen dari akuntan tersebut. Komitmen tersebut merupakan bentuk penghargaan yang diberikan akuntan terhadap organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan berfokus pada apakah terdapat hubungan *ethical climate* dalam suatu organisasi dengan konflik yang terjadi dalam nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai profesional serta komitmen organisasinya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *ethical climate* yang diukur dengan *egoistic/individual*, *egoistic/local*, *principle/individual* akan positif terkait dengan *organizational-professional conflict* dalam KAP? dan Apakah *ethical climate* yang diukur dengan *benevolent/cosmopolitan*, *principle/local* dan *principle/cosmopolitan* akan negatif terkait dengan *organizational-professional conflict* dalam KAP?
2. Apakah *ethical climate* yang diukur dengan *egoistic/individual*, *egoistic/local* dan *principle/individual* dalam KAP akan negatif terkait dengan komitmen organisasi? dan Apakah *ethical climate* yang diukur dengan *benevolent*, *principle/local* dan *principle/cosmopolitan* akan positif terkait dengan komitmen organisasi?
3. Apakah *organizational-professional conflict* akan secara negatif dihubungkan dengan komitmen organisasi?
4. Apakah *organizational-professional conflict* akan memediasi hubungan antara *ethical climate* dan komitmen organisasi?

1.3. Tujuan dan Kegunaan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis mengenai pengaruh dari *ethical climate* terhadap *organizational-professional conflict* terhadap *organizational commitment* pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) dan auditor yang bekerja di instansi pemerintah seperti Badan Pemerikasa Keuangan (BPK) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

A. Bagi Akuntan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk para akuntan yang merasa dilema akan perilaku yang dirasakannya. Sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk nilai-nilai organisasi maupun nilai-nilai profesional.

B. Bagi pihak akademis

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kalangan akademis, dimana dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengajarkan mengurangi konflik yang terjadi antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai profesional dalam program akuntansi. Karena disamping lingkungan bisnis, hal yang dapat mempengaruhi seseorang berperilaku etis adalah lingkungan dunia pendidikan (sudibyo, dalam Paradisa, 2008).
2. Penelitian ini dapat memberikan masukan pada pengembangan teori, terutama yang berhubungan dengan bidang akuntansi keperilakuan.

C. Bagi mahasiswa

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 (lima) bagian, dengan tujuan agar mempunyai suatu susunan yang sistematis, dapat memudahkan untuk mengetahui dan memahami hubungan antara bab yang satu dengan bab yang lain sebagai suatu rangkaian yang konsisten. Adapun sistematika yang dimaksud adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Yaitu bab yang menjadi pengantar yang menjelaskan latar belakang masalah yang mengemukakan tentang permasalahan penelitian dan mengapa masalah mengenai *organizational- professional conflict* dan komitmen organisasi penting dan perlu untuk diteliti. Selanjutnya pada bab ini juga menjelaskan mengenai rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis serta dapat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian nantinya. Teori yang digunakan adalah teori keperilakuan, teori peran dan teori sikap. Dalam bab ini juga mengemukakan tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi deskripsi tentang bagaimana penelitian akan dilaksanakan secara operasional. Dalam bab ini diuraikan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, metode pengumpulan data, jenis data dan metode analisis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari awal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi objek penelitian. Dari deskripsi tersebut dilakukan analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh ethical climate, organizational-professional conflict terhadap komitmen organisasi pada auditor di Kantor Akuntan Publik, Badan Pemeriksa Keuangan serta Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini memuat kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan skripsi terhadap penelitian yang telah dilakukan. Selain itu dikemukakan beberapa implikasi, saran dan keterbatasan dari penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakai dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Tujuan dari informasi tersebut adalah memberikan petunjuk atau arahan untuk memilih tindakan yang tepat dan paling baik dalam pengambilan keputusan serta pengalokasian sumber daya yang tepat. Tindakan untuk mengambil keputusan bisnis, tidak terlepas dari peran manusia sebagai subjek dari tindakan tersebut. Manusia sebagai subjek, memiliki aspek-aspek berperilaku yang mempengaruhi keputusan bisnis yang diambilnya.

Akuntansi berperilaku yang merupakan perluasan dari ilmu akuntansi menekankan pada aspek-aspek manajemen, akuntansi keuangan, informasi akuntansi dan auditing (Ikhsan, 2005). Dalam hal ini akuntansi berperilaku yang dibahas adalah mengenai perilaku seorang akuntan yang merupakan bagian dari bidang auditing. Audit juga merupakan bagian penting dalam dunia akuntansi. Selain pemahaman umum atas pentingnya fungsi audit, peningkatan atas keberadaan auditor dan lembaganya juga menambah pemahaman umum terhadap audit. Lebih jauh, tuntutan-tuntutan hukum serta kerugian-kerugian yang terkait dengan tuntutan hukum yang dihadapi oleh auditor tersebut memunculkan berbagai dimensi berperilaku pada diri auditor. Baik dalam dimensi pengambilan

keputusan ataupun pertimbangan dalam memberikan keputusan yang akan diberikannya.

2.1.2 Teori peran

Teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori peran (role theory) yang dikembangkan oleh Khan *et al* dalam Lekatompessy & Chariri (2003). Teori peran menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada seseorang. Apabila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami konflik, sehingga tidak mungkin mematuhi lainnya. (wolfe dan Snoke, 1962 dalam Lekatompessy & Chariri, 2003).

Seperti yang tergambar dalam *organizational-professional conflict*, individu dalam hal ini adalah akuntan yang merupakan bagian dari organisasi dan bagian dari profesional, jika mengalami tekanan secara bersamaan dan akuntan tersebut memilih satu diantara organisasi atau profesional maka akan menimbulkan konflik. Konflik ini didasarkan pada *ethical climate* dalam organisasi seorang akuntan terhadap nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai profesional.

2.1.3 Teori Sikap

Sikap (*attitude*) merupakan bentuk pernyataan suka atau tidak suka yang dapat merupakan daya tarik atau keengganan menghadapi situasi, orang, kelompok atau komponen yang dapat diidentifikasi dalam lingkungan

termasuk ide yang abstrak atau sosial politik (Stephan dan Stephan dalam Ghozali, 2006). Lebih lanjut diungkapkan oleh Azwar dalam Gozali (2006), mengenai dua klasifikasi tentang sikap. Klasifikasi yang pertama mengenai pendekatan *tricomponent* yang memandang bahwa sikap merupakan interaksi antar komponen-komponen pembentuknya. Komponen-komponen dari sikap tersebut adalah :

1. Kognitif yang meliputi kepercayaan (*beliefs*), ide dan konsep.
2. Afektif meliputi perasaan dan emosi, komponen ini berisi arah dan intensitas penilaian seseorang atau perasaan yang diekspresikan terhadap objek sikap.
3. Konatif atau psikomotorik yang merupakan kecenderungan untuk bertingkah laku terhadap objek atau orang.

Klasifikasi yang kedua timbul karena ketidakpuasan atas penjelasan mengenai inkonsistensi antar ketiga komponen sikap. Pendekatan ini memandang bahwa sikap tidak lain merupakan penilaian (positif atau negatif) terhadap suatu objek. Sikap selalu dikaitkan dengan perilaku yang berada dalam batas kewajaran dan kenormalan yang merupakan stimulus lingkungan.

