

# PENGARUH TEKANAN ETIS TERHADAP KONFLIK ORGANISASIONAL-PROFESIONAL DAN *WORK OUTCOMES* (Studi Empiris pada Akuntan Publik se Indonesia)

1

*Intiyas Utami*  
(Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga)

## Abstract

Prior research found that the source of organizational-professional conflict was lower organizational commitment, but another studies stated that ethical pressure was the source of organizational-professional conflict. The different findings results in the motivation (research gap motivated) to examine the effects of ethical pressure to organizational professional conflict, and the influence of organizational-professional conflict to work outcome (organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention).

This study hypothesizes that organizational pressure to engage in unethical behavior increases perceived organizational-professional conflict, and the higher level of conflict (have), the lower level of organizational commitment, the lower level of job satisfaction, and the higher turnover intention. Respondents of this research were junior auditors, senior auditors, managers and supervisors. The data was gathered from 500 mail questionnaires and 75 personal questionnaires. A survey was mailed (500 questioner) and direct contact (75 questionairs) to yunior, senior auditor, manager and supervisor as research sample. The response rate indicated 27,33% with 157 respondent. Hypothesizes was examined using structural equation modelling.

The result showed that, as hypotesized, higher level of ethical pressure was associated with higher perceived organizational-professional conflict. Then, as hypotesized above, high level of organizational-professional conflict were associated with low level of organizational commitment and low level of job satisfaction. Both organizational commitment and job satisfaction were negatively related to turnover intention. Indirect effect organizational-professional conflict to turnover intention, through organizational commitment or job satisfaction indicated significant result.

**Key words:** ethical pressure, public accountant, organizational commitment, organizational-professional conflict, job satisfaction, turnover intention

## LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam konteks profesi pemeriksa (auditor), tekanan etis dari aturan profesi yang mengikat auditor berpengaruh terhadap munculnya konflik organisasional-profesional (organizational professional conflict/OPC). Konflik antara profesional dengan organisasi (profesi maupun non profesi) terjadi karena individu merupakan subjek dari dua sumber kekuasaan yang berbeda yaitu kekuasaan birokratis dan profesional (McGregor, Killough dan Brown, 1989). Kekuasaan profesional merupakan kompetensi keahlian yang diakui, yang mendorong orang lain untuk secara sukarela mengikuti arahnya karena melakukannya untuk kepentingan sendiri. Sedangkan kekuasaan birokratis sebaliknya, merupakan

kekuatan perintah yang memiliki legitimasi karena berada dalam posisi resmi, yang mewajibkan bawahannya untuk mengikuti arahan di bawah ancaman atau sanksi (Blau, 1962 dalam McGregor et.al, 1989)

Hasil penelitian terdahulu (Aranya dan Ferris, 1984; Harrel, Chewing dan Taylor, 1986; McGregor et.al, 1989) berlawanan dengan penelitian Shafer (2002) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi bukanlah sumber konflik. Adanya tekanan etis yang tinggi akan menyebabkan terjadinya konflik organisasional-profesional dan sebagai akibatnya mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Shafer (2002) meneliti responden yang mempunyai kedudukan sebagai pelaksana dan bukan sebagai pengambil keputusan seperti penelitian terdahulu, sebagai akibatnya, aturan organisasi dan aturan profesi sebagai sesuatu yang wajib dilaksanakan dan inherent dalam tugas-tugasnya. Oleh karena itu adanya tekanan etis yang dirasakan, akan memicu timbulnya konflik organisasional-profesional, sehingga menyebabkan individu dalam organisasi tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya dan merasakan puas atau tidak puas dalam bekerja. Sebagai hasil akhirnya, akan mempengaruhi keinginan individu untuk berpindah ke organisasi lain.

Kontradiksi penelitian terdahulu tentang sumber konflik organisasional-profesional menarik untuk diteliti kembali, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan dalam pertanyaan berikut ini:

1. Seberapa besar pengaruh tekanan etis terhadap konflik organisasional-profesional?
2. Seberapa besar pengaruh konflik tersebut terhadap work outcomes (komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah pada auditor)?

## TELAAH TEORI

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori peran (*role theory*). Peran (*role*) didefinisikan Siegel dan Marconi (1989) adalah "parts that people play in their interactions with others." Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika "a person occupies several position that are incompatible or when a single position has mutually incompatible behavioral expectation" (Siegel dan Marconi, 1989). Auditor memiliki dua peran, yaitu sebagai profesi yang harus tunduk pada kode etik profesi akuntan publik dan sebagai anggota organisasi (KAP). Apabila auditor dalam perannya sebagai profesi maupun sebagai anggota organisasi merasakan adanya pertentangan antara nilai-nilai yang dianut dalam organisasi dengan nilai-nilai yang harus dijunjung dalam profesinya, maka terjadilah konflik peran pada diri auditor.

### Tekanan Etis (*Ethical Pressure*)

Tekanan etis merupakan "pressure to engage in unethical work activity" (Peterson, 2003). Perilaku karyawan mungkin dipengaruhi faktor situasi dalam organisasi dan interaksi antara dua faktor tersebut (Trevino, 1986). Beberapa faktor individual termasuk gender, usia, pendidikan, personaliti, dan orientasi etis seseorang. Sedangkan faktor situasional termasuk iklim organisasi, kesempatan untuk melakukan tindakan tidak etis, dan pengaruh dari atasannya (Peterson, 2003). Tekanan dari manajemen atas perilaku etis merupakan sumber banyak konflik (Shafer, 2002). Leicht dan Fennel (1997) menyatakan bahwa konflik etis selalu meliputi situasi di mana karyawan merasa tertekan oleh atasan supervisor dan anggota lain dalam organisasi untuk mengkompromikan nilai personal mereka dalam mencapai tujuan organisasi.



