

**ANTESEDEN KEPUASAN KERJA,
AMBIGUITAS PERAN DAN OTONOMI KERJA
PADA AUDITOR EKSTERNAL PEMERINTAH**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

**NICO FEBRIANTO
NIM. 12030112150021**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Nico Febrianto
Nomor Induk Mahasiswa : 12030112150021
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi
Judul Skripsi : Anteseden Kepuasan Kerja, Ambiguitas
Peran dan Otonomi Kerja pada Auditor
Eksternal Pemerintah
Dosen Pembimbing : Faisal, S.E., M.Si., Ph.D

Semarang, 13 November 2014

Dosen Pembimbing,



(Faisal, S.E., M.Si., Ph.D)
NIP. 19710904 200112 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Nico Febrianto
Nomor Induk Mahasiswa : 12030112150021
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi

Judul Skripsi : **ANTESEDEN KEPUASAN KERJA,
AMBIGUITAS PERAN, DAN
OTONOMI KERJA PADA AUDITOR
EKSTERNAL PEMERINTAH**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 November 2014

Tim Penguji

1. Faisal, S.E., M.Si., Ph.D ()
2. Dr. Darsono, S.E., MBA., Akt. ()
3. Dr. Dwi Ratmono, SE, M.Si, Akt ()

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Nico Febrianto, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Anteseden Kepuasan Kerja, Ambiguitas Peran, dan Otonomi Kerja pada Auditor Eksternal Pemerintah”, 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 cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, 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 ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, November 2014

Yang membuat pernyataan,



(Nico Febrianto)

NIM : 12030112150021

ABSTRACT

This study examines the antecedents of job satisfaction, role ambiguity, and job autonomy experienced by government external auditor. Job autonomy, role ambiguity, promotion opportunities, and growth needs are hypothesized as the antecedents of job satisfaction, while formalization and job autonomy influences role ambiguity, and finally, tone at the top has a relationship with job autonomy.

The respondents are the auditors of BPK RI in Jakarta. Sampling technic was using a random sampling method. Data are collected using survey questionnaires submitted directly to the respondents. From 400 questionnaires, only 144 questionnaires are used for analyzing. The data analysis employs using path analysis with partial least square (PLS) methods.

The results show that role ambiguity and growth needs influence job satisfaction. However, job autonomy and promotion opportunities do not have significant effect on job satisfaction. The results also indicate that formalization and job autonomy can minimize role ambiguity, and tone at the top relates to external auditor's job autonomy.

Keywords : antecedents, job satisfaction, role ambiguity, job autonomy, government external auditor, partial least square, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini menguji anteseden kepuasan kerja, ambiguitas peran, dan otonomi kerja yang dialami oleh auditor eksternal pemerintah. Otonomi kerja, ambiguitas peran, kesempatan promosi, dan kebutuhan berkembang dihipotesiskan sebagai anteseden kepuasan kerja, dan sementara itu, formalisasi dan otonomi kerja mempengaruhi ambiguitas peran, serta pada akhirnya, *tone at the top* memiliki hubungan dengan otonomi kerja.

Responden penelitian adalah pemeriksa BPK RI di Jakarta. Teknik sampling menggunakan metode sampling acak. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden. Dari 400 kuesioner yang disebar, hanya 144 kuesioner dapat digunakan untuk analisis. Analisis data dilakukan dengan *path analysis* menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan ambiguitas peran dan kebutuhan berkembang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, otonomi kerja dan kesempatan promosi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa formalisasi dan otonomi kerja dapat menekan ambiguitas peran, dan *tone at the top* berhubungan dengan otonomi kerja auditor eksternal.

Kata kunci : anteseden, kepuasan kerja, ambiguitas peran, otonomi kerja, auditor eksternal pemerintah, *partial least square*, Indonesia.

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “Anteseden Kepuasan Kerja, Ambiguitas Peran, dan Otonomi Kerja pada Auditor Eksternal Pemerintah” dapat diselesaikan dengan baik. Tak lupa shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Bapak Faisal, SE, M.Si., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sudharto PH., MES., Ph.D., selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

3. Bapak Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak Adityawarman, SE., M. Acc., Ak. selaku Dosen Wali penulis pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas segala ilmu dan pengalaman berharga yang telah diberikan selama ini kepada penulis.
6. Para staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.
7. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) yang telah memberikan kesempatan tugas belajar kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan tingkat Sarjana di Universitas Diponegoro Semarang.
8. Orang tua dan adik penulis atas kasih sayang, doa, dan dukungan yang tulus dan tiada hentinya.
9. Rekan-rekan mahasiswa kelas kerjasama AKUNDIP 41 yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis baik selama mengikuti perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini dan rekan-rekan mahasiswa kelas kerjasama angkatan tahun 2013 yang turut membantu dalam proses penelitian.
10. Mas Danar, Mbak Adinda, Mas Wirya, Mas Hafez, dan Kak Lin atas bantuannya dalam penyebaran kuesioner penelitian.

11. Para responden pemeriksa pada Kantor Pusat BPK RI.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Semarang, November 2014

Penulis,

Nico Febrianto

DAFTAR ISI

	Halaman
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
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kepuasan Kerja	9

2.1.1.1. Pekerjaan sebagai Bagian dari Peristiwa dan Kondisi	12
2.1.1.2. Promosi sebagai Bagian dari Peristiwa dan Kondisi	14
2.1.1.3. Perusahaan dan Manajemen sebagai Agen	15
2.1.2. Peran	15
2.1.3. Otonomi Kerja	16
2.2. Penelitian Terdahulu	18
2.3. Kerangka Pemikiran	25
2.4. Pengembangan Hipotesis	26
2.4.1. Hubungan Otonomi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	26
2.4.2. Hubungan Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja	27
2.4.3. Hubungan Kesempatan Promosi terhadap Kepuasan Kerja	28
2.4.4. Hubungan Kebutuhan Berkembang terhadap Kepuasan Kerja	29
2.4.5. Hubungan Otonomi Kerja terhadap Ambiguitas Peran.....	30
2.4.6. Hubungan Formalisasi terhadap Ambiguitas Peran.....	31
2.4.7. Hubungan <i>Tone at the Top</i> terhadap Otonomi Kerja	31
BAB III METODA PENELITIAN.....	33
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
3.1.1. Kepuasan Kerja	33
3.1.2. Ambiguitas Peran	33
3.1.3. Kesempatan Promosi	34
3.1.4. Kebutuhan Berkembang.....	34

3.1.5. Otonomi Kerja.....	35
3.1.6. Formalisasi	35
3.1.7. <i>Tone at the Top</i>	35
3.2. Populasi dan Sampel.....	36
3.3. Jenis Data	36
3.4. Metoda Pengumpulan Data.....	36
3.5. Metoda Analisis.....	37
3.5.1. Statistik Deskriptif	37
3.5.2. <i>Partial Least Square (PLS)</i>	37
3.5.2.1. Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	38
3.5.2.2. Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	41
4.2. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	42
4.2.1. Statistik Deskriptif	42
4.2.2. Analisis PLS	46
4.2.2.1. Evaluasi Model Pengukuran.....	46
4.2.2.1.1. <i>Convergent Validity</i>	46
4.2.2.1.2. <i>Discriminant Validity</i>	48
4.2.2.1.3. <i>Component Reliability</i>	50
4.2.2.2. Evaluasi Model Struktural.....	51
4.2.2.2.1. Analisis R^2 Model	51
4.2.2.2.2. Analisis <i>Predictive Relevance</i>	52