2.1.4 Organizational-Professional Conflict

Seperti yang diungkapkan oleh McGregor, *et al* (1989) bahwa hubungan antara profesional dengan organisasi dianggap mempengaruhi timbal balik antara komitmen organisasi dan profesional. Namun hubungan antara *komitmen organisasi* dan *professional commitment* belum tentu menyatu dalam suatu

organisasi. Orientasi organisasional dan profesional para profesional sangat bertentangan disebabkan adanya ketidaksesuaian terhadap sistem nilai profesional dan organisasional.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai loyalitas terhadap organisasi; penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi; keinginan untuk berupaya keras dalam organisasi; dan penerimaan atas pilihannya sebagai anggota organisasi. Sedangkan *professional commitment* didefinisikan sebagai identifikasi terhadap profesi; komitmen dan dedikasi terhadap profesi dan karir profesional; serta penerimaan terhadap etika dan tujuan-tujuan profesional. (Ghozali, 2006). *Komitmen organisasi* dapat diartikan bahwa loyalitas terhadap organisasinya atau tempat akuntan bekerja adalah sangat tinggi, sedangkan *professional commitment* dapat diartikan bahwa loyalitas terhadap profesinya adalah tinggi.

Dapat diperjelas bahwa pertentangan antara komitmen organisasi dengan *professional commitment* dapat terjadi sehingga memicu konflik karena hubungan yang saling memberikan kontribusi antara *komitmen organisasi* dan profesionalnya. Komitmen yang saling berhubungan, jika memilih mementingkan satu diantara keduanya akan memberikan pengaruh juga terhadap sisi yang lainnya. Seperti yang dijelaskan oleh Sorensen (1967) dalam Lekatompessy dan Chariri (2003) bahwa orientasi organisasional lebih menekankan pada nilai-nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis dan otoritas, kesesuaian dengan norma-norma organisasional dan berbagai regulasi, maupun loyalitas organisasional. Sedangkan orientasi profesional menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional. Dengan adanya kondisi yang demikian akan terjadi

konflik bila tujuan-tujuan profesional tidak sesuai dengan tujuan organisasional. Begitu pula sebaliknya, akan terjadi konflik apabila tujuan-tujuan organisasional tidak sesuai dengan tujuan-tujuan profesional.

Oleh karena itu, komitmen terhadap nilai-nilai birokrasi seperti pengendalian hirarki adalah tidak sesuai dengan nilai-nilai profesional yang menekankan pada kolegial atau pengendalian diri (*self-control*). Berdasarkan pandangan ini, komitmen terhadap kedua sistem nilai tersebut merupakan sumber potensial munculnya konflik bagi para profesional (Ghozali, 2006). Perbedaan nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai profesional dapat dilihat dalam tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1

Perbandingan model birokrasi dalam organisasi dan profesional

Bureaucratic		Professional
High ←-----→ low		High ←-----→ low
1. Rules sanctioned by organizational hierarchy.	I. <u>AUTHORITY</u>	1. Rules sanctioned by powerful and legally created profession.
2. Authority from office.	Basis of authority	2. Authority from personal competence
3. Decisions applying rules to routine problems.		3. Decision relating to professional policy and unique problems.
4. Loyalty to organization and superiors.	Use of knowledge in decision making	4. Loyalty to professional colleagues, clients and community.
	Direction of loyalty	

<ol style="list-style-type: none"> 1. Emphazise on uniformity : client's problems; personel 2. Rules stated as categorical/ specifics 3. Emphasis on stability (e.g records and files) 	<p style="text-align: center;"><u>II.STANDARDIZATION</u></p> <p style="text-align: center;">Approach to the problems</p> <p style="text-align: center;">Latitude of rules</p> <p style="text-align: center;">Initiative of work</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Emphazise on uniqueness : client's problems; personnel 2. Rules stated as alternative/ multiples 3. Emphasis on creativity (e.g research change)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Efficiency of technique for specific task 2. Specific task based primarily on practice of narrow range of technical skills 	<p style="text-align: center;"><u>III.SPECIALIZATION</u></p> <p style="text-align: center;">Functional objective</p> <p style="text-align: center;">Depth and breadth of knowledge</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfaction of specific client needs 2. Variety of activities based primarily on generalized knowledge

Sumber : Ghozali, 2006

Dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pembandingan pertama antara birokrasi dan profesional dalam tabel di atas adalah *authority*. Pada model birokrasi, aturan saksi yang didukung oleh hirarki organisasi dan kekuasaan berasal dari tempat individu tersebut bekerja. Organisasi dengan birokrasi yang tinggi memiliki ciri-ciri pembagian kerja yang rumit sehingga dalam *authority* seseorang

dalam organisasi birokrasi ini memiliki aturan-aturan ekstensif yang memandu perilaku kerjanya. Sedangkan *basis authority* pada model profesional, aturan didukung oleh kekuatan dan secara hukum menciptakan profesi. Dalam hal ini aturan tersebut memiliki pedoman yang memiliki kekuatan secara hukum. *Authority* tersebut dari kemampuan para anggota profesionalnya.

Penggunaan pengetahuan dalam pembuatan keputusan dalam model birokrasi berdasarkan pada keputusan yang menerapkan aturan-aturan pada permasalahan yang rutin terjadi dalam organisasi. Sehingga dalam organisasi dengan birokrasi yang tinggi menerapkan prosedur kerja yang lengkap dan sistematis. Sedangkan model profesional, pembuatan keputusan berhubungan pada kebijakan profesional dan permasalahan yang khusus. Loyalitas pada model birokratik adalah pada organisasi dan pada struktur organisasi yang ada di atasnya atau yang memiliki kekuasaan atau pengaruh yang besar (*superiors*). Sedangkan dalam model profesional, loyalitas pada rekan profesional, klien dan juga kelompok seprofesinya.

Pembandingan kedua yaitu *standardization* terhadap pendekatan untuk suatu permasalahan dalam model birokrasi maupun profesional, dibedakan pada kesamaan atau keunikan pada masalah klien atau anggota. Perluasan aturan dalam model birokrasi adalah bahwa aturan tersebut dikategorikan atau dikhususkan, pada model profesional, aturan tersebut dijadikan suatu alternatif. Dalam model birokrasi, inisiatif dalam bekerja menekankan pada stabilitas. Sedangkan pada model profesional, menekankan pada kreativitas. Secara umum, pembandingan kedua ini menjelaskan bahwa dalam model birokrasi, hubungan interpersonal

antar anggota organisasi maupun dengan pihak luar dipandu oleh norma-norma yang menekankan pada kepentingan orang yang menempati jabatan, penempatan dan promosi pegawai didasarkan pada keberhasilan kinerja. (Ghozali, 2006) Berbeda dengan model profesional yang memiliki pembagian kerja yang sederhana, kondisi-kondisi yang membutuhkan pengembangan yang disesuaikan dengan situasi yang dialami oleh klien atau anggotanya, tidak hanya terpaku pada hasil kinerja tetapi adanya kebutuhan terhadap ketrampilan sosial, sehingga memiliki kedekatan emosi terhadap kelompoknya.

Pembeda ketiga adalah dalam hal spesialisasi. Dalam model birokrasi memiliki spesifikasi dalam teknik efisiensi untuk suatu tugas yang khusus. Sedangkan model birokrasi adalah kepuasan terhadap spesifikasi kebutuhan klien. Pada ukuran dan dalamnya pengetahuan dalam model birokrasi adalah spesifikasi tugas yang berdasarkan pada keahlian utamanya yang tidak jauh dengan kemampuan tekniknya. Sedangkan pada profesional, aktivitas yang beragam didasarkan pada keutamaan dalam mengelompokkan pengetahuan.

2.1.5 Komitmen organisasi

Seperti yang telah didefinisikan diatas mengenai *komitmen organisasi*, *komitmen organisasi* merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seorang akuntan yang bekerja dalam organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya. Keadaan

yang membuat akuntan memberikan kontribusi atau balas jasanya karena merupakan suatu bagian dari organisasi tersebut.

Komitmen terhadap organisasi membuktikan bahwa seorang individu loyal atau tidak terhadap organisasinya. Berkaitan dengan konflik yang terjadi dalam organisasi mengakibatkan komitmen individu terhadap organisasinya akan tampak dari perilaku individu tersebut. Konsep komitmen organisasional didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterkaitan (*attachment*) terhadap organisasi. Secara historis, komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*) seperti yang diungkap oleh White dan Don Hellriegel, 1973 dalam Ghazali (2006).

