



**PROCEEDING**  
**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI VI**  
Surabaya, 16 - 17 Oktober 2003

**MEMBANGUN CITRA AKUNTAN MELALUI PENINGKATAN  
KUALITAS PENGETAHUAN, PENDIDIKAN DAN ETIKA PROFESI**

# ANALISIS VARIABEL-VARIABEL ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI ORGANIZATIONAL-PROFESSIONAL CONFLICT AKUNTAN DI KAP DAN INDUSTRI

JANTJE EDUARD LEKATOMPESY  
Universitas Pattimura Ambon

ANIS CHARIRI  
Universitas Diponegoro Semarang

## Abstract

*The objective of this research is to examine antecedents of accountants perceived OPC and its consequences. Affective, continuance, and professional commitments are hypothesized to be antecedents of OPC, while job satisfaction, job-related tensions, and turnover intentions were the consequences of OPC.*

*The sampling method is convenience sampling. The respondents are accountants work in public accounting firms and industry. Data were collected by mail survey and personal contact. There were 278 respondents participated in this research. Data analysis used Structural Equation Modeling.*

*The results of this study show there are affective, continuance, and professional commitments are antecedents of OPC and they have significant negative effect on OPC. OPC have significant negative effect on job satisfaction, positive on job-related tensions and turnover intentions.*

*Key words: affective commitment, continuance commitment, professional commitment, OPC, job satisfaction, job-related tensions, turnover intentions.*

## 1. PENDAHULUAN

Seorang akuntan dapat bekerja pada dua organisasi yaitu organisasi profesi dan nonprofesi (Aranya dan Ferris, 1984; McGregor *et al.*, 1989; Montagna, 1968). Akuntan yang bekerja di organisasi profesi maupun nonprofesi biasanya akan dihadapkan dengan norma-norma organisasi maupun profesi. Penilaku profesional di atur berdasarkan kode etik profesi, dan di sisi lain ada terdapat peraturan yang dibuat oleh organisasi.

Kajian antara organisasi dan profesional baik yang bekerja dalam organisasi profesi maupun nonprofesi selanjutnya menjadi kajian utama beberapa peneliti seperti Aranya & Ferris (1984); Blau & Scott (1962); Gouldner (1957) dalam Aranya & Ferris, 1984; Harrel *et al.*, (1986); McGregor *et al.*, (1989); Senatra, (1980); Sorensen & Sorensen (1974); Wallace (1995); serta Wilensky (1956). Mereka mengkaji hubungan antara keduanya yang secara potensial akan menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan tidak adanya kesesuaian antara norma dan nilai-nilai yang dianut oleh profesi dan organisasi. McGregor *et al.*, (1989) menyatakan hal tersebut dengan istilah *organizational-professional conflict*, selanjutnya disingkat dengan OPC. Para peneliti seperti Aranya & Ferris (1984), Harrel *et al.*, (1986), dan McGregor *et al.*, (1989) selanjutnya meneliti variabel-variabel seperti komitmen organisasional dan profesional sebagai anteseđen adanya OPC dan konsekuensinya seperti kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian-penelitian tersebut. Pertama, adanya inkonsisten antara variabel anteseđen komitmen organisasional dan profesional terhadap OPC. Harrel *et al.*, (1989) menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif dengan OPC dan komitmen profesional berpengaruh negatif dengan OPC. Sementara itu, Aranya dan Ferris (1984) menemukan bahwa komitmen organisasional dan profesional berpengaruh positif dengan OPC, sedangkan McGregor *et al.*, (1989) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dengan OPC dan komitmen profesional mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan OPC. Kedua, penelitian-penelitian tersebut menggunakan komitmen organisasional hanya dari uni-dimensional. Namun, menurut Ketchand dan Strawser (1998) bahwa individu mengembangkan komitmen pada organisasi tertentu melalui berbagai dimensi. Meyer dan Allen (1984) menyimpulkan bahwa setidaknya ada dua sumber komitmen organisasional yang berbeda yaitu *affective* dan *continuance commitment*. Kedua bentuk komitmen (komitmen ganda) tersebut kemudian digunakan dalam berbagai penelitian akuntansi misalnya Kalbers dan Fogarty (1995), serta Ketchand dan Strawser (1998). Ketiga, penelitian-penelitian tersebut hanya melihat konsekuensi yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Padahal konflik yang terjadi

paling tidak memiliki tiga konsekuensi yaitu kepuasan kerja, tekanan kerja, dan keinginan berpindah (Senatra, 1980; Sorensen, 1967; Sorensen dan Sorensen, 1974; Rizzo *et al.*, 1970).