4.2.2.2.3. Uji Kolinieritas	53
4.2.2.2.4. Analisis Koefisien Jalur	54
4.3. Interpretasi Hasil.....	61
4.3.1. Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	61
4.3.2. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja	62
4.3.3. Pengaruh Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja	62
4.3.4. Pengaruh Kebutuhan Berkembang Terhadap Kepuasan Kerja	63
4.3.5. Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Ambiguitas Peran	64
4.3.6. Pengaruh Formalisasi Terhadap Ambiguitas Peran.....	64
4.3.7. Pengaruh <i>Tone at the Top</i> Terhadap Otonomi Kerja.....	65
BAB V PENUTUP	66
5.1. Simpulan	66
5.2. Keterbatasan	67
5.3. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1.	Distribusi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	41
Tabel 4.2.	Statistik Deskriptif	42
Tabel 4.3.	<i>Outer Loadings</i>	47
Tabel 4.4.	<i>Cross Loadings</i>	49
Tabel 4.5.	<i>Latent Variable Correlations</i>	50
Tabel 4.6.	AVE dan Akar AVE.....	50
Tabel 4.7.	<i>Composite Reliability</i> dan AVE.....	51
Tabel 4.8.	Nilai R^2 Model.....	52
Tabel 4.9.	Nilai Q^2 Model.....	53
Tabel 4.10.	Korelasi Antar Variabel Independen.....	53
Tabel 4.11.	Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF Variabel Independen	54
Tabel 4.12.	Nilai Koefisien Jalur	57
Tabel 4.13.	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1. Koefisien Jalur	55
Gambar 4.2. Nilai t Hitung melalui <i>Bootstrapping</i>	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A 1	Output SmartPLS 2.0 M3 Prosedur PLS Algorithm	
	Sebelum Modifikasi	73
Lampiran A 2	Output SmartPLS 2.0 M3 Prosedur Bootstrapping	
	Sebelum Modifikasi	74
Lampiran A 3	Output SmartPLS 2.0 M3 Prosedur PLS Algorithm	
	Setelah Modifikasi	75
Lampiran A 4	Output SmartPLS 2.0 M3 Prosedur Bootstrapping	
	Setelah Modifikasi	76
Lampiran A 5	Output SmartPLS 2.0 M3 HTML Report Sebelum	
	Modifikasi.....	77
Lampiran A 6	Output SmartPLS 2.0 M3 HTML Report Setelah	
	Modifikasi.....	79
Lampiran B	Output SPSS (Uji Kolinieritas).....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Auditor merupakan salah satu profesi dalam organisasi pemerintah. Boynton, dkk (2002) mengemukakan bahwa audit memberikan kesempatan bagi individu untuk memperoleh suatu karir yang menantang dan dihargai dalam bidang akuntansi publik, industri, dan pemerintahan. Di Indonesia, salah satu organisasi audit pemerintah adalah auditor eksternal pemerintah, yakni Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) sebagai *supreme auditor* (Mardiasmo, 2002).

Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan mempertegas tugas dan kedudukan BPK RI sebagai lembaga negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Besarnya tuntutan akan profesionalisme BPK RI membawa konsekuensi bahwa organisasi tersebut perlu dikelola dengan baik. Salah satu bentuk pengelolaan tersebut berupa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), terutama dengan objek auditor yang dipandang sebagai aset penting dalam organisasi audit.

Melalui Keputusan BPK RI No. 3/K/I-XIII.2/5/2011 tentang Perubahan atas Keputusan BPK RI No. 7/K/I-XIII/12/2010 tentang Rencana Strategis BPK Tahun Anggaran 2011 sampai dengan Tahun Anggaran 2015, BPK RI menjabarkan tujuan strategisnya ke dalam sepuluh sasaran strategis. Salah satu

sasaran strategis tersebut adalah meningkatkan kompetensi SDM dan dukungan manajemen. BPK memandang faktor SDM merupakan aset terpenting. Melalui sasaran tersebut, BPK berupaya menyusun dan mengimplementasikan manajemen SDM yang komprehensif dan terintegrasi. Salah satu bentuk upaya tersebut diwujudkan dengan menyediakan suatu lingkungan kerja yang kondusif, termasuk melalui peningkatan kesejahteraan pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bahasan dalam manajemen SDM dalam organisasi. Selama bertahun-tahun, faktor kepuasan kerja dalam organisasi banyak menarik perhatian peneliti untuk dijadikan objek penelitian. Penelitian terkait dengan kepuasan kerja secara sistematis berkembang dengan pesat sejak tahun 1930-an (Locke, 1969). Banyak literatur yang menyebutkan pengertian dan konsep kepuasan kerja, misalnya Locke (1976) menyatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dirasakan seseorang sebagai akibat dari pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Selain itu, Mathis dan Jackson (2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang didasarkan atas penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang. Sebaliknya, penilaian tersebut juga dapat menghasilkan ketidakpuasan kerja sebagai akibat dari harapan-harapan individu tersebut yang tidak terpenuhi. Selanjutnya, Robbins (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum atau penilaian individu terhadap pekerjaannya.

Variabel kepuasan kerja sangat menarik untuk diteliti karena telaah literatur yang dilakukan oleh para akademisi menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang besar terhadap pegawai dan organisasinya, misalnya

Locke (1976) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada sikap lain pegawai (sikap dalam kerja, sikap dalam hidup, sikap dalam keluarga dan sikap di luar kerja lainnya, serta kepercayaan diri), kesehatan fisik dan usia pegawai, kesehatan mental pegawai, tindakan pegawai (kemangkiran, pengunduran diri, pengaduan, keluhan, produktivitas, inkonsistensi pada keluaran kerja, dan tingkat pembelajaran dalam pelaksanaan tugas), tingkat pembelajaran kerja dan tindakan lain pegawai (keterlambatan, kepulangan kerja yang lebih awal, ketidakpatuhan terhadap jam istirahat, dan kecelakaan kerja). Sementara itu, Robbins (2001) juga menghubungkan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam kaitannya dengan produktivitas, kemangkiran, dan keluar-masuknya pegawai.

Penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi anteseden-anteseden kepuasan kerja, yakni otonomi kerja, ambiguitas peran, kesempatan promosi, dan kebutuhan berkembang. Selanjutnya, penelitian juga mengembangkan model tersebut dengan mengidentifikasi anteseden-anteseden ambiguitas peran (formalisasi dan otonomi kerja) dan otonomi kerja (*tone at the top*). Pengembangan tersebut dilakukan dengan tujuan oleh memperoleh model kepuasan kerja yang lebih komprehensif.

Pemilihan variabel-variabel dalam model penelitian dilakukan dengan beberapa alasan. Pertama, hubungan antara beberapa variabel telah diteliti sebelumnya dan menghasilkan hubungan yang tidak konsisten antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja, misalnya penelitian Senatra (1980), Quarless (1994a), Kalber dan Cenker (2007), dan Muliawan, dkk (2009), kesempatan promosi dengan kepuasan kerja, misalnya penelitian Quarless (1994b), Muliawan,

dkk (2009), Khalid, dkk (2012), dan Khan, dkk (2012), dan formalisasi dengan ambiguitas peran, misalnya penelitian Bamber, dkk (1989), Rahayu (2000), dan Wetzels, dkk (2000). Selanjutnya, hubungan antara beberapa variabel juga masih jarang diteliti, khususnya di Indonesia dengan objek auditor eksternal pemerintah, yakni otonomi kerja dengan kepuasan kerja, kebutuhan berkembang dengan kepuasan kerja, otonomi kerja dengan ambiguitas peran, dan *tone at the top* dengan otonomi kerja.

1.2. Rumusan Masalah

BPK RI merupakan salah satu organisasi audit pemerintah. Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai lembaga pemeriksa yang bebas dan mandiri, BPK RI berkomitmen terhadap pengelolaan SDM. Kepuasan kerja merupakan salah satu bahasan dalam pengelolaan SDM tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengidentifikasi anteseden kepuasan kerja (otonomi kerja, ambiguitas peran, kesempatan promosi, dan kebutuhan berkembang) dan mengembangkan tujuan tersebut dengan mengidentifikasi anteseden-anteseden ambiguitas peran (formalisasi dan otonomi kerja) dan otonomi kerja (*tone at the top*).

Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan antesedennya telah banyak dilakukan. Namun demikian, hubungan antara beberapa variabel telah diteliti sebelumnya menghasilkan hubungan yang tidak konsisten, yakni hubungan antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja, kesempatan promosi dengan kepuasan kerja, dan formalisasi dengan ambiguitas peran (Senatra, 1980; Bamber, dkk, 1989; Quarless, 1994a; Quarless, 1994b; Rahayu, 2000; Wetzels, dkk, 2000; Kalber dan Cenker, 2007; Muliawan, dkk, 2009; Khalid, dkk, 2012; dan Khan,

dkk, 2012). Selanjutnya, hubungan antara beberapa variabel juga masih jarang diteliti, khususnya di Indonesia dengan objek auditor eksternal pemerintah, yakni otonomi kerja dengan kepuasan kerja, kebutuhan berkembang dengan kepuasan kerja, otonomi kerja dengan ambiguitas peran, dan *tone at the top* dengan otonomi kerja.