Porter mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif identifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis (Ghozali,2006), yaitu :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha untuk sekuat tenaga demi organisasi.
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Weiner (1982) dalam Ghazali, 2006 menambahkan sisi normatif dari komitmen dan mendefinisikan komitmen sebagai :

internalisasi keyakinan dan tanggung jawab secara total untuk perilaku yang mencerminkan (a) pengorbanan pribadi untuk organisasi, (b) tidak

tergantung pada penguatan atau hukuman, (c) indikasi preokupasi pribadi dengan organisasi.

2.1.6 Ethical climate

Ethical climate merupakan suatu pandangan atau persepsi yang berlaku dalam tipe organisasi, baik organisasi profesional seperti akuntan maupun organisasi nonprofesional. Dan prosedur yang digunakan dalam organisasi tersebut memiliki standar etika dalam mengatur perilakunya. Menurut Sukrisno (2009) *ethical climate* adalah pemahaman tidak terucap dari semua karyawan (pelaku bisnis) tentang perilaku yang dapat dan tidak dapat diterima. Victor dan Cullen (1988,1987) dalam Shafer (2008) mengusulkan dua dimensi tipologi konsep dari tipe iklim, yaitu *ethical criteria* [kriteria etis] dan *the locus analysis* [lokus analisis]. Dan membagi ethical climate berdasarkan pada tiga kelompok teori etis, yaitu egoisme, utilitarisme, dan deontologi.

Egoisme dibagi menjadi dua konsep yang berbeda (Rachels, 2004 dalam Sukrisno, 2009). Egoisme psikologis dan egoisme etis. Kedua konsep ini mirip karena sama-sama merupakan konsep egoisme. Akan tetapi konsep ini berbeda satu dengan lainnya. Egoisme psikologis adalah suatu teori yang menjelaskan bahwa semua tindakan manusia dimotivasi oleh kepentingan berkuat diri atau *selfish* (Rachels, 2004 dalam Sukrisno, 2009). Dalam teori ini, seseorang boleh yakin terhadap dirinya bahwa sebenarnya adalah seorang yang baik dan suka berkorban. Akan tetapi semua tindakan tersebut sebenarnya hanyalah ilusi. Pada kenyataannya, setiap orang hanya peduli terhadap diri mereka sendiri. Jadi dalam

teori ini dikatakan bahwa tidak ada tindakan yang mementingkan atau peduli terhadap kepentingan orang lain dengan mengorbankan kepentingannya sendiri.

Konsep yang kedua yaitu egoisme etis, yang berarti tindakan yang dilandasi oleh kepentingan diri sendiri (self-interest). Egoisme etis ini tidak merugikan kepentingan orang lain seperti egoisme psikologis. Dalam penelitian ini, konsep egoisme yang digunakan adalah egoisme etis. Menurut Rachel (2004, dalam Sukrisno 2009) pandangan egoisme etis adalah sebagai berikut :

- a. Tidak mengatakan bahwa orang harus membela kepentingannya sendiri maupun kepentingan orang lain.
- b. Berkayakinan bahwa satu-satunya tugas adalah membela kepentingan diri sendiri.
- c. Meski berkeyakinan bahwa satu-satunya tugas adalah membela kepentingan, tetapi juga tidak mengatakan bahwa harus menghindari tindakan menolong orang lain.
- d. Tindakan menolong orang lain dianggap sebagai tindakan untuk menolong diri sendiri karena mungkin saja kepentingan orang lain tersebut bertautan dengan kepentingan diri sendiri sehingga dalam menolong orang lain sebenarnya juga dalam rangka memenuhi kepentingan diri.
- e. Inti dari paham ini adalah bahwa jika terdapat tindakan yang menguntungkan orang lain, maka keuntungan bagi orang lain bukanlah alasan yang membuat tindakan itu benar. Yang membuat tindakan itu benar adalah kenyataan bahwa tindakan itu menguntungkan diri sendiri.

Utilitarisme merupakan sebuah teori yang dipelopori oleh David Hume (1711-1776), yang kemudian teori ini dikembangkan oleh Jeremy Bentham (1748-1832) dan John Stuart Mill (1806-1873). Menurut Bertens, 2002 (dalam Sukrisno, 2009), utilitarisme adalah suatu tindakan yang dapat dikatakan baik jika membawa manfaat bagi sebanyak mungkin anggota masyarakat. Ukuran baik tidaknya suatu tindakan dilihat dari akibat, konsekuensi dan tujuan dari tindakan yang memberi manfaat. Menurut Sukrisno (2009), paham utilitarisme diringkas, sebagai berikut :

- a) Tindakan harus dinilai benar atau salah hanya dari konsekuensinya (akibat, tujuan, atau hasilnya).
- b) Dalam mengukur akibat dari suatu tindakan. Parameter yang penting adalah jumlah kebahagiaan dan jumlah ketidakbahagiaan.
- c) Kesejahteraan setiap orang sama pentingnya.

Perbedaan dengan egoisme etis adalah terletak pada siapa yang memperoleh manfaatnya. Egoisme etis melihat dari sudut pandang kepentingan individu, sedangkan utilitarisme melihat dari kepentingan orang banyak.

Deontologi berbeda dengan paham egoisme dan utilitarisme. Paham deontologi adalah suatu paham yang mengatakan bahwa etis tidaknya suatu tindakan tidak ada kaitannya sama sekali dengan tujuan, konsekuensi atau akibat dari tindakan tersebut. Suatu perbuatan tidak menjadi baik karena hasilnya baik, dan hasil yang baik tidak pernah membenarkan suatu tindakan. Jadi tindakan yang dilakukan dengan tidak benar tidak bisa dikatakan tidak etis sebelum melihat hasil, konsekuensi atau akibat dari tindakan yang dilakukan tersebut.

Perbedaan egoisme dan utilitarisme dengan deontologi adalah, teori egoisme dan utilitarisme sama-sama menilai baik buruknya suatu tindakan dari akibat, konsekuensi atau tujuan dari tindakan tersebut. Bila tindakan tersebut memberikan manfaat baik individu maupun untuk kepentingan orang banyak maka tindakan tersebut dikatakan etis, sedangkan bila tindakan tersebut tidak memberi manfaat baik untuk kepentingan individu maupun orang lain maka dikatakan tidak etis. Namun pada teori deontologi, tidak dapat menilai baik buruknya suatu tindakan dari akibat, konsekuensi dari tindakan tersebut. Perbuatan yang dikatakan tidak etis saat dilakukan bisa jadi merupakan tindakan etis karena perbuatan tersebut menyangkut atau membantu kepentingan orang banyak. Ketiga teori tersebut merupakan dasar yang digunakan untuk dapat menilai *ethical climate*.

Seperti yang telah diungkapkan oleh Victor dan Cullen (1988,1987) dalam Shafer (2008) yang membagi *ethical climate* kedalam dua dimensi tipologi konsep, yaitu :

1. Kriteria etis digunakan dalam pembuatan keputusan (egoisme, kebaikan dan prinsip), dan
2. Lokus analisis (individu, lokal, kosmopolitan)

Kemudian kriteria etis ini dibagi menjadi tiga kelompok utama teori etis, yaitu

:

1. Egoisme, yang berfokus pada memaksimalkan kepentingan diri sendiri.
2. Utilitarisme, yang berfokus pada kepedulian terhadap kepentingan kelompok bersama, dan

3. Deontologi, yang berfokus pada penekanan prinsip-prinsip moral.

Ketika dua dimensi tersebut digabungkan menjadi satu dimensi maka akan menghasilkan tipologi teoritis dari sembilan ethical climate yang berbeda, yang ditunjukkan pada tabel 2.2.