### **Konflik Organisasional Profesional (Organizational Professional Conflict)**

Brierly (1998) menyatakan bahwa konflik organisasional-profesional terjadi karena karyawan menekankan pada nilai-nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis, mengacu pada peraturan institusional dan loyalitas, sedangkan sebagai profesi menekankan pada nilai-nilai profesional yaitu memenuhi harapan klien dan menjaga standar profesi yang tinggi. Konflik organisasional-profesional didefinisikan sebagai tingkat perbedaan yang diterima antara tujuan profesional dan tujuan organisasional dan diasumsikan dipicu oleh konflik antara nilai-nilai yang dianut suatu profesi dengan nilai-nilai yang dianut oleh profesional (Aranya dan Ferris, 1984; Harrel, et.al, 1986; Sorensen dan Sorensen, 1974).

Orientasi dari organisasi menekankan nilai-nilai seperti "hierachical control and authority, conformity to organizational norms and regulations, organizational loyalty" sedangkan orientasi profesional menekankan pada nilai-nilai seperti "code of ethics and standards of professional performance" (Aranya dan Ferris, 1984). Ketika dua nilai tersebut tidak dapat diselaraskan maka terjadilah konflik organisasional-profesional (Sorensen, 1967), sepanjang perilaku organisasi konsisten dengan kode etik profesi, konflik tidak akan terjadi (McGregor et.al, 1989).

Konflik organisasional-profesional juga bervariasi dalam level staf organisasi (Brierly, 1998). Dalam penelitiannya, Aranya dan Ferris (1984) dan Aranya, Pollock dan Armenic (1981) menemukan bahwa konflik organisasional-profesional semakin turun untuk akuntan yang berada pada level yang semakin tinggi. Partner dalam kantor akuntan publik mempunyai pengalaman tingkat konflik yang lebih rendah daripada karyawan yang berada pada level bawah.

### **Komitmen Organisasional (Organizational Commitment)**

Konsep komitmen dimulai dengan konsep komitmen organisasional yang didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterikatan (attachment) terhadap suatu organisasi (Ketchand dan Strawser, 1988). Komitmen organisasional dalam Blau (1986) didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen organisasional merupakan konsep yang multidimensi. Meyer dan Allen (1984); Allen dan Meyer (1996); Meyer, Allen dan Smith (1993) menggunakan istilah affective, continuance commitment, dan normative commitment. Karyawan dengan affective commitment yang kuat akan tinggal dalam organisasi karena mereka menginginkannya (want to) sehingga turnover rendah. Sedangkan karyawan dengan continuance commitment yang tinggi akan tinggal dalam organisasi karena mereka membutuhkannya (need to) sehingga turnover rendah. Pendekatan normatif memandang komitmen sebagai suatu sikap untuk tetap tinggal dalam organisasi karena merasa mempunyai tanggung jawab atau kewajiban (obligation) terhadap organisasinya dan merasa harus melakukannya (ought to).

### **Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)**

Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Vandenberg dan Lance, 1992). Sementara Bamber dan Iyer (2002) menyatakan kepuasan kerja sebagai reaksi afektif individual terhadap lingkungannya. Pandangan utama mengenai kepuasan kerja mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai respon afektif individual di tempat kerja (Brief dan Wiess, 2002). Sedangkan Mobley, Greiffeth dan Meglino (1979) menyatakan "Individuals who experience relatively high job satisfaction tend to remain in their current work environments, while those who experience relatively low job satisfaction tend to change work positions."

Kepuasan kerja merujuk pada sifat umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, dan sebaliknya seseorang dengan tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Robbins, 2001).

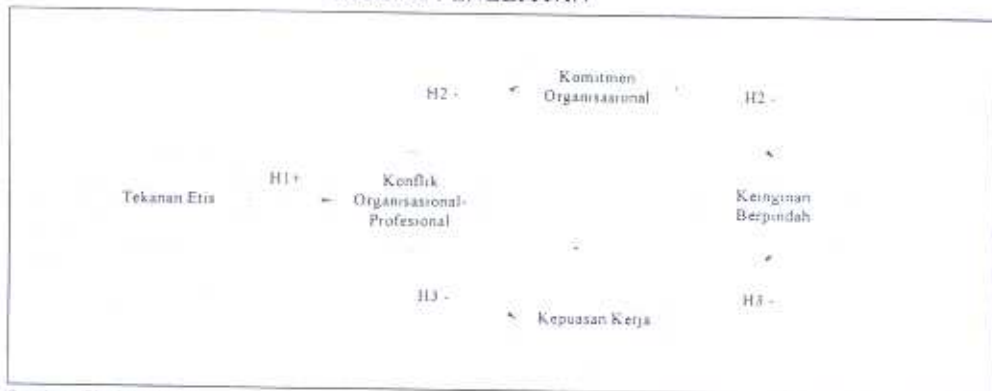
### Keinginan Berpindah (Turnover Intention)

Keinginan berpindah (turnover intention) mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata (Pasewark dan Strawser, 1996). Keinginan untuk pindah (intention to leave) adalah penyebab langsung turnover karyawan (Lee dan Mowday, 1987). Turnover didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (voluntary) atau tidak sukarela (involuntary) dari suatu organisasi (Robbins, 2001). Voluntary turnover merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi karena dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada pada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sedangkan involuntary turnover atau pemecatan menggambarkan keputusan employer untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya.

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Model penelitian yang menggambarkan suatu kerangka konseptual sebagai panduan sekaligus alur berpikir tentang pengaruh tekanan etis terhadap konflik organisasional-profesional, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berpindah dapat dilihat pada gambar 1.

GAMBAR 1  
MODEL PENELITIAN



Sumber: Shafer (2002)

### Hubungan Tekanan Etis dengan Konflik Organisasional-Profesional

Teori peran menyatakan bahwa konflik dapat terjadi bila seorang individu mengalami dua tekanan atau lebih pada saat yang bersamaan. Karyawan berharap menerima nilai-nilai etis atau norma perilaku organisasi, namun organisasi gagal untuk memenuhi standar moral personalnya. Satu penemuan yang konsisten dalam bidang etika bisnis adalah bahwa karyawan selalu menerima diri mereka sendiri lebih etis daripada atasannya (manajemen puncak, supervisor) (Hunt, Chonco dan Wilcox, 1984; Izraeli, 1988; Jones dan Gautschi, 1988; Kidwell, Stevans dan Bethke, 1987; Vitell dan Festervand, 1987).