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh variabel-variabel anteseden dan konsekuensi OPC pada akuntan.

## 2. TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1. Teori Peran

Teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori peran (*role theory*) yang dikembangkan oleh Khan *et al.*, (1964) dalam Dyah Sih Rahayu (2002). Teori peran menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada seseorang. Apabila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami konflik, sehingga tidak mungkin mematuhi lainnya (Wolfe dan Snoke, 1962) dalam Dwi Fitri Puspa & Bambang Riyanto (1998).

### 2.2. Komitmen *Affective*, *Continuance*, dan *Professional*

Penelitian yang dilakukan oleh Becker (1960) dalam Meyer & Allen (1984) memberikan gambaran komitmen organisasional yang lebih kompleks. Menurut Becker, untuk memahami komitmen organisasional perlu dibedakan atas *fact of commitment* dan *bases of commitment*. *Fact of Commitment* berkaitan pada sesuatu (grup atau individu), dimana seseorang memberikan komitmennya didasarkan pada sasaran komitmen. Sedangkan *bases of commitment* merujuk pada dasar atau motif yang menyebabkan seseorang mempunyai komitmen terhadap sesuatu. Becker (1960) berpendapat bahwa *bases of commitment* yang dominan adalah *side-bets orientation* yang mencerminkan akumulasi investasi seseorang yang hilang jika meninggalkan organisasi; dan *individual-organizational goal congruence orientation* yang mencerminkan penerimaan dan pengidentifikasian seseorang terhadap tujuan-tujuan organisasional.

Berkaitan dengan *bases of commitment*, Meyer dan Allen (1984) membedakan komitmen menjadi komitmen ganda yaitu komitmen *affective* dan *continuance*. Dengan demikian pengukuran komitmen organisasional dalam OCQ yang menggunakan konstruk tunggal (*unidimensional*), mulai menggunakan konstruk ganda (*multidimensional*) dalam beberapa penelitian komitmen organisasional (Angle & Perry, 1981; Bar-Hayim & Berman, 1992). *Affective commitment* yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1984) didasarkan pada konsep *individual organizational goal congruence*. *Affective commitment* mencerminkan kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena orang tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja di organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1984).

*Continuance commitment* berkaitan dengan teori *side bets* dari Becker (1960). Komitmen *continuance* merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternative pekerjaan lain. Dengan kata lain individu yang tetap bekerja dalam organisasi karena mereka mengakumulasikan manfaat yang lebih (atau memberi beban yang lebih besar jika keluar) yang akan mencegah mereka mencari pekerjaan lain (Meyer & Allen, 1984). Meyer & Allen (1991) berpendapat bahwa *side bets* potensial yang mungkin terjadi ditingkat komitmen *continuance* yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

Sedangkan Komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. Dengan demikian individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakteristikkan sebagai (1) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi; (2) kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi; dan (3) adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi (Mowday *et al.*, 1979).

### 2.3. Konflik Organisasional-Profesional

Hubungan antara profesional dengan organisasi dianggap mempengaruhi hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dan profesional. Namun, hubungan antara komitmen organisasional dan profesional belum tentu menyatu dalam suatu organisasi. Orientasi organisasional dan profesional para karyawan sangat bertentangan disebabkan adanya ketidaksesuaian terhadap sistem nilai profesional dan organisasional (McGregor, *et al.*, 1989).