Berdasarkan *research gap* yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah otonomi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor BPK RI?
2. Apakah ambiguitas peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor BPK RI?
3. Apakah kesempatan promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor BPK RI?
4. Apakah kebutuhan berkembang berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor BPK RI?
5. Apakah otonomi kerja berpengaruh terhadap ambiguitas peran auditor BPK RI?
6. Apakah formalisasi kerja berpengaruh terhadap ambiguitas peran auditor BPK RI?
7. Apakah *tone at the top* berpengaruh terhadap otonomi kerja auditor BPK RI?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh otonomi kerja terhadap kepuasan kerja pada auditor BPK RI;
2. Mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja pada auditor BPK RI;
3. Mengetahui pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja pada auditor BPK RI;
4. Mengetahui pengaruh kebutuhan berkembang terhadap kepuasan kerja pada auditor BPK RI;
5. Mengetahui pengaruh otonomi kerja terhadap ambiguitas peran pada auditor BPK RI;
6. Mengetahui pengaruh formalisasi terhadap ambiguitas peran pada auditor BPK RI; dan
7. Mengetahui pengaruh *tone at the top* organisasinya terhadap otonomi kerja auditor BPK RI.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain:

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengauditan terutama dari sudut pandang manajerialnya; dan
2. Membantu peningkatan kualitas manajemen SDM (auditor eksternal pemerintah) yang kaitannya dengan penerapan kebijakan dalam hal kepuasan kerja, ambiguitas peran, dan otonomi kerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian terdiri dari lima bab, yakni:

1. Bab pendahuluan

Bab pendahuluan memuat hal-hal yang menyangkut latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. Bab telaah pustaka

Bab telaah pustaka memaparkan teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan dijadikan sebagai landasan teori dalam penelitian. Selain itu, bab ini juga mengidentifikasi penelitian terdahulu yang mendorong untuk dilakukan peneliti selanjutnya dan mengungkapkan kerangka pemikiran, dan hipotesis dalam penelitian .

3. Bab metoda penelitian

Bab metoda penelitian mengidentifikasi variabel dalam penelitian dan definisi operasional masing-masing variabel tersebut. Kemudian, informasi mengenai populasi, sampel dan jenis data juga disampaikan dalam bab ini. Penulis juga menyampaikan metoda pengumpulan data dan metoda analisisnya.

4. Bab hasil dan pembahasan

Bab hasil dan pembahasan menguraikan deskripsi objek penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti. Bab ini juga memaparkan hasil pengolahan data penelitian sesuai dengan alat dan teknik analisis yang digunakan beserta

interpretasinya. Interpretasi hasil akan menjawab tujuan dan masalah penelitian yang diajukan.

5. Bab penutup

Bab penutup berisi dengan simpulan penelitian yang merupakan penyajian secara singkat atas apa yang diperoleh dari pembahasan. Selain itu, penulis menguraikan kelemahan dan kekurangan yang ditemukan setelah proses analisis dan interpretasi hasil penelitian dalam bagian keterbatasan pada bab ini. Saran-saran berdasarkan interpretasi hasil dan simpulan yang diperoleh juga akan disampaikan dalam bab ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

Locke (1976) menyajikan konsep kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dirasakan seseorang sebagai akibat dari pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Konsep yang dikemukakannya tersebut menekankan adanya unsur waktu, yakni berorientasi saat ini (*present*) dan masa lampau (*past*). Selain itu, kepuasan kerja juga berorientasi pada penilaian individu secara tunggal terhadap situasi kerja pada lingkungan di mana individu tersebut bekerja.

Robbins (2001) mendefinisikan kepuasan kerja dalam pengertian yang luas sebagai sikap umum atau penilaian individu terhadap pekerjaannya. Menurutnya, penilaian tersebut melibatkan berbagai unsur pekerjaan, seperti interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi aturan, standar kerja dan kebijakan organisasi, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja ditentukan oleh tantangan dalam pekerjaan, kepantasan ganjaran, dukungan dari kondisi kerja dan rekan, kesesuaian kepribadian dan pekerjaan, dan faktor genetika.

Kondalkar (2007) memandang kepuasan kerja sebagai tipe sikap kerja. Sikap tersebut berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Seseorang yang puas atas pekerjaannya akan memiliki sikap positif, sedangkan seseorang yang tidak puas

akan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif. Menurut Kondalkar (2007), dimensi yang terdapat di dalamnya adalah:

1. Kepuasan kerja dapat diukur melalui tanggapan emosional terhadap situasi kerja sehingga hal tersebut tidak dapat dilihat dan hanya dapat disimpulkan secara implisit;
2. Kepuasan kerja berhubungan dengan perbandingan antara imbalan aktual dengan imbalan yang diharapkan; dan
3. Kepuasan kerja berkaitan dengan dimensi kerja yang dapat diwujudkan dalam *job content*, imbalan, sikap rekan kerja, promosi, dan supervisi.

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Kondalkar (2007), sikap negatif karyawan dapat muncul sebagai akibat dari ketidakpuasan yang dialaminya. Selanjutnya, Robbins (2001) menyebutkan bentuk ketidakpuasan tersebut dapat diungkapkan melalui dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Kedua dimensi pengungkapan dirinci ke dalam empat respon yakni:

1. Eksit (aktif dan destruktif), yakni perilaku meninggalkan organisasi;
2. Suara (aktif dan konstruktif), yakni keaktifan dalam kerangka konstruktif dalam rangka perbaikan yang dapat dilakukan melalui komunikasi dengan atasan dan pembentukan serikat buruh;
3. Kesetiaan (pasif dan konstruktif), yakni menunggu kondisi hingga membaik; dan
4. Pengabaian (pasif dan destruktif), yakni membiarkan kondisi memburuk, misalnya melalui kemangkiran dan kekeliruan yang meningkat.

Keberadaan kepuasan kerja dapat mempengaruhi variabel-variabel dalam organisasi, antara lain, perpindahan pegawai, kehadiran pegawai, dan kinerja atau produktifitas (Locke, 1976, Robbins, 2001; Judge, dkk, 2001; Kondalkar, 2007; dan Mangkunegara, 2011). Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh pada faktor di dalam individu pegawai, antara lain kepuasan hidup, usia hidup, kesehatan jasmani dan rohani (Locke, 1976; dan Judge, dkk, 2001). Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi variabel yang penting bagi pihak manajemen dan pegawai.

Untuk menciptakan kepuasan kerja dalam organisasi, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab kepuasan kerja. Mangkunegara (2011) mengelompokkan faktor-faktor tersebut ke dalam dua sumber, yakni:

1. Faktor pegawai, yang meliputi kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, stres kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja; dan
2. Faktor pekerjaan, yang meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Selain itu, Locke (1976) mengklasifikasikan faktor-faktor penyebab kepuasan kerja berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

1. Peristiwa dan kondisi
 - a. Pekerjaan (kesempatan untuk menggunakan keahlian dan kemampuan, kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru, kreatifitas, variasi

pekerjaan, tingkat kesulitan, beban kerja, tanggung jawab, tekanan terhadap kinerja, otonomi kerja, pengayaan kerja, dan kompleksitas)

- b. Gaji
 - c. Promosi
 - d. Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan secara verbal
 - e. Kondisi fisik lingkungan kerja
2. Agen
- a. Pribadi pegawai
 - b. Supervisor, rekan kerja, dan bawahan
 - c. Manajemen atau perusahaan

2.1.1.1. Pekerjaan sebagai Bagian dari Peristiwa dan Kondisi

Berdasarkan berbagai penelitian, Locke (1976) merangkum atribut kerja yang berkaitan minat kerja dan kepuasan. Atribut kerja tersebut adalah kesempatan seseorang untuk menggunakan keahlian dan kemampuannya yang berharga, kesempatan untuk memperoleh pembelajaran yang baru, kreatifitas, keanekaragaman pekerjaan, tingkat kesulitan kerja, tanggung jawab, tekanan yang tepat untuk menunjukkan kinerja, otonomi kerja, pengayaan kerja (yang melibatkan tanggung jawab dan pengendalian), dan kompleksitas. Variabel-variabel tersebut memiliki unsur tantangan mental. Proses pembelajaran yang baru, kreatifitas, pemecahan kesulitan/masalah, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan melibatkan kemampuan/kecakapan seseorang. Selanjutnya, pendayagunaan kemampuan dan keahlian seseorang juga melibatkan

keahlian mental, baik secara langsung maupun disebabkan oleh implikasi atas pekerjaannya.