Dari perspektif karyawan, konflik etis umumnya meliputi situasi dengan karyawan merasakan tekanan dari pihak atasannya untuk mengkompromikan nilai-nilai personal mereka dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Leicht dan Fennel, 1987). Jika karyawan tidak mempunyai komitmen yang tinggi atas standar etikanya, mereka merasionalkan perilaku tidak etis sebagai bagian yang diperlukan dalam pekerjaan atau lingkungan bisnis dan bisa menghindari konflik internal (Shafer, 2002).

Tekanan etis menyebabkan auditor bisa melanggar kode etik profesi yang seharusnya dilakukan. Semakin tinggi tekanan atas perilaku etis akuntan publik maka konflik antara nilai-nilai organisasional dan profesional yang dirasakan juga semakin tinggi, demikian juga sebaliknya. Hubungan tekanan etis dengan konflik organisasional-profesional dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Semakin tinggi tekanan etis akan menyebabkan tingginya konflik organisasional-profesional.

#### **Hubungan Konflik Organisasional-Profesional dengan Komitmen Organisasional dan Keinginan berpindah**

Ketidakcocokan antara personal dengan karakteristik organisasional pada umumnya disebut sebagai "person organization fit" (Shafer, 2002). Karakteristik individual yang banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian adalah nilai (values), tujuan (goals), personality dan sikap (attitudes) (Kristof, 1996). Banyak penelitian yang menemukan bahwa semakin besar ketidakcocokan antara individual dan nilai-nilai organisasional menghasilkan semakin tinggi tingkat komitmen organisasional (Finegan, 2000; O'Reilly, Chatman dan Caldwell, 1991; O'Reilly dan Caldwell, 1990; Chatman, 1991, 1989; Posner dan Schmidt., 1984) dan ketidakselarasan nilai sekarang secara luas diterima sebagai determinan baik dari komitmen maupun kepuasan kerja.

Komitmen organisasional sering dihubungkan dengan work outcomes yang lain, misalnya keinginan berpindah (Chang, 1999). Penelitian sebelumnya menemukan hubungan negatif antara komitmen organisasional dan keinginan berpindah (Meyer et.al., 1993; O' Reilly et.al., 1991) dan actual turnover (Whitener dan Walz, 1993).

Apabila kantor akuntan publik membantu auditor untuk memenuhi harapan mereka dengan menyediakan lingkungan yang mendukung nilai profesional dan pengembangan personal, maka konflik organisasional-profesional yang dirasakan auditor akan rendah. Sehingga auditor bisa menjalankan profesinya dengan menjaga kode etik profesi dan standar profesionalnya. Hal ini menyebabkan komitmen auditor terhadap organisasinya semakin tinggi dan keinginan untuk berpindah ke organisasi lain menjadi rendah. Atas dasar penjelasan di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Semakin tinggi tingkat konflik organisasional-profesional akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah

#### **Hubungan Konflik Organisasional-Profesional dengan Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah**

Teori peran menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dalam melakukan pekerjaan dibanding individu lain (Rizzo et.al, 1970). Konflik peran akuntan (norma birokratik dan profesi) berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Sorensen dan Sorensen, 1974). Dukungan kuat juga ditemukan pada hubungan positif antara person-organization fit dan kepuasan kerja (Kristof, 1996).

Kecocokan antara individu dengan organisasinya akan menimbulkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Eby et.al (1999) menyatakan kepuasan kerja ditemukan berhubungan negatif dengan keinginan berpindah.

Sorensen dan Sorensen (1974) maupun Aranya dan Ferris (1984) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat konflik organisasional-profesional akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja dan semakin tingginya keinginan berpindah. Apabila auditor merasakan bahwa terjadi pertentangan antara nilai-nilai organisasional dan profesional yang tinggi, hal ini menyebabkan timbulnya konflik untuk mengikuti keinginan organisasinya atau lebih patuh pada nilai profesionalnya. Hal ini menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan auditor menjadi rendah dan akibatnya keinginan untuk berpindah menjadi tinggi. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka diusulkan hipotesis:

- H<sub>3</sub>: Semakin tinggi tingkat konflik-organisasional-profesional akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, kemudian akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah.

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah para auditor (junior, senior, supervisor dan manajer) bekerja pada kantor akuntan publik yang terdaftar pada direktori kantor akuntan publik yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2005. Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling karena jumlah auditor tiap-tiap kantor akuntan publik tidak diketahui jumlahnya. Penelitian ini menggunakan structural equation modelling (SEM) dengan program AMOS 5.0.

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah tekanan etis (ethical pressure). Variabel endogen adalah konflik organisasional-profesional, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Tekanan etis didefinisikan sebagai "pressure to engage in unethical work activity" (Peterson, 2003). Untuk mengukur tekanan etis digunakan empat item yang didesain untuk mendeteksi frekuensi yang dapat diterima untuk melakukan aktivitas tidak etis atau immoral (Aranya dan Ferris, 1984). Instrumen tekanan etis diadopsi dari Shafer (2002) dengan empat item pertanyaan. Respon terhadap skala pengukuran etis disediakan atas tujuh skala point mulai dari "sangat tidak sering" (1) dan "sangat sering" (7).

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan relatif individual dan keterlibatannya dalam suatu organisasi dan memasukkan kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai profesi, harapan untuk menggunakan usahanya sendiri dan harapan untuk memelihara keanggotaannya dalam profesi (Aranya dan Ferris, 1984). Komitmen organisasional menggunakan dimensi affective commitment, instrumen komitmen organisasional diadopsi dari Meyer dan Allen (1984) dalam Shafer (2002) dengan menggunakan 7 item pertanyaan dalam tujuh skala Likert, mulai 1 = sangat setuju hingga 7 = sangat tidak setuju.