Orientasi organisasional lebih menekankan pada nilai-nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis dan otoritas, kesesuaian dengan norma-norma organisasional dan berbagai regulasi, maupun loyalitas organisasional. Sedangkan orientasi profesional lebih menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional. Dengan adanya kondisi yang demikian akan terjadi konflik bila tujuan-tujuan profesional tidak sesuai dengan tujuan organisasional (Sorensen, 1967).

#### 2.4. Pengaruh Komitmen *Affective*, Komitmen *Continuance*, dan Komitmen Profesional Terhadap OPC

Dalam menjalankan fungsinya sebagai profesional, maka seseorang tidak dapat menjalankan dua komitmen sekaligus. Komitmen organisasional dan komitmen profesional dapat bersifat *mutually exclusive*. Dengan demikian pilihan terhadap komitmen organisasi akan meniadakan pilihan terhadap komitmen profesional (McGregor *et al.*, 1986).

Dalam bidang auditor internal Harrel *et al.*, (1986) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dengan OPC, dan komitmen profesional berpengaruh negatif dengan OPC. Dalam akuntan publik Aranya dan Ferris (1984) menemukan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh positif dengan OPC. Sedangkan dalam bidang akuntan manajemen McGregor *et al.*, (1989) menemukan bahwa OPC juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan komitmen profesional. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dengan OPC dan komitmen profesional berpengaruh tidak signifikan dengan OPC.

Dengan beranggapan bahwa komitmen organisasional yang digunakan adalah bersifat unidimensional berpengaruh terhadap OPC, maka penelitian ini beranggapan bahwa komitmen dengan menggunakan dimensi ganda juga akan berpengaruh terhadap OPC. Untuk itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

H1: Komitmen *affective* berpengaruh terhadap OPC akuntan.

H2: Komitmen *continuance* berpengaruh terhadap OPC akuntan.

H3: Komitmen profesional berpengaruh terhadap OPC akuntan.

#### 2.5. Pengaruh OPC Terhadap Kepuasan Kerja

Banyak faktor dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Smith *et al.*, (1969) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah upah, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Selain itu kepuasan kerja juga disebabkan karena ada konflik yang timbul, misalnya karena konflik peran (Dyah Sih Rahayu, 2002; Jacson & Schuler, 1985; Senatra, 1980; Sorensen dan Sorensen, 1974; Van Sell *et al.*; 1981), atau karena konflik antara organisasi dan profesi (Aranya dan Ferris, 1984; Harrel *et al.*, 1986, McGregor *et al.*, 1989).

Sorensen dan Sorensen (1974) menemukan bahwa konflik peran akuntan (antara norma birokratik dan profesi) berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Dyah Sih Rahayu 2002; Jacson & Schuler, 1985; Senatra, 1980; Van Sell *et al.*, 1981; menemukan bahwa konflik peran berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Harrell *et al.*, 1986; Aranya dan Ferris, 1984; dan McGregor *et al.*, 1989 menemukan bahwa OPC mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dirumuskan hipotesis keenam sebagai berikut:

H4: OPC berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja akuntan.

#### 2.6. Pengaruh OPC Terhadap Tekanan Kerja

Tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan frustrasi dan kegelisahan dalam bekerja (Hopwood, 1973 dalam Maulana Kamal & Ainun Na'im, 2000). Adanya tekanan kerja akan sangat berkaitan dengan kondisi psikologis maupun psikis seseorang (Rizzo *et al.*, 1977). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berhubungan dengan tekanan kerja. Dyah Sih Rahayu, 2002; Jacson & Schuler, 1985; Senatra, 1980; dan Van Sell *et al.*, 1981 menemukan bahwa konflik peran berhubungan positif dengan tekanan kerja. Uraian tersebut selanjutnya dirumuskan hipotesis ketujuh yaitu;

H5: OPC berpengaruh positif dengan tekanan kerja akuntan.

### 2.7. Pengaruh OPC Terhadap Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat berupa keinginan berpindah ke dalam atau keluar. Keinginan berpindah ke dalam misalnya berpindah dari satu bagian/departemen ke bagian/departemen lain. Sedangkan keinginan berpindah keluar misalnya ingin pindah ke organisasi/perusahaan lain yang lebih baik, dengan alasan misalnya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, upah yang lebih baik, atau mencari suasana baru (Abelson, 1987).