Locke (1976) menyebutkan bahwa seseorang akan mengalami suatu kebosanan yang merupakan kebalikan dari minat apabila suatu pekerjaan tidak memiliki tantangan mental yang cukup. Kebosanan tersebut merupakan hasil dari kapasitas mental yang tidak digunakan. Sebaliknya, tantangan kerja yang cukup dan berada dalam batas penerimaan seseorang dapat menimbulkan minat dan keterlibatan dalam kerja. Tantangan dapat memacu keterlibatan karena tantangan membutuhkan upaya untuk membuat keputusan dan pilihan oleh individu. Tindakan dan dampak yang menjadi tanggung jawab seseorang secara personal akan menghasilkan pengaruh yang lebih besar karena individu tersebut terlibat dalam pekerjaannya. Selain itu, penerimaan atas suatu kesulitan dalam kerja membutuhkan usaha dan komitmen atas tujuan (*goal*) yang ingin dicapai oleh seseorang untuk memunculkan usaha tersebut.

Selanjutnya, variabel-variabel tersebut juga dapat ditinjau dari teori hirarki kebutuhan karena termasuk dalam jenjang kebutuhan yang dimiliki oleh manusia. Maslow (1954) dalam Robbins (2001) dan Kondalkar (2007) menyebutkan bahwa manusia memiliki lima jenjang kebutuhan dari yang tertinggi hingga ke yang terendah, yakni:

1. Fisiologis, antara lain rasa lapar, haus, pakaian, rumah, dan kebutuhan ragawi lainnya;
2. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional (termasuk, deskripsi kerja, kejelasan peran, dan lain-lain);

3. Sosial, meliputi kasih sayang, rasa dimiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan;
4. Penghargaan, meliputi rasa hormat internal (harga diri dan prestasi) dan eksternal (status, pengakuan, dan perhatian); dan
5. Aktualisasi diri, yakni dorongan untuk menjadi individu sesuai dengan potensi yang dimiliki, pertumbuhan personal atau profesional, otonomi, dan pemenuhan diri.

Pemenuhan kebutuhan individu bergerak dari tingkat yang terendah ke arah kebutuhan yang lebih tinggi. Ketika kebutuhan yang lebih rendah dipuaskan, kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi akan menjadi dominan dan perhatian individu beralih untuk memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi tersebut (Robbins, 2001). Locke (1976) menyimpulkan berbagai hasil studi yang menunjukkan bahwa tingkat keleluasaan dari suatu individu untuk memenuhi kebutuhannya menentukan tingkat kepuasan kerja.

2.1.1.2. Promosi sebagai Bagian dari Peristiwa dan Kondisi

Kepuasan terhadap promosi merupakan suatu fungsi atas frekuensi promosi dalam kaitannya dengan jumlah yang diinginkan dan pentingnya promosi tersebut bagi individu (Locke, 1976). Locke (1976) juga menyebutkan bahwa teori yang dapat digunakan dalam menjelaskan kepuasan terhadap promosi adalah konsep keseimbangan (*equity*).

Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa teori keseimbangan menitikberatkan pada perbandingan *input-outcome* seorang pegawai dengan pegawai lainnya (*comparison person*). *Input* merupakan segala sesuatu yang

dimiliki pegawai untuk menunjang pelaksanaan kerja, sedangkan *outcome* adalah segala sesuatu yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai berkaitan dengan *input* yang telah diberikan. Selanjutnya, hasil perbandingan yang seimbang akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, ketidakseimbangan atas perbandingan tersebut akan menimbulkan dua kemungkinan, yakni *under compensation inequity* dan *over compensation inequity*.

2.1.1.3. Perusahaan dan Manajemen sebagai Agen

Organisasi dapat menentukan sifat tugas yang diberikan kepada individu, beban tugasnya, tingkat tanggung jawabnya, kesempatan promosinya, besar gajinya, dan kondisi fisik lingkungan kerjanya. Organisasi memiliki tingkat pengendalian yang besar terhadap faktor-faktor tersebut (Locke, 1976). Locke (1976) juga menyebutkan bahwa konsep yang digunakan untuk mendeskripsikan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Konflik peran, yakni tingkat ketidaksesuaian atau kontradiksi ekspektasi peran; dan
2. Ambiguitas peran, yakni tingkat ketidakjelasan ekspektasi peran.

2.1.2. Peran

Armstrong (2006) menjelaskan bahwa peran individu dalam lingkungan sosialnya terwujud dalam aktifitas-aktifitas sebagai akibat dari tanggung jawabnya. Tanggung jawab tersebut berhubungan dengan kedudukan individu tersebut dalam lingkungan sosialnya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, peran merupakan bagian yang harus dilakukan oleh individu untuk menjalankan

pekerjaannya. Peran memberikan perilaku yang spesifik untuk menjalankan suatu tugas sebagai konsekuensi atas posisi atau pekerjaan. Berdasarkan teori peran, Ahmad dan Taylor (2009) menyebutkan bahwa *focal person* (pelaksana peran) menerima pesan atas peran tersebut dan menerjemahkannya, serta menanggapinya dengan cara mereka. Masalah muncul ketika pesan yang disampaikan kepada *focal person* tersebut tidak jelas, tidak langsung, tidak mudah untuk diterjemahkan dan di luar jangkauan penerimaan *focal person* sehingga menimbulkan penilaian yang ambigu dan bertentangan. Pada akhirnya, penerjemahan tersebut tidak sesuai dengan harapan penyampai pesan.

Menurut Ahmad dan Taylor (2009), teori peran menyebutkan bahwa ambiguitas peran merupakan konsep yang menjelaskan ketersediaan informasi yang berkaitan dengan peran. Informasi yang spesifik atas peran tersebut dibutuhkan untuk menjalankan peran individu sesuai harapan penyampai peran berkaitan dengan hak, kegiatan dan tanggung jawab yang diembannya. Selain itu, para individu perlu mengetahui aktifitas apa saja yang perlu dilakukan untuk memenuhi tanggung jawabnya berkaitan dengan posisi mereka dan bagaimana aktifitas tersebut dilakukan. Ambiguitas dapat muncul akibat tidak tersedianya informasi atau informasi yang tersedia tidak dikomunikasikan secara memadai.

2.1.3 Otonomi Kerja

Lengermann (1971) menyebutkan bahwa otonomi profesional merupakan salah satu dasar dan karakteristik yang penting dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh profesional. Otonomi berarti kebebasan yang bersifat prerogatif yang dimiliki oleh profesional untuk melakukan pekerjaan profesional mereka

berdasarkan pengetahuan dan keahlian profesi mereka. Karena hanya mereka maupun kalangannya saja yang memiliki pengetahuan serta keahliannya tertentu tersebut, klien maupun pihak lain tidak memiliki kewenangan atau kemampuan untuk mengarahkan maupun mengabaikan penilaian atau pengambilan keputusan yang mereka lakukan terhadap pekerjaan mereka. Pada awalnya, penelitian terhadap otonomi kerja berfokus pada penerapan otonomi kerja oleh profesional tanpa adanya campur tangan dari kelompok eksternal seperti klien dan organisasi pemerintah dalam konteks profesional yang bekerja pada sektor privat. Selanjutnya, fokus penelitian tersebut berkembang pada penerapan otonomi dalam konteks internal suatu organisasi, yakni yang berhubungan dengan adanya pengaruh birokrasi yang tidak tepat atau berlebihan yang dapat disebabkan oleh supervisor mereka.