Konflik organisasional-profesional (organizational professional conflict atau OPC) didefinisikan sebagai konflik yang dialami bila seorang bekerja dalam organisasi yang merupakan subjek dari dua sumber kekuasaan yang memiliki legitimasi yang berbeda-beda dan bertentangan yaitu kekuatan profesional dan kekuatan birokratis (McGregor et.al 1989). Variabel ini diukur dengan menggunakan



tiga item, dua item merupakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Aranya dan Ferris (1984) dan satu item yang dikembangkan oleh Shafer et.al (2002). Skala yang digunakan adalah tujuh skala Likert, mulai 1 = sangat setuju hingga 7 = sangat tidak setuju.

Kepuasan kerja (job satisfaction) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kepuasan kerja sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Locke, 1954). Kepuasan kerja diukur menggunakan tujuh item pertanyaan tentang indeks kepuasan kerja dari Brayfield dan Rothe (1951) dalam Shafer (2002). Skala yang digunakan adalah skala likert 7 poin mulai sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (7). Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mengalami kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya.

Keinginan untuk berpindah organisasi (turnover intention) didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata (Pasewark dan Strawser, 1996). Instrumen keinginan berpindah diukur dengan empat item pertanyaan yang diadopsi dari Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Shafer (2002) menggunakan tujuh skala Likert mulai 1 = sangat setuju hingga 7 = sangat tidak setuju.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Responden penelitian adalah akuntan publik (auditor) yang berkedudukan sebagai auditor junior, auditor senior, manajer dan supervisor. Total kuesioner yang dikirim sebanyak 575 dengan perincian jumlah pengiriman dan pengembalian kuesioner pada tabel 1, dan profil responden penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

TABEL 1  
RINCIAN PENGEMBALIAN KUESIONER

Keterangan	Jumlah	Total
Pengiriman melalui pos	500	
Penyampaian langsung	75	
Total kuesioner yang dikirim		575
Kuesioner yang kembali dan tidak sampai		(40)
Total kuesioner yang sampai		535
Kuesioner yang kembali sebelum tanggal <i>cutoff</i>		
- Melalui pos	73	
- Diambil langsung	36	
Total kuesioner yang kembali sebelum tanggal <i>cutoff</i>		109
Kuesioner yang kembali sesudah tanggal <i>cutoff</i>		
- Melalui pos	46	
- Diambil langsung	13	
Total kuesioner yang kembali sesudah tanggal <i>cutoff</i>		59
Total kuesioner yang kembali		
- Melalui pos	119	
- Diambil langsung	49	
Total kuesioner yang kembali		168
Kuesioner yang tidak digunakan (bukan responden dimaksud)		(11)
Total kuesioner yang digunakan		157
Tingkat pengembalian ( <i>response rate</i> )	(168/575 x 100%)	29,22%
Tingkat pengembalian yang digunakan ( <i>usable response rate</i> )	(157/575 x 100%)	27,30 %

Sumber: Data primer diolah, 2006

**TABEL 2**  
**PROFIL RESPONDEN**

<i>Keterangan</i>	<i>Jumlah (Orang)</i>	<i>Prosentase (%)</i>
<b>Gender</b>		
Wanita	63	59,9
Pria	94	40,1
<b>Usia</b>		
20-30 th	100	63,7
30,1-40 th	43	27,4
>40 th	14	8,9
<b>Pendidikan</b>		
D3	21	13,4
S1	126	80,3
S2	10	6,4
<b>Kedudukan</b>		
Auditor junior	66	42
Auditor Senior	66	42
Supervisor	15	9,6
Manajer	10	6,4
<b>Lama Bekerja</b>		
<2 th	58	40,6
2-5 th	45	31,5
5,1-10 th	26	18,2
>10 th	14	9,8

Sumber: Output SPSS, 2006

### Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha* menggunakan SPSS. Semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* (tabel 3) di atas nilai *cutoff* (0,60) artinya semua pertanyaan tentang keinginan berpindah reliabel, hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden konsisten atas pertanyaan yang diberikan. Uji validitas (tabel 4) dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* (*pearson correlation*) antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Semua variabel mempunyai kisaran korelasi yang signifikan pada tingkat 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang tekanan etis mengukur variabel tekanan etis dapat dikatakan valid.

**TABEL 3**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Tekanan Etis	0,93	Reliabel
2.	Konflik Organisasional Profesional	0,60	Reliabel
3.	Komitmen Organisasional	0,90	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,90	Reliabel
5.	Keinginan Berpindah	0,80	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2006



TABEL 4  
HASIL UJI VALIDITAS

No	Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1.	Tekanan Etis (EP)	0,84** - 0,95**	0,01	Valid
2.	Konflik Organisasional Profesional (OPC)	0,72** - 0,78**	0,01	Valid
3.	Komitmen Organisasional (OC)	0,31** - 0,95**	0,01	Valid
4.	Kepuasan Kerja (JS)	0,66** - 0,86**	0,01	Valid
5.	Keinginan Berpindah (TI)	0,90** - 0,92**	0,01	Valid

Sumber: Output SPSS, 2006

Pengujian *non-response bias* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara jawaban kuesioner yang dikembalikan responden sebelum dan sesudah tanggal yang ditetapkan sebagai batas keterlambatan berbeda. Selain itu juga membandingkan jawaban responden yang dikirim melalui pos dengan yang dikirim dan diambil secara langsung. Rekapitulasi hasil uji *non response bias* berdasarkan tanggal *cutoff* dapat dilihat pada tabel 5 dan berdasarkan cara pengiriman pada tabel 6. Pengujian *non response bias* atas semua variabel menunjukkan tidak ada bias atas jawaban responden yang diterima sebelum dan sesudah tanggal *cutoff* maupun antara yang diantar langsung dan melalui pos, hal ini dapat dilihat dari nilai *p value* dari *levens's test for equality of variance* ( $>0,05$ ), oleh karena itu dapat diolah secara bersama-sama.