Tabel 2.2

Teori Tipe Iklim

Analisis lokus

Kriteria Etis	Individu	Lokal	Kosmopolitan
Egoisme	Kepentingan pribadi (1)	Kepentingan perusahaan (2)	Efisiensi ekonomi (3)
Benevolent	Kepentingan bersama (4)	Kepentingan tim/ kelompok (5)	Tanggungjawaban sosial (6)
Prinsip	Moralitas individu (7)	Peraturan perusahaan dan prosedur (8)	Kode hukum dan profesional (9)

Sumber : Victor and Cullen (1988) dalam Shafer (2008)

Gambar tersebut menjelaskan bahwa pada sel (1) menunjukkan egoisme/individual akan fokus pada kepentingan pribadi. Jika lokus analisis adalah pada tingkat lokal/organisasi dan mengikuti kriteria etis egoisme, pada sel (2), maka berarti fokus pada memaksimalkan keuntungan perusahaan. Pada sel 3 menunjukkan bahwa lokus analisis pada tingkat kosmopolitan dan kriteria etis masih pada tingkat individual maka berarti pertimbangan akan diberikan pada yang ada tidak hanya dalam organisasi tetapi dalam lingkungan sosial, misalnya efisiensi ekonomi.

Pada kriteria etis tingkat kebaikan, lokus analisis pada tingkat individu (sel 4) menunjukkan bahwa penekanan pada hubungan pribadi atau interpersonal.

Ketika diterapkan pada tingkat lokal (sel 5) menunjukkan bahwa kebaikan untuk kepentingan tim / kelompok. Dan ketika diterapkan pada tingkat kosmopolitan (sel 6) menunjukkan bahwa kebaikan untuk pertanggung jawaban sosial, misalnya kepedulian terhadap masyarakat (perusahaan melakukan CSR [Corporate Social Responsibility]).

Jika lokus analisis pada tingkat individual dan kriteria etis pada tingkat prinsip, (sel 7) maka karyawan cenderung mengikuti moralitas individual. Dan ketika lokus analisis pada tingkat lokal sedangkan kriteria etis pada tingkat prinsip (sel 8) maka karyawan melaksanakan prinsip-prinsip yang diterapkan oleh organisasi. Sedangkan ketika kriteria etis pada tingkat prinsip dan lokus analisis pada tingkat kosmopolitan (sel 9) maka ditetapkan prinsip-prinsip profesional dan hukum yang tidak lagi dibuat oleh organisasi tetapi dibuat oleh suatu lembaga tertinggi, misalnya dalam akuntan adalah IAI.

Hal serupa diungkapkan oleh Kohlberg (1984) mengenai enam tahap perkembangan moral individu. Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya (Rofiah, 2010). *Teori* ini berpandangan bahwa penalaran moral merupakan dasar dari perilaku *etis*, memiliki enam *tahap perkembangan* yang dapat teridentifikasi. Keenam tahapan perkembangan moral dari Kohlberg dikelompokkan ke dalam tiga tingkatan: pra-konvensional, konvensional, dan pasca-konvensional.

Tingkat 1 (Pra-Konvensional)

1. Orientasi kepatuhan dan hukuman
2. Orientasi minat pribadi

Tingkat 2 (Konvensional)

3. Orientasi keserasian interpersonal dan konformitas
4. Orientasi otoritas dan pemeliharaan aturan sosial

Tingkat 3 (Pasca-Konvensional)

5. Orientasi kontrak sosial
6. Prinsip etika universal

Seseorang yang berada dalam tingkat pra-konvensional menilai moralitas dari suatu tindakan berdasarkan konsekuensinya langsung. Tingkat pra-konvensional terdiri dari dua tahapan awal dalam perkembangan moral, dan melihat diri dalam bentuk egosentris. Dalam tahap 1, individu memfokuskan pada konsekuensi langsung dari tindakan yang mereka lakukan. Individu tersebut berfikir bahwa jika tindakannya salah maka individu tersebut mendapat hukuman. Semakin salah tindakan tersebut berarti semakin berat hukuman yang akan diterimanya (Shafer,2004). Begitu juga ketika individu melakukan suatu tindakan yang benar maka akan mendapat imbalan ataupun pujian. Semakin besar tindakan tersebut dilakukan maka semakin besar pujian atau imbalan yang akan diterima. Dalam tahap ini individu tidak memandang sudut pandang orang lain.

Pemikiran Tahap 2 kurang menunjukkan perhatian pada kebutuhan orang lain, hanya sampai tahap bila kebutuhan itu juga berpengaruh terhadap kebutuhannya sendiri. Ketika individu lain atau organisasi memberikan pengaruh kepada individu tersebut, maka individu tersebut memberikan perhatian

kepadanya. Seperti ibarat kata “Anda untung, saya pun untung”. Pengaruh tersebut memberikan keuntungan bagi diri individu tersebut (Kohlberg,1983 dalam Rofiah,2010)

Individu di tahapan konvensional ini menilai moralitas dari suatu tindakan dengan membandingkannya dengan pandangan dan harapan masyarakat. Tingkat konvensional terdiri dari tahap ketiga dan keempat dalam perkembangan moral. Dalam tahap 3, individu memasuki lingkungan masyarakat dan memiliki peran sosial. Individu mau menerima persetujuan atau ketidaksetujuan dari orang-orang lain karena hal tersebut merefleksikan persetujuan ataupun ketidaksetujuan masyarakat terhadap peran yang dimilikinya. Individu tersebut mencoba menjadi seseorang yang baik untuk memenuhi harapan tersebut, karena telah mengetahui ada gunanya melakukan hal tersebut (Kohlberg, 1984 dalam Rofiah, 2010). Jadi dapat dikatakan bahwa dalam penalaran tahap 3 menilai moralitas dari suatu tindakan dengan mengevaluasi konsekuensi dari tindakan yang dilakukan.

Dalam tahap 4, menyatakan bahwa penting untuk mematuhi hukum, aturan sosial, dan kewajiban karena berguna dalam memelihara fungsi dari masyarakat (Rofiah,2010). Penalaran dalam tahap ini lebih luas lingkungannya dibandingkan dengan tahap 3. Kebutuhan akan mementingkan kepentingan umum lebih besar dibandingkan kepentingan pribadi. Ada keinginan untuk mematuhi hukum, aturan dan kewajiban. Dalam tahap ini dapat dilihat bahwa apabila seseorang dapat melanggar hukum, maka kemungkinan orang lain juga dapat melakukan tindakan

yang sama sehingga ada tuntutan untuk tidak melanggarnya karena secara moral adalah salah.

Tingkatan pasca konvensional, juga dikenal sebagai tingkat berprinsip, terdiri dari tahap 5 dan 6 dari perkembangan moral (Rofiah,2010). Dalam tahap 5, individu dipandang memiliki pendapat dan nilai-nilai yang berbeda. Aturan-aturan dan nilai-nilai tersebut bersifat relatif. Ketika aturan dan nilai-nilai tersebut tidak memiliki pilihan yang benar, karena pilihan tersebut dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Ketika pilihan individu dianggap benar belum tentu pilihan tersebut dianggap benar oleh individu lain atau kelompok lain, begitu juga sebaliknya.

Dalam *tahap enam*, penalaran moral berdasar pada penalaran abstrak menggunakan prinsip etika universal. Hukum hanya berlaku jika berdasar pada keadilan, dan keadilan dirasakan berdasarkan hati nurani (Rofiah,2010). Individu bertindak karena merasa hal yang dilakukannya adalah benar. Benar dalam artian bahwa individu tersebut memandang bahwa tindakan tersebut dipandang merupakan tindakan individu secara universal ataupun memandang hak-hak manusia secara universal.