Selain itu, Lengermann (1971) juga menyebutkan bahwa pentingnya otonomi profesional disertai dengan beberapa alasan. Dalam era spesialisasi, setiap pekerjaan yang disertai dengan tuntutan profesional akan menyebabkan munculnya prerogatif atas otonomi profesional. Selain itu, banyak pekerjaan profesional pada saat ini tidak dilakukan secara individual melainkan oleh organisasi yang lebih besar yang mengkoordinasikan kontribusi dari banyak profesional yang bekerja di dalamnya. Dari kondisi tersebut, isu terkait bagaimana organisasi tersebut mengakomodasi otonomi profesional kemudian muncul karena mungkin saja ada ketidakcocokan dalam hubungan antara profesional dan organisasinya (sebagai contohnya adalah dalam penerapan fungsi birokrasi organisasi).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ambiguitas peran, dan otonomi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Senatra (1980) meneliti hubungan variabel yang menjadi sumber potensial *role conflict* dan *role ambiguity* dengan *role conflict* dan *role ambiguity*, serta hubungan *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap konsekuensinya (*job-related tension*, *job satisfaction*, *prospensity to leave*). Penelitian tersebut dilakukan terhadap 88 auditor senior di delapan kantor salah satu kantor akuntan publik *Big Eight*. Hasil penelitian tersebut yang berkaitan dengan penelitian ini adalah ambiguitas peran memiliki hubungan negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, formalisasi terhadap aturan dan prosedur, serta kecukupan otonomi profesional juga berhubungan negatif tetapi tidak signifikan terhadap ambiguitas peran.

Bamber, dkk (1989) melakukan penelitian terhadap hubungan antara struktur audit, persepsi praktik organisasional dan teknologi, serta konflik peran dan ambiguitas peran. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 121 responden yang berprofesi sebagai auditor senior pada empat kantor yang termasuk dalam KAP *Big Eight*. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Senatra (1980) bahwa formalisasi terhadap aturan dan prosedur berhubungan negatif tetapi tidak signifikan terhadap ambiguitas peran.

Hubungan antara formalisasi dan ambiguitas peran juga diteliti oleh Rahayu (2000). Penelitian tersebut dilakukan terhadap 79 auditor pada Kantor Akuntan Publik. Serupa dengan hasil penelitian Senatra (1980) dan Bamber, dkk

(1989), penelitian Rahayu (2000) menunjukkan bahwa hubungan formalisasi dengan ambiguitas peran adalah negatif tetapi tidak signifikan. Namun demikian, hasil tersebut berbeda dengan Wetzels, dkk (2000) yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah negatif signifikan dengan sampel penelitian 148 tenaga penjualan.

Quarles (1994a) melakukan penelitian terhadap model perpindahan (*turnover*) pada auditor sistem informasi. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 166 responden yang berprofesi sebagai auditor sistem informasi dari kalangan akuntan publik, pemerintah, dan industri. Variabel independen dalam penelitian yang dilakukan berjumlah sepuluh variabel, di antaranya adalah ambiguitas peran dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah keinginan berpindah (*turnover intention*). Hasil penelitian tersebut yang berkaitan dengan penelitian ini adalah ambiguitas peran memiliki hubungan negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, Quarles (1994b) juga melakukan penelitian terhadap model perpindahan (*turnover*) pada auditor internal. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 126 responden yang berprofesi sebagai auditor internal, baik supervisor maupun staf auditor. Variabel independen dalam penelitian yang dilakukan berjumlah empat variabel, di antaranya adalah kesempatan promosi dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah keinginan berpindah (*turnover intention*). Hasil penelitian tersebut yang berkaitan dengan penelitian ini adalah kesempatan promosi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kalber dan Cenker (2007) melakukan penelitian terhadap komitmen organisasional auditor. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 334 auditor dari kantor akuntan yang bersifat regional maupun yang berskala besar. Variabel independen dalam penelitian yang dilakukan berjumlah enam variabel, di antaranya adalah ambiguitas peran dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah komitmen organisasional. Hasil penelitian tersebut yang berkaitan dengan penelitian ini adalah ambiguitas peran memiliki hubungan negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bamber dan Iyer (2009) juga melakukan penelitian terkait dengan anteseden kepuasan kerja. Sampel penelitian tersebut berjumlah 252 auditor. Dalam model mereka, kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi kerja dan konflik organisasional profesi. Anteseden kedua variabel tersebut adalah persepsi auditor terhadap *tone at the top* kantor tempat mereka bekerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah *tone at the top* berpengaruh positif signifikan terhadap otonomi kerja. Selain itu, otonomi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Muliawan, dkk (2009) meneliti keinginan berpindah pada auditor sistem informasi. Sampel penelitian yang dilakukan berjumlah 131 auditor sistem informasi, baik eksternal maupun internal. Variabel independen dalam penelitian yang dilakukan berjumlah tujuh variabel, di antaranya adalah ambiguitas peran, kesempatan promosi, kebutuhan berkembang dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah keinginan berpindah. Hasil penelitian tersebut yang berkaitan dengan penelitian ini adalah ambiguitas peran dan kesempatan promosi

tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian tersebut juga menunjukkan kebutuhan berkembang memiliki hubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, Khalid, dkk (2012) melakukan analisis komparatif kepuasan kerja staf akademik universitas pada sektor publik maupun privat. Sampel penelitian tersebut berjumlah 108 staf akademik. Variabel independen dalam penelitian yang dilakukan berjumlah lima variabel, di antaranya adalah kesempatan promosi, sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut yang berkaitan dengan penelitian ini adalah kesempatan promosi memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, Khan, dkk (2012) meneliti dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi medis. Sampel penelitian tersebut berjumlah 200 tenaga medis dan non medis. Variabel independen dalam penelitian yang dilakukan berjumlah sembilan variabel, di antaranya adalah kesempatan promosi, otonomi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Hasil penelitian tersebut yang berkaitan dengan penelitian ini adalah kesempatan promosi dan otonomi memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda dalam hubungan antara variabel otonomi kerja, ambiguitas peran, kesempatan promosi, dan kepuasan kerja terhadap penelitian sebelumnya (Senatra, 1980; Quarles, 1994a; Quarles, 1994b; dan Kalber dan Cenker, 2001; Khalid, dkk, 2012; dan Khan, dkk, 2012).

Hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Sampel	Variabel	Hasil
Senatra (1980)	88 auditor senior di delapan kantor salah satu kantor akuntan publik <i>Big Eight</i>	<p>Variabel Dependen: <i>Job-related tension, job satisfaction, dan propensity to leave the organization.</i></p> <p>Variabel Independen: <i>Violation in chain of command, formalization of rules and procedures, emphasis on subordinate personnel development, tolerance of error, top-management receptiveness, adequacy of work coordination, decision timelines, information suppression, adequacy of authority, adequacy of professional autonomy, role conflict, dan role ambiguity.</i></p>	<p><i>Role Ambiguity</i> memiliki hubungan negatif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>formalization of rules and procedures</i>, serta <i>adequacy of professional autonomy</i> berhubungan negatif tetapi tidak signifikan terhadap ambiguitas peran.</p>
Bamber, dkk (1989)	121 auditor senior pada empat kantor yang termasuk dalam KAP <i>Big Eight</i>	<p>Variabel Dependen: <i>Role ambiguity, dan role conflict.</i></p> <p>Variabel Independen: <i>Audit structure, formalization of rules and procedures, work flow coordination, adequacy of authority, violations in chain of command, communication adequacy, adaptability, task variety, dan task analyzability.</i></p>	<p><i>Formalization of rules and procedures</i> berhubungan negatif tetapi tidak signifikan terhadap <i>role ambiguity</i>.</p>

Peneliti	Sampel	Variabel	Hasil
Quarles (1994a)	166 auditor sistem informasi	Variabel Dependen: <i>Turnover intentions</i> Variabel Independen: <i>Participation in decision making, supervisor status, tenure, gender, educational level, external job opprotunities, job satisfaction, organisational commitment, role ambiguity, dan role conflict.</i>	<i>Role ambiguity</i> memiliki hubungan negatif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> .
Quarles (1994b)	126 auditor internal	Variabel Dependen: <i>Turnover intentions</i> Variabel Independen: <i>Satisfaction with promotion opportunities, satisfaction with evaluation criteria used, job satisfaction, dan organisational commitment.</i>	<i>Satisfaction with promotion opportunities</i> memiliki hubungan positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> .
Rahayu (2000)	79 auditor KAP	Variabel Dependen: Kinerja, tekanan, keinginan untuk berpindah, dan kepuasan kerja Variabel Independen: Konflik peran, ketidakjelasan peran, <i>boundary spanning activity, perceived environmental uncertainty, dan formalisasi.</i>	Formalisasi berhubungan negatif tetapi tidak signifikan terhadap ketidakjelasan peran.