TABEL 5  
PENGUJIAN *NON RESPONSE BIAS* BERDASAR TANGGAL *CUTOFF*

Variabel	Sebelum Tanggal <i>Cutoff</i> (? =109)		Setelah Tanggal <i>Cutoff</i> (? =48)		<i>Levene's-Test for Equality of Variances</i>	
	Rata-rata	SD	Rata-rata	SD	F	P-value
EP	6,31	3,21	5,38	2,7	1,95	0,17
OPC	8,01	3,41	7,48	3,05	1,46	0,23
OC	16,30	6,07	17,79	7,04	3,59	0,06
JS	34,48	7,06	32,52	8,41	2,30	0,13
TI	4,47	3,45	5,42	3,45	1,14	0,29

Sumber: Output SPSS, 2006

TABEL 6  
PENGUJIAN *NON RESPONSE BIAS*  
PENGUJIAN *NON RESPONSE BIAS* BERDASAR CARA PENGIRIMAN

Variabel	Jasa Pos (? =129)		Antar-Ambil Langsung (? =28)		<i>Levene's-Test for Equality of Variances</i>	
	Rata-rata	SD	Rata-rata	SD	F	Sig
EP	3,08	0,27	3,19	0,60	0,03	0,87
OPC	3,24	0,29	3,21	0,61	0,13	0,72
OC	6,19	0,55	7,26	1,37	0,41	0,52
JS	7,20	0,63	8,58	1,62	1,68	0,20
TI	3,18	0,28	3,29	0,62	0,45	0,50

Sumber: Output SPSS, 2006

## PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

Hasil *goodness of fit indices* pada pengujian *individual measurement model* dapat dilihat pada tabel 7. Hasil pengujian *full structural equation model* (tabel 8) menghasilkan nilai *chi-square* 168,08 dengan nilai probabilitas di bawah 0,05 namun indeks yang lain GFI (0,89), AGFI (0,85), TLI (0,97), CFI (0,97) dan RMSEA (0,07) menunjukkan nilai yang mendekati *fit*. Hair (1995) menyatakan " $\chi^2$  measure is that too sensitive to sample size differences, especially in cases where the sample is exceeds 200 respondents". Nilai *chi square* yang masih besar disebabkan karena jumlah sampel dalam penelitian ini sedikit yaitu 157 responden.

TABEL 7  
RANGKUMAN HASIL PENGUJIAN *INDIVIDUAL MEASUREMENT MODEL*

Model Pengukuran	CMIN	P	CMIN/DF	GFI	AGFI	TLI	CFI	RMSEA
EP	0	>0,05	<1	1	>0,9	>1	1	<0,05
OPC	0	>0,05	<1	1	>0,9	>1	1	<0,05
OC	7,19	0,21	1,44	0,98	0,95	1	1	0,05
JS	0,04	0,98	0,02	1	1	1,02	1	0
TI	0,34	0,56	0,34	1	0,99	1,01	1	0

Sumber: Output AMOS, 2006

TABEL 8  
*GOODNESS-OF-FIT INDICES*  
*FULL MODEL STRUCTURAL EQUATION MODEL*

Fit Measure	Rule of Thumb	Default Model	Saturated Model	Independence Model	Keterangan
NPAR		35	136	16	Poor Fit
CMIN	Diharapkan kecil	168,08	0	2514,13	Poor Fit
P	>0,05	0		0	Poor Fit
CMIN/DF	<2,00	1,66		20,95	Fit
GFI	>0,90	0,89	1	0,21	Mendekati Fit
AGFI	>0,90	0,85		0,10	Mendekati Fit
TLI	>0,95	0,97		0	Fit
CFI	>0,95	0,97	1	0	Fit
RMSEA	<0,08	0,07	0	0,36	Fit

Sumber: Output AMOS, 2006

Penilaian model *fit* tidak didasarkan oleh nilai *chi-square* saja melainkan dengan memperhatikan indeks-indeks utama yang lain (Hair, 1998). Dengan melihat nilai *chi-square*, model belum menunjukkan penerimaan hipotesis nol namun dengan melihat indeks yang lain (GFI, AGFI, CFI, TLI dan RMSEA), model adalah *marginally acceptable at best*, karena nilai indeks utama yang mendekati nilai *cutoff* yang ditentukan. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya C.R (*Critical Ratio* dan probabilitas pada output *regression weight* pada tabel 9.



**TABEL 9**  
**FULL MODEL REGRESSION WEIGHTS**

Hipotesis				Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
1	OPC	<---	EP	0,85	0,10	8,68	***	Positif dan Signifikan
2	OC	<---	OPC	-1,25	0,16	-7,61	***	Negatif dan Signifikan
2	TI	<---	OC	-0,11	0,04	-2,69	0,01	Negatif dan Signifikan
3	JS	<---	OPC	-0,76	0,09	-8,16	***	Negatif dan Signifikan
3	TI	<---	JS	-0,68	0,10	-6,57	***	Negatif dan Signifikan

Sumber: Output AMOS, 2006

### Hipotesis 1

Hipotesis pertama menyatakan bahwa semakin tinggi tekanan etis akan menyebabkan tingginya konflik organisasional-profesional. Hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara tekanan etis (*ethical pressure-EP*) terhadap konflik organisasional profesional (OPC) menunjukkan ada pengaruh positif 0,85, dengan nilai *critical ratio* (C.R) sebesar 8,68 dan nilai *p-value* \*\*\*. Nilai C.R. tersebut berada jauh di atas nilai kritis  $\pm 1,96$  dengan tingkat signifikansi \*\*\* (artinya signifikan) yaitu *p* berada di bawah nilai signifikan 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Penerimaan hipotesis 1 tersebut mengindikasikan bahwa tekanan dari pihak pengambil keputusan dalam kantor akuntan publik untuk melakukan tindakan yang melanggar nilai-nilai profesional yaitu kode etik profesi dan standar profesi akuntan publik, menyebabkan nilai-nilai organisasional dengan nilai-nilai profesional berjalan tidak selaras. Hal ini menimbulkan terjadinya konflik antara nilai-nilai organisasional dengan nilai-nilai profesional.