Tabel 2.3

Etika Organisasi dan Individual

Kohlberg (1984)	Kategori	Teori
	Etika	Victor and cullen (1988)
Tahap 1	Egois (Egoism)	Instrumental
Tahap 2		
Tahap 3	Kebajikan (Benevolence)	Perhatian (Caring)
Tahap 4		
Tahap 5	Prinsip (Principle)	Hukum (Law and Code)
Tahap 6		Aturan (Rule)
		Independensi (Independence)

Sumber: Syafrudin, 2005

Dari tabel di atas teori etika enam tahap Kohlberg (1984) dibandingkan dengan lima jenis etika iklim organisasi Victor and Cullen (1988). Lima jenis etika iklim organisasi Victor and Cullen (1988) antara lain Instrumental, perhatian (*caring*), hukum (*law and code*), aturan (*rule*), dan independensi (*independence*). Dimensi iklim instrumental termasuk dalam kategori egois (Syafruddin, 2005).

Dalam organisasi yang mempunyai ciri iklim instrumental, kepentingan atau keuntungan pribadi merupakan faktor pertimbangan dominan yang digunakan individu dalam memilih atau menentukan dilemma etika. Kemudian

dalam dimensi iklim perhatian (*caring*) masuk dalam dimensi kebajikan (*benevolence*). Dalam organisasi yang mempunyai ciri kategori perhatian (*caring*), hidup berdampingan dengan yang lainnya. Sedangkan dimensi iklim hukum (*law and code*), aturan (*rule*), dan independensi (*independence*) masuk dalam kategori prinsip (*principle*). Dalam iklim hukum (*law and code*), ketaatan terhadap hukum dan kode etik profesional merupakan faktor pertimbangan dominan bagi individu dalam memutuskan, menentukan dan memilih dilema etika. Ciri dalam Iklim aturan (*rule*) adalah keputusan atau pilihan individu terhadap dilema etika lebih dominan didasarkan pada apa yang menjadi kebijakan organisasi. Iklim independensi bercirikan mengikuti atau mendasar pada apa yang menjadi kepercayaan moral dan pribadi (Syafuruddin, 2005).

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa iklim etika yang menjadi pertimbangan dalam penelitian ini adalah *egoism* dalam hal ini *egoistic/individual* dan *egoistic/local*. *Egoistic/individual* dalam teori Kohlberg (1984) dikatakan bahwa individu memfokuskan pada konsekuensi langsung dari tindakan yang mereka lakukan. Fokus untuk kepentingan diri sendiri lebih besar, sehingga apapun yang individu lakukan adalah untuk kepentingannya sendiri. Sedangkan iklim *egoistic/local* adalah fokus terhadap kepentingan organisasi sampai sejauh mana organisasi tersebut memberikan keuntungan untuk diri individu tersebut. Iklim ini kurang menunjukkan perhatian pada kebutuhan orang lain, hanya sampai tahap bila kebutuhan itu juga berpengaruh terhadap kebutuhannya sendiri. Sedangkan *egoistic/cosmopolitan* tidak termasuk dalam teori Kohlberg karena

iklim ini menunjukkan efisiensi dalam tindakan yang individu lakukan sehingga tidak tergolong dalam egosentris.

Hal berbeda ditunjukkan untuk iklim *benevolence*, dalam hal ini Syafruddin (2005) menjelaskan bahwa perhatian atau *caring* dalam etika organisasi dan individu masuk ke dalam dimensi *benevolence*, bahwa bercirikan hidup berdampingan dengan yang lain. Hal ini serupa dengan teori Kohlberg (1984), tahap ketiga dan keempat yang menjelaskan bahwa individu berada pada suatu keadaan yang memasyarakat dan memiliki hubungan interpersonal dengan masyarakatnya serta individu dalam lingkup yang lebih luas untuk peduli pada pertanggungjawaban sosialnya. Dalam tiga tipe iklim *benevolence* yang dijelaskan oleh Victor and Cullen (1988) dalam Shafer (2008), yang sesuai dengan dua teori di atas adalah *benevolent/individual* dan *benevolent/cosmopolitan*. Akan tetapi *benevolent/individual* tidak masuk dalam pengujian karena efek *benevolent/individual* dan *benevolent/local* pada *organizational-professional conflict* adalah kurang jelas terlihat, sebagai contohnya KAP dapat dirasa sebagai perhatian untuk karyawan-karyawannya sebagai tiap-tiap individu, tetapi pada saat yang sama rela berkompromi dengan standar profesional pada perintah klien. Dalam kasus ini karyawan dapat secara emosional ikut di organisasi tetapi juga merasakan *organizational-professional conflict* (Shafer, 2008).

Untuk iklim prinsip, dalam Shafer (2008) dan Victor and Cullen (1988) menggunakan tiga tipe etika, yaitu prinsip/individual, prinsip/lokal dan prinsip/kosmopolitan. Ketiga iklim ini sebanding dengan teori Kohlberg (1984)

dalam tahap lima dan enam yang menjelaskan tentang prinsip. Tahap lima tentang berprinsip pada moral pribadinya serta lingkungan sekitarnya. Sedangkan dalam tahap enam, berprinsip pada peraturan yang universal. Hal ini juga didukung dalam Syafruddin (2005) bahwa hukum (*law*) akan lebih terlihat dalam lingkup universal, aturan (*rule*) akan tampak pada lingkungan tempat tinggal atau lingkungan kerja. Sedangkan independensi akan tampak pada diri individu itu sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian awal dimotori oleh Sorensen dan koleganya (dalam Ghozali, 2003). Sorensen mengkaji (1) konflik antara profesionalisme dan birokrasi serta (2) dampak konflik tersebut terhadap sikap dan perilaku akuntan seperti kepuasan kerja, komitmen dan turnover dari KAP. Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa sebagian besar partner dan manajer dalam KAP lebih menekankan pada orientasi birokrasi, sedangkan sebagian besar akuntan senior dan junior lebih menekankan pada orientasi profesional.

Aranya dan Feris (1984) pada dasarnya mendefinisikan *organizational-professional conflict* sebagai produk dari konflik antara komitmen organisasi dan profesional. Namun, survey dari Aranya dan Feris tersebut menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan profesional tidak harus saling bertentangan dan [...] interaksinya dapat bertanggung jawab hanya untuk sebagian kecil dari pengamatan konflik organisasional-profesional (dalam Shafer, 2008).

Harrel *et al* (1986) menyimpulkan berdasarkan survei dari internal auditor bahwa komitmen organisasi (profesional) adalah secara positif (negatif)

berhubungan dengan organisasional-profesional conflict. Sedangkan McGregor *et al* (1989) menemukan bahwa komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan organisasional-profesional conflict antara para akuntan manajemen (dalam Shafer,2008).

Mengingat inkonsisten dalam penelitian ini maka Lekatompessy dan Chariri (2003) menanalisis varaibel-variabel alteseden tersebut yaitu mengenai organisasional-profesional conflict dan komitmen organisasi. Penelitian lebih jauh dilakukan oleh Shafer dengan menambah ethical climate dalam penelitiannya.