Peneliti	Sampel	Variabel	Hasil
Wetzels, dkk (2000)	148 tenaga penjualan dan 100 konsumen	Variabel Dependen: <i>Perceived service quality</i> Variabel Independen: <i>Empowerment, formalization, role ambiguity, role conflict organisational commitments, commitment to quality, dan perceived service quality.</i>	<i>Formalization</i> berhubungan negatif signifikan terhadap <i>role ambiguity</i> .
Kalber dan Cenker (2007)	334 auditor akuntan publik	Variabel Dependen: <i>Turnover intentions</i> Variabel Independen: <i>Experience, role ambiguity, affective organisational commitment, high sacrifice commitment, low alternatives commitment, dan job satisfaction.</i>	<i>Role ambiguity</i> memiliki hubungan negatif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> .
Bamber dan Iyer (2009)	252 auditor	Variabel Dependen: <i>Job satisfaction</i> Variabel Independen: <i>Tone at the top, job autonomy, dan organizational-professional conflict.</i>	<i>Tone at the top</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job autonomy</i> dan <i>job autonomy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> .
Muliawan, dkk (2009)	131 auditor sistem informasi	Variabel Dependen: <i>Turnover intentions</i> Variabel Independen: <i>Organisational commitment, job satisfaction, role conflict, role ambiguity, promotion opportunities, pay satisfaction, dan growth needs.</i>	<i>Role ambiguity</i> dan <i>promotion opportunities</i> tidak berhubungan dengan <i>job satisfaction</i> dan <i>growth needs</i> memiliki hubungan positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> .

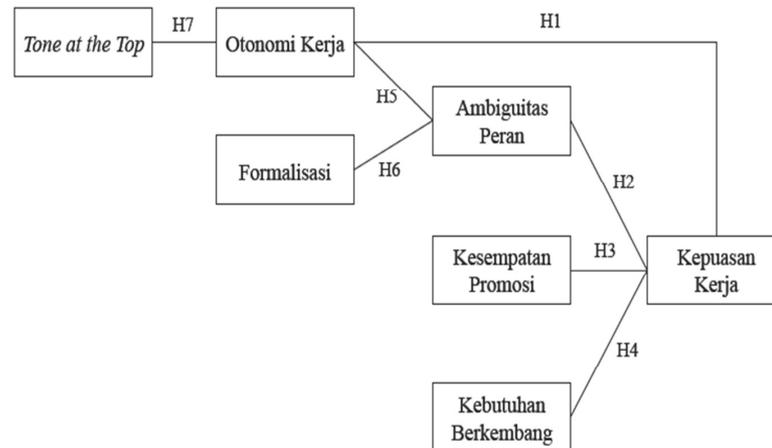
Peneliti	Sampel	Variabel	Hasil
Khalid, dkk (2012)	108 staf akademik universitas sektor publik maupun privat	Variabel Dependen: <i>Job satisfaction</i> Variabel Independen: <i>Pay, supervision, promotional opportunities, co- workers, dan job security.</i>	<i>Promotional opportunities</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction.</i>
Khan, dkk (2012)	200 tenaga medis dan non medis	Variabel Dependen: <i>Job performance</i> Variabel Independen: <i>Job satisfaction, pay, promotion, job safety and security, working conditions, job autonomy, relation with co-workers, relation with supervisor, dan nature of the work.</i>	<i>Promotion dan job autonomy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction.</i>

Sumber: Data 2014, diolah.

2.3. Kerangka Pemikiran

Hubungan antara variabel *tone at the top*, formalisasi, otonomi kerja ambiguitas peran, kesempatan promosi, kebutuhan berkembang dengan kepuasan kerja dalam kerangka pemikiran teoritis dapat dijelaskan melalui gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Hubungan Otonomi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lengermann (1971) menyatakan bahwa otonomi adalah salah satu dasar karakteristik dari suatu profesi. Menurutnya, otonomi berarti kebebasan atau prerogatif para profesional untuk menjalankan aktifitas profesinya berdasarkan penilaian individual sebagai penerapan atas pengetahuan yang dimilikinya. Hall (1968) juga menyatakan bahwa keberadaan otonomi profesional merupakan suatu atribut profesional, baik struktural maupun atitudinal. Locke (1976) menjelaskan bahwa otonomi kerja adalah atribut kerja yang memuat suatu tantangan mental di dalamnya. Tantangan kerja yang cukup dan berada dalam batas penerimaan seseorang dapat menimbulkan minat dan keterlibatan dalam kerja. Tidak adanya tantangan mental dalam pekerjaan dapat mengakibatkan seseorang mengalami kebosanan, yang merupakan kebalikan dari minat. Kebosanan adalah kapasitas mental yang tidak digunakan. Berdasarkan teori hirarki kebutuhan, otonomi kerja

juga merupakan salah satu kebutuhan manusia (Robbins, 2001). Locke (1976) menyebutkan bahwa tingkat keleluasaan dari suatu individu untuk memenuhi kebutuhannya menentukan tingkat kepuasan kerja. Penelitian yang berkaitan dengan otonomi kerja telah dilakukan oleh Bamber dan Iyer (2009) dan menunjukkan bahwa keberadaan otonomi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu profesi.

H1: Otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor eksternal pemerintah.

2.4.2. Hubungan Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja

Individu memperoleh perannya melalui proses penyampaian peran sebagai suatu perangkat peran yang diharapkan dalam organisasi (Ahmad dan Taylor, 2009). Kondalkar (2007) menjelaskan bahwa peran individu dalam organisasi harus ditentukan dengan jelas. Berdasarkan teori peran, Ahmad dan Taylor (2009) menjelaskan bahwa informasi yang spesifik atas peran tersebut dibutuhkan untuk menjalankan peran individu sesuai harapan penyampai peran berkaitan dengan hak, kegiatan dan tanggung jawab yang diembannya. Selain itu, para individu perlu mengetahui aktifitas apa saja yang perlu dilakukan untuk memenuhi tanggung jawabnya berkaitan dengan posisi mereka dan bagaimana aktifitas tersebut dilakukan. Ambiguitas peran merupakan konsep yang menjelaskan ketersediaan informasi yang berkaitan dengan peran. Ambiguitas dapat muncul akibat tidak tersedianya informasi atau informasi yang tersedia tidak dikomunikasikan secara memadai.

Ambiguitas peran diyakini dapat meningkatkan stres karena menyebabkan seseorang menjadi frustrasi dalam menghadapi pekerjaannya. Kemudian, kondisi tersebut akan mengakibatkan tekanan. Ketidakjelasan dalam pekerjaan dapat menghalangi kesempatan untuk meningkatkan kinerja dan memperoleh penghargaan, yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan (Schaubroeck, dkk, 1989). Selain itu, teori hirarki kebutuhan menyebutkan bahwa kejelasan peran juga merupakan salah satu kebutuhan manusia (Kondalkar, 2007). Berkaitan dengan hal tersebut, Locke (1976) menyebutkan bahwa tingkat keleluasaan dari suatu individu untuk memenuhi kebutuhannya menentukan tingkat kepuasan kerja. Selanjutnya, ambiguitas yang dirasakan individu dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dalam organisasi (Senatra, 1980; Quarles, 1994a; dan Kalber dan Cenker, 2001).

H2: Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor eksternal pemerintah.