Temuan ini mendukung penelitian Shafer (2002) yang menyatakan bahwa sumber konflik organisasional-profesional adalah adanya tekanan etis. Sebagai tenaga profesional yang harus menjunjung kode etik profesi akuntan publik, adanya tekanan untuk melanggar kode etik profesi dan standar profesional akuntan publik demi kepentingan kantor akuntan publik akan memicu munculnya konflik organisasional-profesional.

### Hipotesis 2

Hipotesis 2 terdiri dari dua pernyataan yaitu: (1) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik organisasional-profesional akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan (2) rendahnya komitmen organisasional tersebut akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah. Untuk melihat hasil pengujian hipotesis, akan dilihat setiap pernyataan hipotesis tersebut.

Pernyataan bahwa semakin tinggi tingkat konflik organisasional-profesional maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, diuji dengan melihat hasil analisis data seperti yang disajikan pada tabel 6. Pada *output* tersebut diperoleh nilai estimasi parameter -1,25 dengan nilai *critical ratio* (C.R) sebesar -7,61 dengan *p value* \*\*\*. Nilai C.R. tersebut berada jauh di atas nilai kritis  $\pm 1,96$  dengan tingkat signifikansi \*\*\* (artinya signifikan) yaitu *p* berada di bawah nilai signifikan 0,05. Dengan demikian pernyataan pertama hipotesis kedua dapat diterima.

Untuk pernyataan hipotesis kedua bagian dua yaitu semakin rendah komitmen organisasional akan menyebabkan semakin tinggi keinginan berpindah. Hasil penelitian menunjukkan nilai estimasi -0,11 dengan *critical ratio* -2,69 dan *p value* 0,01. Nilai C.R. tersebut berada jauh di atas nilai kritis  $\pm 1,96$  dengan nilai *p* berada di bawah nilai signifikan 0,05 maka pertanyaan kedua hipotesis kedua dapat diterima.

Komitmen organisasional yang rendah disebabkan auditor mengalami konflik organisasional-profesional, rendahnya komitmen organisasional tersebut menimbulkan keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian mengenai hipotesis kedua ini sesuai dengan penelitian Shafer (2002), Shafer *et al* (2002), Lekatompessy (2003), Setianingsih *et al* (2004), Aranya dan Ferris (1984), McGregor *et al* (1989), Brierly dan Cowton (2000) yang menyatakan bahwa konflik organisasional-profesional berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Untuk hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah sesuai dengan Bline *et al* (1991), Mathiew dan Zajac (1990), Pasewark dan Strawser (1996), Meyer *et al* (1993), Shafer *et al* (2002), Chang (1999), Lekatompessy (2003), dan Setianingsih (2004).

### Hipotesis 3

Hipotesis tiga terdiri dari dua pernyataan: (1) semakin tinggi tingkat konflik-organisasional-profesional akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, (2) rendahnya kepuasan kerja akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah. Untuk pengujian pernyataan pertama, dari hasil pengolahan data ditunjukkan nilai estimasi sebesar -0,76 dengan *C.R.* pengaruh konflik-organisasional-profesional terhadap kepuasan kerja sebesar -8,16 dengan tingkat signifikansi \*\*\*. Dengan demikian pernyataan pertama hipotesis ketiga diterima.

Untuk pengujian pernyataan hipotesis 3 bagian dua, diperoleh hasil nilai estimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah sebesar -0,68 dengan *critical ratio* (*C.R.*) sebesar -6,57 dengan *p value* \*\*\*. Nilai tersebut berada jauh di atas nilai kritis  $\pm 1,96$  dan *p value* \*\*\* (signifikan) di atas 0,05. Dengan demikian pernyataan kedua hipotesis ketiga yang menyatakan semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi keinginan berpindah diterima.

Adanya konflik organisasional-profesional menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan auditor menjadi kecil karena merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga hal tersebut memicu munculnya keinginan berpindah auditor tersebut. Temuan pada penelitian ini mendukung penelitian Shafer (2002), Aranya dan Ferris (1984), Harrel *et al* (1986), McGregor *et al* (1989), Senatra (1980), Sorensen dan Sorensen (1974) serta Sorensen (1967) yang menyatakan terdapat pengaruh negatif konflik organisasional-profesional dengan kepuasan kerja dan terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.

### Analisis Pengaruh Tidak Langsung Konflik Organisasional-Profesional terhadap Keinginan Berpindah

Pada penelitian ini dikembangkan model yang menghubungkan (1) pengaruh tidak langsung konstruk konflik organisasional-profesional (OPC) melalui variabel perantara komitmen organisasional (OC) terhadap keinginan berpindah (TI), (2) pengaruh tidak langsung konstruk konflik organisasional-profesional (OPC) melalui variabel perantara kepuasan kerja (JS) terhadap keinginan berpindah (TI).

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung konflik organisasional terhadap keinginan berpindah, dapat ditentukan dari penjumlahan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pengaruh langsung dapat dilihat pada output *standardized direct effect* dan *indirect effect* output AMOS 5.0 secara ringkas disajikan pada tabel 10.



**TABEL 10**  
**STANDARDIZED DIRECT EFFECTS**

	EP	OPC	OC	JS	TI
OPC	0,73	0,00	0,00	0,00	0,00
OC	0,00	-0,62	0,00	0,00	0,00
JS	0,00	-0,81	0,00	0,00	0,00
TI	0,00	0,00	-0,22	-0,62	0,00

Sumber: Output AMOS, 2006

Pengaruh langsung adalah *loading factor* atau nilai lambda dari masing-masing indikator yang membentuk variabel laten yang dianalisis (Agusty, 2001). Untuk mengetahui pengaruh konflik organisasional-profesional terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasional dan kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel 11.