Secara ringkas hasil penelitian terdahulu dapat dilihat dalam tabel 2.3 di bawah ini :

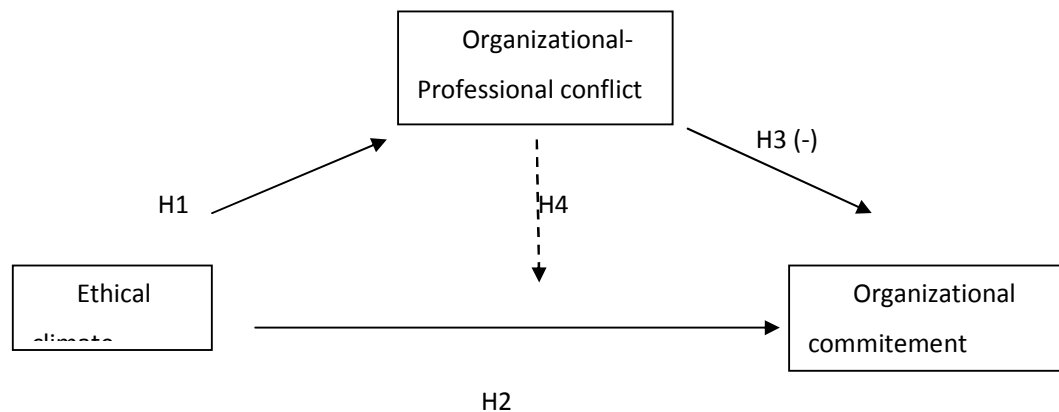
Variabel	Peneliti	Objek penelitian	Hasil
<i>Ethical climate, OPC dan komitmen organisasi</i>	Shafer, 2008	KAP local dan KAP internasional	Ethical cimate berpengaruh positif terhadap OPC, dan berpengaruh negative terhadap OC
<i>OPC, komitmen organisasi afektive, komitmen organisasi continuitas</i>	Lekatompessy, 2003	KAP Lokal dan industri	OPC berpengaruh negative pada kedua tipe komitmen

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Beberapa elemen dalam *ethical climate* akan membawa pengaruh terhadap *organizational-professional conflict* dan *komitmen organisasi*. *Komitmen organisasi* dalam KAP akan semakin tinggi tergantung pada elemen-elemen dalam *ethical climate*, akan tetapi *komitmen organisasi* akan rendah apabila terdapat konflik yang terjadi dalam KAP. Konflik dalam hal ini adalah *organizational-professional conflict*. Secara diagramatis, kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut selanjutnya disusun hipotesis. Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau proposisi tentatif tentang hubungan dari beberapa variabel yang dapat dipergunakan sebagai tuntunan sementara dalam penelitian untuk menguji kebenarannya.

2.4.1 *Ethical climate terhadap Organizational-Professional Conflict*

Dalam konteks audit, penekanan dalam hal untuk mementingkan diri sendiri (egoistik/individual) atau penekanan untuk kepentingan perusahaan (egoistik/lokal) kemungkinan akan menghasilkan konflik yang tinggi antara nilai-nilai profesional dan nilai-nilai organisasi. Pada prinsip/individual, akuntan berpersepsi bahwa akuntan tersebut mengikuti prinsip-prinsip etis mereka sendiri, tidak mengikuti prinsip-prinsip yang diterapkan dalam organisasi ataupun prinsip-prinsip yang diterapkan oleh nilai profesionalnya. Sehingga ketiga ethical climate ini akan berpengaruh positif terhadap *organizational-professional conflict*.

Sedangkan *benevolent*/kosmopolitan lebih menekankan pada kepentingan umum. Cenderung untuk lebih melayani kepentingan umum atau pelayanan umum daripada mendapatkan laba yang besar untuk kepentingan pribadinya. Begitu juga dengan prinsip/lokal dan prinsip/kosmopolitan yang fokus mengikuti standar organisasi ataupun standar profesional yang telah ditetapkan bersama-sama oleh para profesional, dalam hal ini Ikatan Akuntan Publik (IAI). Sehingga ketiga ethical climate ini akan secara negatif mempengaruhi *organizational-professional conflict*.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Shaffer yang menemukan bahwa hubungan antara *organizational-professional conflict* dengan dua ethical climate yang diukur dengan egoistik sangat signifikan dan positif. Dan hubungan *organizational-professional conflict* dengan *benevolent*/kosmopolitan dan kedua prinsip sangat signifikan dan negatif.

Sehingga jika egoistic/individual, egoistic/local, dan prinsip/individual tinggi maka *organizational-professional conflict* akan tinggi, sedangkan benevolent/cosmopolitan, prinsip/lokal dan prinsip/cosmopolitan tinggi maka *organizational-professional conflict* akan rendah. Jadi hipotesis yang dihasilkan dengan menghubungkan pada konflik organisasional-profesional adalah :

H1a. Egoistik/individual, egoistik/lokal, prinsip/individual berpengaruh positif terhadap *organizational-professional conflict*.

H1b. Benevolent/kosmopolitan, prinsip/lokal, prinsip/kosmopolitan berpengaruh negatif terhadap *organizational-professional conflict*.

2.4.2 Ethical Climate terhadap Komitmen Organisasi

Auditor umumnya merasa kurang dekat pada perusahaan akuntansi yang lingkungannya relatif egoistik. Pada lingkungan egoistik para individu cenderung lebih memikirkan kepentingan mereka sendiri. Auditor merasa nyaman dan dekat dengan perusahaan dengan lingkungan yang menekankan pada mementingkan kepentingan umum. Auditor yang merasa asing dengan lingkungan kerjanya cenderung memikirkan kepentingan sendiri, egoistik/individual akan negatif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan ketika auditor lebih memikirkan kepentingan perusahaan tanpa memandang hal lain yang dapat mempengaruhi maka egoistik/lokal juga negatif terhadap komitmen organisasi.

Lain halnya dengan benevolent/kosmopolitan akan positif dengan komitmen organisasi karena adanya penekanan yang berat terhadap kepentingan

publik. Prinsip/lokal dan prinsip/kosmopolitan juga akan positif terhadap komitmen organisasi karena mendukung prinsip-prinsip atau standar-standar profesional dan standar-standar perusahaan. Akan tetapi prinsip/individual akan negatif mempengaruhi komitmen organisasi karena individu cenderung lebih memilih melakukan pekerjaan seperti yang mereka inginkan. Tidak terikat dengan standar profesional ataupun standar perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan oleh Trevino *et al* (1998), komitmen organisasi pada ethical climate yang diukur dengan egoistik lebih rendah pengaruhnya dibanding ethical climate yang diukur dengan kebaikan atau berprinsip. Saran ini didasarkan pada penelitian bahwa karyawan akan merasa lebih melekat pada sebuah organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti peduli terhadap karyawan dan kepedulian terhadap masyarakat serta kepatuhan terhadap prinsip-prinsip etika yang telah ditetapkan.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Cullen *et al* (2003) bahwa egoistik akan menghasilkan penurunan komitmen organisasi sedangkan kebaikan (benevolent) akan menghasilkan peningkatan komitmen organisasi. Cullen menambahkan bahwa ethical climate berprinsip akan dikaitkan dengan komitmen organisasi hanya dalam kasus karyawan yang profesional, karena para profesional cenderung akan dipengaruhi oleh anggapan bahwa organisasi mendukung prinsip-prinsip etika profesi para karyawan tersebut.

Dan ketika *ethical climate* yang diukur dengan egoistic/individual, egoistic/lokal dan prinsip/individual tinggi maka komitmen organisasi akan rendah. Sedangkan

jika benevolent/cosmopolitan, prinsip/lokal dan prinsip/cosmopolitan tinggi maka komitmen organisasi akan tinggi. Jadi ketika *ethical climate* dihubungkan dengan komitmen organisasi maka hipotesisnya adalah :

H2a. Egoistik/individual, egoistik/lokal, prinsip/individual berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

H2b. Benevolent/kosmopolitan, prinsip/lokal, prinsip/kosmopolitan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2.4.3 Organisasional-profesional Conflict (OPC) dan Komitmen Organisasi

Dalam penelitian terdahulu, komitmen organisasi merupakan pendahulu organizational-profesional conflict. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten. Shafer *et al* (2002) menemukan bahwa jika organizational-profesional conflict tinggi maka komitmen organisasi akan rendah. Begitu juga sebaliknya jika organizational-profesional conflict rendah maka komitmen organisasi akan lebih tinggi.