2.4.3. Hubungan Kesempatan Promosi terhadap Kepuasan Kerja

Muliawan (2009) menyatakan bahwa kesempatan promosi berkaitan dengan keberadaan jalur karir yang mendukung serangkaian promosi dan posisi baru dalam organisasi yang sekarang. Locke (1976) menjelaskan bahwa kepuasan terhadap kesempatan promosi dapat ditinjau dengan konsep keseimbangan (*equity*). Variabel tersebut merupakan fungsi dari frekuensi nyata jumlah promosi yang dilakukan dalam organisasi dalam hubungannya dengan promosi yang diinginkan individu dan pentingnya promosi tersebut bagi individu. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Mangkunegara (2011), kepuasan dapat terbentuk

apabila terjadi keseimbangan dalam fungsi tersebut. Selanjutnya, penelitian menunjukkan bahwa keberadaan kesempatan promosi dalam suatu organisasi dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja para pegawainya (Quarles, 1994b; Khalid, dkk, 2012; dan Khan, dkk, 2012).

H3: Kesempatan promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor eksternal pemerintah.

2.4.4. Hubungan Kebutuhan Berkembang terhadap Kepuasan Kerja

Kebutuhan berkembang merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan perkembangan personal dan pendayagunaan potensi seseorang (Muliawan, 2009). Selanjutnya, Graen, dkk (1986) menyatakan bahwa kekuatan kebutuhan berkembang individu berhubungan dengan motivasi untuk berkembang dalam pekerjaannya, yakni keinginan individu untuk menghadapi sesuatu yang baru terkait dengan pekerjaannya. Berdasarkan teori hirarki kebutuhan, ketika seseorang telah memenuhi kebutuhan dasarnya yang lebih rendah, maka dirinya akan berupaya memenuhi kebutuhan lainnya pada tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan berkembang termasuk dalam kelompok kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Mangkunegara, 2011; dan Locke, 1976). Seseorang akan menjadi kecewa apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak dapat terpenuhi. Namun, individu dapat merasa senang apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi sebagai manifestasi dari rasa puasannya (Mangkunegara, 2011). Locke (1976) juga menyebutkan bahwa tingkat keleluasaan dari suatu individu untuk memenuhi kebutuhannya menentukan tingkat kepuasan kerja.

Seperti variabel otonomi kerja, Locke (1976) menjelaskan bahwa kebutuhan berkembang adalah atribut kerja yang memuat suatu tantangan mental di dalamnya. Tantangan kerja yang cukup dan berada dalam batas penerimaan seseorang dapat menimbulkan minat dan keterlibatan dalam kerja. Tidak adanya tantangan mental dalam pekerjaan dapat mengakibatkan seseorang mengalami kebosanan, yang merupakan kebalikan dari minat. Kebosanan adalah kapasitas mental yang tidak digunakan. Muliawan, dkk (2009) menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan berkembang dalam organisasi dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

H4: Kebutuhan berkembang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor eksternal pemerintah.

2.4.5. Hubungan Otonomi Kerja terhadap Ambiguitas Peran

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam teori peran, seorang individu dimungkinkan untuk menerima berbagai harapan atas peran yang dilakukannya (Ahmad dan Taylor, 2009). Selanjutnya, kondisi tersebut mampu menimbulkan potensi ambiguitas dari individu dalam menjalankan perannya. Konsep otonomi kerja menurut Senatra (1980) pada dasarnya menunjukkan tingkat kebebasan untuk menggunakan pertimbangan profesionalnya dalam menjalankan perannya. Lengermann (1971) menjelaskan bahwa otonomi tersebut didasarkan pada pengetahuan dan keahlian profesional individu. Dengan adanya otonomi kerja, individu dapat menginterpretasikan dan menjalankan perannya melalui pertimbangan profesionalnya berdasarkan pengetahuan dan keahliannya.

H5: Otonomi kerja berpengaruh negatif terhadap ambiguitas peran auditor eksternal pemerintah.

2.4.6. Hubungan Formalisasi terhadap Ambiguitas Peran

Ambiguitas dapat muncul akibat tidak tersedianya informasi atau informasi yang tersedia tidak dikomunikasikan secara memadai atas suatu peran (Ahmad dan Taylor, 2009). Senatra (1980) dan Bamber, dkk (1989) menyebutkan bahwa formalisasi adalah tingkat di mana standar kinerja, praktik, kebijakan, dan tanggung jawab atas kedudukan diformalisasikan secara eksplisit. Rahayu (2002) menjelaskan bahwa prosedur, kebijakan dan aturan eksplisit merupakan bentuk penyampaian aktifitas apa yang harus dilakukan dalam memenuhi ekspektasi suatu peran sehingga diperkirakan dapat memperjelas peran.

H6: Formalisasi berpengaruh negatif terhadap ambiguitas peran auditor eksternal pemerintah.

2.4.7. Hubungan *Tone at the Top* terhadap Otonomi Kerja

Otonomi berarti kebebasan atau prerogatif para profesional untuk menjalankan aktifitas profesinya berdasarkan penilaian individual sebagai penerapan atas pengetahuan yang dimilikinya (Lengermann, 1971). Menurut Bamber dan Iyer (2009), otonomi sangat penting bagi profesi auditor sebagai akibat adanya kebutuhan untuk mengikuti standar profesional.

Transnational Auditors Comittee (TAC) pada *International Federation of Accountants* (IFAC) (2007) mendefinisikan *tone at the top* sebagai standar yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi, di mana kinerja diukur melalui standar

tersebut, budaya di kalangan anggota organisasi dijalankan, merupakan *tone* yang dibentuk oleh manajemen senior yang terlepas dari strategi dan kebijakan yang telah didokumentasikan oleh manajemen; *tone at the top* mendorong profesionalisme individu; berfungsi sebagai “*unseen hand*” yang mengarahkan aktifitas; dan merupakan bentuk komitmen terhadap kualitas layanan yang diterima oleh klien.

Tone at the top telah ditetapkan sebagai perangkat yang harus diterapkan oleh organisasi audit pemerintah di seluruh dunia oleh *International Organization of Supreme Audit Institutions* (INTOSAI) melalui *The International Standards of Supreme Audit Institutions* (ISSAI) 40. Selanjutnya, ISSAI 40 seksi 6 menyebutkan bahwa organisasi audit pemerintah, yang direpresentasikan oleh pimpinannya, harus membangun kebijakan dan prosedur dalam rangka mengupayakan budaya internal berkaitan dengan pentingnya kualitas dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian Bamber dan Iyer (2009) menyebutkan bahwa persepsi auditor terhadap *tone at the top* kantornya dapat mendorong otonomi kerja auditor. Pada akhirnya, kebijakan dan prosedur organisasi audit terhadap kualitas audit dapat mendorong auditor untuk menggunakan keahlian profesionalnya untuk mencapai harapan organisasi tersebut.

H7: *Tone at the top* berpengaruh positif terhadap otonomi kerja auditor eksternal pemerintah.

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1. Kepuasan Kerja

Locke (1976) menjelaskan variabel kepuasan kerja sebagai kondisi emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang atau pengalaman kerjanya sebagai derajat pertemuan antara lingkungan kerja dengan kebutuhan individual pegawai. Instrumen pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan tiga pertanyaan yang dikembangkan oleh Hoppock pada tahun 1935. Pertanyaan-pertanyaan tersebut juga digunakan oleh Quarles (1994b), dan Muliawan, dkk (2009) pada penelitian mereka. Respon terhadap indikator tersebut diukur dalam tingkat skala tujuh, yakni antara “sangat tidak menyukainya” sampai dengan “sangat menyukainya”; “tidak pernah” sampai dengan “setiap waktu”; dan “tingkat ketidaksukaan saya terhadap pekerjaan lebih besar daripada orang lain” sampai dengan “tingkat kesukaan saya terhadap pekerjaan lebih besar daripada orang lain”.