**TABEL 11**  
**PENGARUH TIDAK LANGSUNG**  
**KONFLIK ORGANISASIONAL PROFESIONAL**  
**TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH**

Jalur	Keterangan	Pengaruh Langsung OPC-OC (a)	Pengaruh Langsung OC-TI (b)	Pengaruh Langsung OPC- JS (a)	Pengaruh Langsung JS-TI (b)	Pengaruh Tidak Langsung OPC-TI (axb)
1	OPC-OC-TI	-0,62 (signifikan)	-0,22 (signifikan)			0,14
2	OPC-JS-TI			-0,81 (signifikan)	-0,62 (signifikan)	0,50
<b>Total Pengaruh Tidak Langsung OPC-TI</b>						<b>0,64</b>

Sumber: Output AMOS, 2006

Pengaruh konflik organisasional-profesional terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasional dan kepuasan kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih kuat antara konflik organisasional-profesional terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasional atau melalui kepuasan kerja, akan dibandingkan besarnya pengaruh tidak langsung tersebut.

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung ini sekaligus memperkuat penerimaan hipotesis kedua dan ketiga, yang menyatakan bahwa semakin tinggi konflik organisasional-profesional maka keinginan berpindah semakin tinggi, baik melalui kepuasan kerja yang rendah maupun melalui komitmen organisasional yang rendah.

## KESIMPULAN

1. Tekanan etis ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik-organisasional profesional. Hasil analisis menunjukkan bahwa auditor tingkat pelaksana cenderung mengalami tekanan etis yang tinggi. Tekanan etis yang dirasakan auditor pelaksana sebagai auditor yang berhubungan dengan tugas-tugas lapangan terjadi ketika organisasi membuat permintaan yang memaksa mereka untuk berperilaku tidak etis yaitu melanggar kode etik profesi akuntan publik dan standar profesional akuntan publik. Sehingga hal tersebut memicu munculnya konflik untuk lebih patuh pada standar profesional akuntan publik dan kode etik profesi atau lebih mementingkan kepentingan organisasi.
2. Semakin tinggi tingkat konflik organisasional-profesional akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah. Konsekuensi munculnya konflik organisasional-profesional pada auditor akan membuat komitmen organisasional atas kantor akuntan publik tempatnya bekerja menjadi rendah sehingga memicu keinginan untuk berpindah.
3. Semakin tinggi tingkat konflik-organisasional-profesional akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, kemudian akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa konflik organisasional-profesional yang dirasakan akan menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja auditor menjadi rendah. Konsekuensi dari kepuasan auditor yang rendah ini memicu keinginannya untuk berpindah.

## KETERBATASAN DAN SARAN

Keterbatasan yang dikemukakan dalam penelitian ini meliputi hal-hal yang menjadi kelemahan dan akan dikemukakan saran atas keterbatasan tersebut, yaitu:

1. Jumlah indikator tiap konstruk dalam penelitian ini ada yang hanya dua indikator, hal ini akan mengganggu ketika *confirmatory factor analysis*, karena jumlah indikator yang sedikit bisa menyebabkan problem identifikasi ketika data diolah dengan AMOS. Untuk itu disarankan dalam penelitian yang akan datang menggunakan jumlah indikator yang lebih dari dua tiap konstraknya.
2. Jumlah sampel yang relatif kecil, mengurangi kemampuan generalisasi temuan ini. Untuk itu dalam penelitian yang akan datang disarankan penambahan jumlah sampel, tidak hanya sesuai dengan asumsi *structural equation modeling*, melainkan dapat ditambah agar dalam uji kesesuaian model (*goodness of fit*) dapat menghasilkan model yang lebih fit.



## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1996. "Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: an Examination of Construct Validity". *Journal of Vocational Behavior* 49. pp. 252-276
- Aranya, N. Pollock, J dan Amernic, J. 1981. "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting". *Accounting, Organization and Society*, 4. pp. 271- 280
- Aranya, N. Pollock, J dan Ferris, J. 1984. "A Reexamination of Accountants Organizational Professional Conflict". *The Accounting Review* 69. pp 1-15
- Augusty, F. 2005. "*Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*", BP UNDIP
- Bline, M. Duchon, D. dan Meixner, F.W. 1991. "The Measurement of Organizational and Professional Commitment: An examination of the Psychometric Properties in Two Commonly Used Instruments". *Behavioral Research in Accounting*. Volume 3, pp. 1-12
- Bamber, M.E dan Iyer, V. 2000. "Big 5 Auditor's Professional and Organizational Identification". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol 21. No. 2
- Blau, G.J. 1986. "Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absentism". *Journal of Management* 12. pp.577-584
- Brief, A.P, dan Weiss, H.M. 2002. "Organizational Behavior: Affect in the Workplace". *Annual Review of Psychology*, Vol.53, pp 279-307
- Brierley, J.A. 1998. "Accountants' Organizational-Professional Conflict: A Meta-Analysis". *The Journal of Psychology*. May. pp.291-300
- Brierley, J.A dan Cowton, C.J. 2000. "Putting Meta Analysis to Work Accountants Organizational Professional Conflict". *Journal of Business Ethics*, 24, pp. 343- 35
- Caldwell, D. dan O Reilly, C.A.1990. "Measuring Person-Job Fit using a Profile Comparison Process". *Journal of Applied Psychology*, Vol 75. pp.648-756
- Chatman. 1991. "Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 36 No.3, pp.459-84
- Chatman.1989. "Improving Interactional Organizational Research: a Model of Person Organization-Fit". *Academy of Management Review*. Vol.14. pp.333-49
- Chang, E.1999. "Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention". *Human Relations* 52 (10). pp 1257-1278
- Eby, L.T., Freeman, D.M., Rush, M.C dan Lance, C.E. 1999. "Motivational Bases of Affective Organizational Commitment: a Partial Test of an Integrative Theoretical Model". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 72 No.4. pp. 463-83