Dalam literatur perilaku organisasi, umumnya menemukan bahwa peningkatan komitmen organisasi adalah ketika karyawan merasa ada kesesuaian atau kecocokkan yang dekat dengan nilai-nilai karyawan, harapan-harapan dan dari pimpinan mereka (Finegan, 2000; Kristof, 1996; O'Reilly *et al* , 1991; Chatman, 1991; Posner *et al*,1985 dalam Shaffer, 2008). Berdasarkan pada logika ini Finegan beralasan bahwa tingkat lebih tinggi dari organizational-

profesional conflict akan menunjukkan tingkat lebih rendah dari affective komitmen organisasi, sehingga dirumuskan hipotesis :

H3. OPC berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

2.4.4 *Organizational-professional Conflict, Ethical Climate* dan Komitmen Organisasi

Dalam gambar 2.1 kerangka pemikiran menunjukkan bahwa *ethical climate* dalam KAP atau instansi pemerintah akan secara langsung mempengaruhi baik *organizational-profesional conflict* maupun komitmen organisasi dan bahwa *organizational-profesional conflict* akan secara langsung berdampak terhadap komitmen organisasi. Dalam gambar tersebut akan dijelaskan bahwa *organizational-profesional conflict* akan memediasi hubungan antara *ethical climate* dengan komitmen organisasi.

Seperti yang dijelaskan oleh Baron dan Kenny, 1986 (dalam Shaffer, 2008), variabel mediasi dapat dilihat sebagai suatu mekanisme yang memungkinkan sebuah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Kehadiran mediasi yang berdampak dalam konteks ini adalah *ethical climate* akan berdampak terhadap *organizational-profesional conflict* yang dalam gilirannya akan mempengaruhi komitmen organisasi. Kemudian *organizational-profesional conflict* seharusnya menjadi sebuah mekanisme dimana *ethical climate* dapat mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga hipotesisnya :

H4. *Organizational-profesional conflict* akan memediasi hubungan antara *ethical climate* dan komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.1.1. *Ethical Climate*

Ethical climate merupakan keadaan yang membuat seseorang untuk berperilaku benar atau salah, perilaku tersebut bermoral atau tidak serta kaitannya dengan lingkungan sekitarnya. Instrumen *Ethical climate* terdiri dari sembilan kriteria yang terbagi atas dua dimensi yaitu dimensi kriteria etis dan lokus analisis. Indikator pengukuran berdasarkan pengalaman yang dilakukan oleh para akuntan yang bekerja dalam organisasi.

Skala yang digunakan adalah *the ethical climate questionnaire*, Cullen et al (1993) yang diadopsi dalam Shafer (2008). Pengukuran untuk *ethical climate* disediakan dalam enam skala poin, “sepenuhnya salah”(1) sampai “sepenuhnya benar” (6). Terdiri dari 36 pertanyaan yang terbagi atas 9 elemen *ethical climate*. Skala yang digunakan adalah skala peringkat terperinci (*itemized rating scale*) dengan titik panduan atau jangkar (*anchor*). Disediakan untuk setiap item dan responden melingkari atau memberi tanda silang pada nomor yang tetap di sebelah masing-masing *item*. Skala pengukuran pada *ethical climate* merupakan *unbalanced rating scale* (skala peringkat yang tidak seimbang) yang tidak memiliki nilai netral (Sekaran, 2006). Tidak adanya nilai netral atau *unbalanced rating score* karena peneliti mencegah kelompok netral atau tidak menunjukkan pendirian

tertentu dengan memaksa responden memilih satu posisi, pihak yang salah atau pihak yang benar (Nasution, 1987).

3.1.2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas terhadap suatu organisasinya. Menurut L. Mathis-John H. Jackson, komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Dan menurut Griffin, komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Skala pengukuran komitmen organisasi menggunakan enam poin skala yang sama yaitu “sepenuhnya tidak setuju”(1) sampai “sepenuhnya setuju”(6). Skala yang digunakan adalah skala peringkat terperinci (*itemized rating scale*) dengan titik panduan atau jangkar (*anchor*). Disediakan untuk setiap item dan responden melingkari atau memberi tanda silang pada nomor yang tetap di sebelah masing-masing *item*.

Skala pengukuran pada komitmen organisasi merupakan *unbalanced rating scale* (skala peringkat yang tidak seimbang) yang tidak memiliki nilai netral (Sekaran, 2006). Tidak adanya nilai netral atau *unbalanced rating score* karena peneliti mencegah kelompok netral atau tidak menunjukkan pendirian tertentu dengan memaksa responden memilih satu posisi, pihak yang salah atau pihak yang

benar (Nasution, 1987). Pertanyaan yang diajukan dalam setiap skala adalah diacak, terdiri dari 7 (tujuh) pertanyaan yang merupakan instrumen dari Meyer (Shafer, 2008).

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi merupakan aliran yang dikembangkan oleh Porter yang mencirikan tiga faktor psikologis (Ghozali, 2006), yaitu :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi.
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

3.1.3. *Organizational-Professional Conflict*

Secara tradisional, hubungan antara organisasi dan profesional dipandang sebagai konflik, dengan asumsi tidak adanya kesesuaian antara nilai-nilai dan norma-norma organisasi dengan nilai-nilai dan norma-norma profesional, sehingga timbulah *organizational-professional conflict*. Indikator pengukuran berasal dari pengalaman akuntan yang merasakan konflik peran dalam dirinya. Tanggapan untuk instrumen *organizational-professional conflict* disediakan dalam enam poin skala yang sama “sepenuhnya tidak setuju “ (1) sampai “sepenuhnya setuju”(6), terdiri atas tiga *item* pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian Shafer *et al* (2008) dan merupakan instrumen asli dari Aranya dan Ferris (1984), dalam shafer (2008).

Skala yang digunakan adalah skala peringkat terperinci (*itemized rating scale*) dengan titik panduan atau jangkar (*anchor*). Disediakan untuk setiap item dan responden melingkari atau memberi tanda silang pada nomor yang tetap di sebelah

masing-masing *item*. Skala pengukuran pada *organizational-professional conflict* merupakan *unbalanced rating scale* (skala peringkat yang tidak seimbang) yang tidak memiliki nilai netral (Sekaran, 2006). Tidak adanya nilai netral atau *unbalanced rating score* karena peneliti mencegah kelompok netral atau tidak menunjukkan pendirian tertentu dengan memaksa responden memilih satu posisi, pihak yang salah atau pihak yang benar (Nasution, 1987).

3.1.4. Manajemen Kesan (*Impression Management*)

Manajemen kesan sebagai variable kontrol untuk mengendalikan atau membuat konstan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti. Manajemen kesan diukur dengan skala poin tujuh “sangat salah (1)” sampai “sangat benar”(7).

Skala yang digunakan adalah skala peringkat terperinci (*itemized rating scale*) dengan titik panduan atau jangkar (*anchor*). Disediakan untuk setiap item dan responden melingkari atau memberi tanda silang pada nomor yang tetap di sebelah masing-masing *item* serta menggunakan skala yang seimbang (*balanced rating scale*) yang memiliki nilai netral. Terdiri dari 20 pertanyaan yang diadopsi berdasar *the impression scale*, Paulhus (1991) yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya oleh Shafer (2008).

Skala manajemen kesan digunakan untuk mengukur kecenderungan individu untuk sengaja mengelola atau memanipulasi laporan sikap atau perilaku individu tersebut. Individu yang memberikan tanggapan ekstrim untuk skala ini (tanggapan dari 6 atau 7) diasumsikan menjadi sesuatu yang tidak jujur dan skor

tunggal dihitung untuk setiap peserta yang memberikan tanggapan ekstrim tersebut (Shafer, 2008).