3.1.2. Ambiguitas Peran

Ahmad dan Taylor (2009) menyatakan bahwa ambiguitas dapat muncul akibat informasi atas suatu peran tidak tersedia atau tersedia tetapi tidak dikomunikasikan secara memadai. Dalam penelitian ini, variabel ambiguitas peran diukur melalui empat pertanyaan yang dikembangkan oleh Rizzo, dkk (1970) yang juga digunakan oleh Quarles (1994b), dan Muliawan, dkk (2009) pada

penelitian mereka. Respon terhadap indikator tersebut diukur dalam tingkat skala tujuh, yakni antara “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

3.1.3. Kesempatan Promosi

Muliawan, dkk (2009) menggambarkan variabel kesempatan promosi memiliki kaitan dengan keberadaan jalur karir yang mendukung serangkaian promosi dan posisi baru dalam organisasi yang sekarang. Dalam penelitian ini, variabel kesempatan promosi diukur melalui empat pertanyaan yang dikembangkan Curry, dkk (1986) yang juga digunakan oleh Muliawan, dkk (2009) pada penelitian mereka. Respon terhadap indikator tersebut diukur dalam tingkat skala tujuh, yakni antara “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

3.1.4. Kebutuhan Berkembang

Kekuatan kebutuhan berkembang individu berhubungan dengan motivasi untuk berkembang dalam pekerjaannya, yakni keinginan individu untuk menghadapi sesuatu yang baru terkait dengan pekerjaannya (Graen, dkk, 1986). Variabel kebutuhan berkembang dalam penelitian ini mengukur bagaimana suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan berkembang yang dimiliki oleh anggotanya. Dalam penelitian ini, variabel kebutuhan berkembang diukur melalui lima pertanyaan yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1974, 1975) yang digunakan oleh Muliawan, dkk (2009) pada penelitian mereka. Respon terhadap indikator tersebut diukur dalam tingkat skala tujuh, yakni antara “sangat tidak puas” sampai dengan “sangat puas”.

3.1.5. Otonomi Kerja

Definisi otonomi kerja pada penelitian ini mengacu pada pengertian yang dikemukakan oleh Lengermann (1971), yakni kebebasan atau prerogatif para profesional untuk menjalankan aktifitas profesinya berdasarkan penilaian individual sebagai penerapan atas pengetahuan yang dimilikinya. Dalam penelitian ini, otonomi kerja diukur melalui tiga pertanyaan yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1974, 1975) yang juga digunakan oleh Bamber dan Iyer (2009) dalam penelitian mereka. Respon terhadap indikator tersebut diukur dalam tingkat skala tujuh, yakni antara “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

3.1.6. Formalisasi

Definisi formalisasi pada penelitian ini mengacu pada pengertian yang dikemukakan oleh Senatra (1980) dan Bamber, dkk (1989), yakni tingkat dimana standar kinerja, praktik, kebijakan, dan tanggung jawab atas kedudukan diformalisasikan secara eksplisit. Dalam penelitian ini, formalisasi diukur melalui enam pertanyaan yang dikembangkan oleh Ferrell dan Skinner (1988) yang juga digunakan oleh Wetzels, dkk (2000) dan Rahayu (2000) dalam penelitian mereka. Respon terhadap indikator tersebut diukur dalam tingkat skala tujuh, yakni antara “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

3.1.7. *Tone at The Top*

Definisi *tone at the top* pada penelitian ini mengacu pada pengertian yang dikemukakan oleh Bamber dan Iyer (2009), yakni fokus kantor/organisasi audit

terhadap kualitas auditnya. Dalam penelitian ini, *tone at the top* diukur melalui tiga pertanyaan yang dikembangkan oleh Bamber dan Iyer (2009). Respon terhadap indikator tersebut diukur dalam tingkat skala tujuh, yakni antara “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah auditor pada BPK RI dengan jumlah populasi sebesar 2.724 orang. Sampel yang diambil adalah auditor yang bekerja pada kantor pusat BPK RI di Jakarta. Pemilihan sampel penelitian tersebut didasarkan pada asumsi bahwa auditor pada kantor pusat dapat mewakili populasi karena jumlahnya yang besar dan sebagian besar merupakan kumpulan dari berbagai kantor perwakilan di seluruh provinsi yang mengalami mutasi ke kantor pusat sebagai bentuk dari penataan formasi organisasi. Selanjutnya pengambilan sampel tersebut dilakukan secara acak (*random sampling*).

3.3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden, yakni auditor pada kantor pusat BPK RI di Jakarta.

3.4. Metoda Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner tertulis yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada auditor pada kantor pusat BPK RI. Kuesioner dikirimkan melalui pos dan secara personal kepada pihak internal pada kantor pusat BPK RI. Pengiriman kuesioner dilengkapi dengan surat izin

penelitian dan surat permohonan untuk terlibat dalam penelitian dan penjelasan singkat mengenai penelitian. Kuesioner disebar dan dikumpulkan oleh pihak internal pada kantor pusat BPK RI. Selanjutnya, kuesioner, baik yang dijawab maupun tidak, dikembalikan kepada peneliti sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

3.5. Metoda Analisis

3.5.1. Statistik Deskriptif

Sekaran (2011) menyatakan bahwa statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui tendensi sentral dan dispersi data. Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan menunjukkan nilai rata-rata (*mean*), median, kisaran (*range*), dan deviasi standar data penelitian.

3.5.2. *Partial Least Square* (PLS)

Pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian, yang lebih dikenal dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Untuk melakukan analisis tersebut, perangkat lunak yang digunakan adalah SmartPLS 2.0 M3.

Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan alternatif dari SEM berbasis kovarian yang orientasi analisisnya bergeser ke *component best predictive model*. Algoritma PLS bertujuan untuk memperoleh *the best weight estimate* untuk setiap blok indikator dari setiap variabel laten. Selanjutnya, PLS merupakan analisis yang tidak didasarkan terhadap banyak asumsi dan lebih fleksibel, seperti distribusi normal, dapat digunakan untuk berbagai skala, dan sampel penelitian

yang kecil. Selain itu, PLS dapat menganalisis model dengan indikator formatif dan refleksif secara sekaligus (Ghozali, 2006).

Menurut Ghozali (2006), model formal PLS mendefinisikan variabel laten sama dengan linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen yang diminimumkan.

3.5.2.1. Model Pengukuran atau *Outer Model*

Menurut Ghozali (2006), kriteria yang digunakan dalam *outer model* adalah:

- a. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*.
- b. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran konstruk.
- c. *Composite reliability* suatu konstruk melalui nilai *internal consistency*-nya.

3.5.2.2. Model Struktural atau *Inner Model*

Ghozali (2006) menyebutkan bahwa evaluasi model struktural dilakukan dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q^2 test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur

struktural. Hair, dkk (2014) menyebutkan bahwa R^2 (koefisien determinasi) adalah suatu ukuran proporsi varians konstruk dependen (endogen) yang dijelaskan oleh konstruk prediktornya (independen). R^2 memiliki nilai kisaran nilai antara 0 sampai dengan 1. Semakin besar nilainya, maka semakin besar tingkat akurasi prediksi konstruk. Ghazali (2006) dan Hair, dkk (2014) menyebutkan bahwa Q^2 test digunakan untuk mengukur *predictive relevance*, yakni seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya melalui prosedur *blindfolding*. Salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengetahui nilai Q^2 adalah melalui nilai *cross-validated redundancy* (Hair, dkk, 2014). Selanjutnya, penentuan koefisien jalur, nilai t melalui prosedur *bootstrapping* dari koefisien parameter jalur struktural dan *p-value* dapat dilakukan untuk menguji hipotesis (Ghozali, 2006; dan Hair, dkk, 2014). Aplikasi SmartPLS 2.0 M3 tidak memiliki keluaran *p-value*. Oleh karena itu, Hair, dkk (2014) memberikan alternatif penentuan *p-value* melalui perangkat lunak *spreadsheet* sederhana, misalnya Microsoft Excel, dengan menggunakan fungsi TDIST sebagai berikut:

$$=TDIST(t \text{ value}; df; tails)$$

di mana,

t value : Nilai t hitung

df : Derajat kebebasan yang nilainya sebesar jumlah sampel yang diolah dikurangi 1

tails : *Two tails* atau *one tail*

Selain itu, uji kolinieritas juga dilakukan sebagaimana yang disebutkan oleh Hair, dkk (2014). Dalam evaluasi model struktural, kolinieritas terjadi apabila dua konstruk memiliki korelasi yang tinggi. Karena aplikasi SmartPLS 2.0 M3 tidak memiliki keluaran kolinieritas tersebut, maka uji kolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada aplikasi SPSS. Ghozali (2011) menyebutkan bahwa uji kolinieritas dapat dilakukan antara lain dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen atau mengidentifikasi nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).