- Finegan, J.E. 2000. "The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.73, No.2, pp.149-69
- Hair, F.J., Anderson, R.E., Tatham, R.L dan Black, W.C. 1995. *Multivariate Data Analysis with Reading*. Prentice Hall, Fourth Edition
- Harrel, A.E., Chewning dan Taylor, M.1986. "Organizational Professional Conflict and the Job Satisfaction and Turnover Intentions in Internal Auditor" *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. pp 109-121
- Hunt, S.D., Chonco, L.B. and Wilcox, J.B.1984. "Ethical Problems of Marketing Researchers". *Journal of Marketing Research*. Vol. 21, pp.304-34
- Izraeli, D.1998. "Ethical Belief and Behavior among Managers: a Cross-Cultural Perspective". *Journal of Business Ethics*. Vol. 7. pp. 263-71
- Jones, T.M. dan Gautschi, F.H.III. 1988." Will the Ethics of Business Change? a Survey of Future Executives". *Journal of Business Ethics*. Vol.7.pp.231-48
- Ketchand, Alice A., and Strawser,J.R. 1998."The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in a Public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting*. Vol.10.pp 221-251
- Kidwell, J.M., Stevens, R.E. dan Bethke, A.L. 1987."Differences in the Ethical Perceptions Between Male and Female Managers: Myth or Reality". *Journal of Business Ethics*, Vol.6, pp.489-93
- Kristof, A.L. 1996. "Person Organization Fit: an Integrative Review of its Conceptualizations Measurement and Implications". *Personnel Psychology* 49 (1), pp. 1-33
- Lee, Thomas, W. dan Mowday, R.T. 1987. "Voluntary Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover". *Academy of Management Journal*. Vol 30 No.4.pp.721-743
- Leicht, K.T dan Fennell, M.L. 1997. "The Changing Organizational Context of Professional Work". *Annual Review of Sociology* 23. pp.215-231
- Lekatompessy, J.E. 2005. "Analisis Variabel-variabel Anteseden dan Konsekuensi Organizational-Profesional Conflict Akuntan di Kantor Akuntan Publik dan Industri". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 8.No.2, Mei.pp.158-174
- Mathieu, J.E dan Zajac, D.M. 1990. "a Review and Meta Analysis of the Antecedent, Correlates and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*. Vol 2.pp 171-194
- McGregor Jr, C.C., Killough, L.N. dan Brown, R.M. 1989. "an Investigation of Organizational Professional Conflict in Management Accounting" *Journal of Management Accounting Research*. (Fall). pp.104-118
- Meyer, J.P, Allen, N.J. dan Smith, C.A. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." *Journal of Applied Psychology* 78 (4).pp 538-551



- Meyer, J.P. dan Allen, N.J. 1984. "Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations". *Journal of Applied Psychology* 69.pp. 372-378
- Mobley, W., Griffeth, R., Hand, H dan Meglino, B. 1979. "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process". *Psychological Bulletin* 86, pp. 493-522
- O' Reilly, C.A dan Caldwell, D.F. 1981. "The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification". *Administrative Science Quarterly*
- O' Reilly, C.A., Chatman, J. dan Caldwell, D.F. 1991, "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit," *Academy of Management Journal* 34, pp.487-516
- Pasewark, W.R dan Strawser, J.R. 1996. "The Determinant and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment", *Behavioral Research in Accounting*
- Peterson D.K. 2003. "The Relationship between Ethical Pressure, Relativistic Moral Beliefs and Organizational Commitment" *Journal of Managerial Psychology*, pp. 557-572
- Posner, B.S dan Schmidt, W.H. 1984. "Values and the America Manager: an update", *California Management Review*, Vol. 26, pp. 202-16
- Rizzo, John, R.H., Robert, J., Lirtzman., Sidney, I. 1970. "*Administrative Science Quarterly*, Vol.15, Issue 2, pp. 150
- Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior*. Prentice Hall
- Senatra., Philip, T. 1980. "Role Conflict, Role Ambiguity and Organizational Culture in a Public Accounting Firm", *The Accounting Review* (October) Vol LV, No.4, pp. 594-603
- Setianingsih, N., Mahfud, K dan Sabeni, A. 2004. "Hubungan Profesionalisme, Konflik Organisasional-Profesional dan Workoutcome (Studi Empiris pada Staf Akuntan KAP di Pulau Jawa)". *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*, Vo.4, Agustus, pp.214-233
- Shafer, W.E. 2002. "Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict, and related Work Outcomes among Management Accountants." *Journal of Business Ethics* Juli, 38,3 pp.263
- Shafer, W.E., Park, J.L., Liao, M.W. 2002, "Professionalism, Organizational-Professional Conflict and Work Outcomes". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15,1 pp. 46-67
- Siegel, G dan Marconi, H.R. 1989. *Behavioral Research in Accounting*, South Western Publishing Co
- Sorensen, J. 1967. "Professional and Bureucratic Organization in the Public Accounting Firm". *The Accounting Review*. pp. 553-565
- Sorensen, J. dan T. Sorensen.1974. "The Conflict of Professionals in Bureucratic Organizations" *Administrative Science Quarterly* 8 (3).pp 447-476
- Trevino, L. K., Butterfield, K dan Mc Cabe, D.L. 1998. "The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors". *Business Ethics Quarterly* 8 (3), 447- 476
- Vandenberg dan Lance.1992. "Examining the Casual Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment". *Journal of Management* 18, pp. 153-167

Vitell, S.J. dan Festervand, T.A .1987. "Business Ethics: Conflict, Practices and Beliefs in Industrial Executives". *Journal of Business Ethics*, Vol.6, pp.111-22

Whitener, E.M., dan Walz, P.M. 1993. "Exchange Theory Determinant of Affective and Continuance Commitment and Turnover". *Journal of Vocational Behavior* 42, pp. 265-281a

\*\*\*\*