Ringkasan definisi operasional dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1

Ringkasan Definisi Operasional dan Pengukuran

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Pengukuran Variabel	Instrumen dan Skala Pengukuran Variabel
1	VARIABEL INDEPENDEN <i>Ethical Climate</i>	Keadaan yang menempatkan individu untuk memiliki perilaku yang bermoral atau tidak serta kaitannya dengan hubungannya dengan sesama maupun orang lain	Pengalaman yang dilakukan oleh para akuntan yang bekerja dalam organisasi. Dengan skala likert 1s/d 6 sangat tidak setuju s/d sangat setuju	Skala Interval
2	VARIABEL DEPENDEN Komitmen Organisasi	Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya	1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi 2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi 3. Kepercayaan menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan skala likert	Skala Interval

			1s/d 6 sangat tidak setuju s/d sangat setuju	
3	VARIABEL INTERVENING Organizational-Professional conflict	Tidak ada kesesuaian antara nilai dan norma organisasi dan profesional	Pengalaman akuntan yang merasakan konflik peran dalam dirinya. Dengan skala likert 1s/d 6, sepenuhnya tidak setuju s/d sepenuhnya setuju	Skala Interval
4	VARIABEL KONTROL Manajemen Kesan	Gambaran pola perilaku seorang individu dan mengatur perilakunya	Pengalaman akuntan berdasarkan perilakunya. Dengan skala Likert 1 s/d 7, sangat salah s/d sangat benar	Skala Interval

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan batas suatu objek penelitian sekaligus merupakan batas bagi proses induksi (generalisasi) hasil penelitian yang bersangkutan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh akuntan yang tergabung dalam KAP, BPK, dan BPKP yang ada di Semarang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 380orang. 180 dalam KAP yang masing-masing terdiri atas 10 orang auditor setiap KAP. Dan 200 orang auditor dalam BPKP.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

Nama Instansi	Jabatan				
	Manajer	Auditor Senior	Auditor Madya	Auditor Muda	Auditor Pertama
KAP Achmad,Rasyid, Hisbullah & Jerry	1	4			
KAP Arie Rachim	1	4			
KAP Drs Bayudi Watu & Rekan	1	5			
KAP Drs. Benny Gunawan	1	7			
KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso	1	4			
KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan	1	10			
KAP Erwan, Sugandhi & Jajat Marjat	1	4			
KAP Drs.Hananta Budianto & rekan	1	10			
KAP Leonard, Mulia & Richard	2	50			
KAP I Soetikno	1	1			
KAP Ngurah Arya & Rekan	1	10			
KAP Ruchendi, Mardjito & Rushadi	1	4			
KAP Drs.Soekamto	1	4			
KAP Drs. Sugeng Pamudji	1	7			
KAP Drs. Suhartati & Rekan	1	9			
KAP KJA Duta Karya	1	9			
KAP Yulianti	1	4			
KAP Tarmizi Achmad	1	15			
BPKP			60	68	72
JUMLAH			380		

Sumber : KAP dan BPKP, 2011

Karena BPK dan BPKP merupakan sama-sama auditor dalam instansi maka dipilih auditor BPKP sebagai salah satu populasi yang mewakili auditor instansi karena kemudahan dalam pengajuaan responden.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai objek penelitian. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan *nonprobability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Hal ini dilakukan karena dilakukan pembatasan kriteria selain itu hasil dari penelitian ini dapat dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan metode tersebut maka kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Responden dibatasi oleh jabatan auditor pada KAP (manajer dan auditor senior). Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang berprofesi sebagai auditor senior dan auditor manajer dalam KAP. Sampel hanya terbatas pada auditor senior dan manajer karena auditor manajer akan lebih menekankan pada orientasi birokrasi, dalam *organizational-professional conflict* sedangkan dalam komitmen organisasi manajer dianggap memiliki komitmen yang tinggi, sedangkan auditor senior akan lebih menekankan pada orientasi profesional dalam *organizational-professional conflict* dan komitmen organisasi yang rendah karena merasakan adanya tekanan karena ketidaksesuaian orientasi.
- b. Sedangkan dalam BPKP dibatasi pada auditor madya, auditor muda, dan auditor pertama yang dinilai telah lama bekerja dalam instansi tersebut.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah auditor pada KAP di

kota Semarang dan BPKP perwakilan Jawa Tengah

sehingga di dapat sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{380}{1 + 380 \cdot 10\%^2}$$

$$n = 79$$

keterangan :

n = ukuran sampel

N = populasi

e = eror (10%)

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu dengan menggunakan quetioner yang dibagikan kepada pada responden, yang dikirim secara langsung kepada akuntan yang tergabung dalam KAP dan BPKP yang berada di Semarang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui metode angket, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden pada KAP dan BPKP di Semarang. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi sejumlah pertanyaan yang bersifat umum berupa data demografi responden.

Pada bagian kedua, berisi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan konflik dan komitmen berdasarkan pengalaman yang dialami oleh akuntan atau berdasarkan pada perilaku akuntan tersebut. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya melalui peneliti yang secara langsung akan mengambil angket yang telah diisi

tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Angket yang telah diisi oleh responden kemudian diseleksi terlebih dahulu agar angket yang tidak lengkap pengisiannya tidak diikutsertakan dalam analisis. Pengukuran variabel-variabel menggunakan instrumen berbentuk pertanyaan tertutup. Menggunakan *itemized rating scale* dengan skala disesuaikan dengan *item-item* pertanyaan.

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk menguji keakurasian pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam suatu instrument dalam pengukuran variabel. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner itu sendiri (Ghozali, 2006).

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS, dengan cara menghitung *item to total correlation* masing-masing indikator dan koefisien *cronbach's alpha* dari masing-masing indikator. Aturan umum yang dipakai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ telah mencerminkan yang *reliable* (Ghozali, 2006).

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memproses dan menganalisis data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu bentuk analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dapat dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka. Metode analisis dalam bagian ini yaitu menganalisis data dalam 4 tahapan, yaitu, Statistik Deskriptif, Uji Validitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Regresi Berganda.

3.6.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran mengenai responden penelitian dan deskripsi mengenai variabel penelitian. Dalam statistik deskriptif ini dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, sum, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi), dalam Ghozali (2006).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian model regresi dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dalam penelitian ini asumsi klasik yang dianggap penting (Ghozali, 2006) adalah :

1. Tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel independen.
2. Tidak terjadi heteroskedastisitas atau varian variabel pengganggu yang konstan (homokedastisitas)
3. Memiliki distribusi normal.

Sedangkan untuk uji autokorelasi tidak perlu dilakukan karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *crosssection* (silang waktu), bukan merupakan data yang berasal dari beberapa periode yang berurutan (*time series*). Sehingga masalah autokorelasi relative jarang terjadi pada data *crosssection* karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu atau kelompok yang berbeda (Ghozali, 2006). Sehingga pengujian-pengujian yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut :

3.6.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2006).

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik dan statistik. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

3.6.3. Uji Regresi Berganda

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan masalah, hipotesis dari penelitian metode regresi berganda antara *dependent variable* dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan *independent variable* yaitu *ethical climate*, serta *intervening variable* yaitu *organizational-professional conflict*. Untuk menguji variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path analysis) karena *ethical climate* dapat berpengaruh langsung terhadap OC, tetapi dapat juga pengaruhnya tidak langsung yaitu melewati OPC lebih dahulu baru kemudian ke OC. Jadi semakin tinggi *ethical climate* akan membawa pengaruh OPC dan dengan pengaruh tersebut akan membawa pengaruh pula terhadap OC, sehingga :

Pengaruh langsung *ethical climate* ke OC = P1

Pengaruh tidak langsung *ethical climate* ke OPC ke OC = p2 x p3

Total pengaruh (korelasi *ethical climate* ke OC = $p1 + (p2 \times p3)$)

Persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antar variabel :

$$OPC = b1 \text{ ECL} + e1 \quad (1)$$

$$OC = b1 \text{ ECL} + b2 \text{ OPC} + e1 \quad (2)$$

Dimana :

OPC = *Organizational-Professional Conflict*

b1, b2, b3, b4 = koefisien regresi

ECL = *Ethical Climate*

OC = Komitmen organisasi

e = eror

Standardize koefisien untuk *ethical climate* pada persamaan (1) akan memberikan nilai p2. Sedangkan koefisien untuk *ethical climate* dan OPC pada persamaan (2) akan memberikan nilai p1 dan p3.