Keinginan berpindah juga dipengaruhi oleh konflik yang terjadi dalam organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan OPC yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Dyah Sih Rahayu, 2002; Jacson & Schuler, 1985; Senatra, 1980; Sorensen dan Sorensen, 1974; dan Van Sell *et al.*, 1981 menemukan bahwa konflik peran akuntan berhubungan positif dengan keinginan berpindah. Aranya dan Ferris, 1984; Harrell *et al.*, 1986; McGregor *et al.*, 1989 menemukan bahwa OPC mempunyai hubungan positif dengan keinginan berpindah. Berdasarkan uraian tersebut selanjutnya dirumuskan hipotesis kedelapan.

**H6: OPC berpengaruh positif dengan keinginan berpindah akuntan.**

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Populasi, Penentuan Sampel, dan Pengumpulan Data

Populasi penelitian adalah para akuntan yang bekerja di KAP dan Industri pada empat kota besar di pulau Jawa yaitu Jakarta, Surabaya, Bandung, dan Semarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode nonprobabilitas yaitu *convenience sampling*. Data dihimpun melalui penyebaran kuesioner dengan *mail survey*, dan *contact personal*.

### 3.2. Definsi Operasional dan Pengukuran Variabel

**Affective Commitment (AC)** diukur dengan menggunakan instrumen 6 item yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) yang telah dimodifikasi oleh Meyer *et al.*, (1991). **Continuance Commitment (CC)** diukur dengan menggunakan instrumen 6 item yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dan telah dimodifikasi oleh Meyer *et al.*, (1991). **Professional Commitment (PC)** diukur dengan menggunakan instrumen 15 item yang dikembangkan oleh Porter *et al.*, (1974) yang telah direvisi oleh Aranya dan Ferris (1984).

**Organizational-Professional Conflict (OPC)** diukur dengan dua item yang dikembangkan oleh Aranya dan Ferris (1984). **Job satisfaction (JS)** diukur dengan 7 item instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) sebagaimana yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995).

**Job-related Tensions (JRT)** diukur dengan instrumen 8 item yang diadopsi dari Lysonski (1985) dalam Dyah Sih Rahayu (2002). **Turnover Intentions (TI)** diukur dengan tiga item instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995).

Masing-masing item dalam ketujuh variabel tersebut menggunakan skala Likert tujuh poin mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (7). Skor yang tinggi mencerminkan menunjukkan jawaban responden terhadap variabel tersebut tinggi dan sebaliknya.

### 3.3. Analisis Data

Beberapa alat statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini seperti *mean*, kisaran teoretis dan aktual, serta deviasi standar. Pengujian hipotesis menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*).

## 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Pengiriman dan Penerimaan Kuesioner

Sebanyak 550 kuesioner diedarkan kepada para akuntan di KAP dan industri berjumlah 250 dan 300 kuesioner. Pengiriman dimulai 3 April 2003 dan diharapkan kembali 31 Mei 2003. *Respon rate* kuesioner dalam penelitian ini adalah 53,77% dan semuanya bergelar akuntan (lihat lampiran tabel 1).

### 4.2. Profil Responden

Berdasarkan data yang terkumpul dari 278 responden diketahui bahwa 140 (50,35%) responden bekerja di KAP dan 138 (49,64%) bekerja di industri. Jumlah responden terbanyak adalah pria 159

(57,19%), responden berusia antara 26 – 30 tahun adalah 138 (49,64%), serta sebanyak 248 (89,2%) responden adalah sarjana akuntansi. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2.

#### 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel penelitian, digunakan statistik deskriptif seperti terdapat pada tabel 3.

#### 4.4. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Prosedur yang digunakan untuk analisis data dengan SEM, merujuk pada tujuh tahap dari Hair *et al.* (1998). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan dua langkah (Gerbig & Anderson, 1988). Pertama mengembangkan dan menganalisis model pengukuran (*measurement model*), dan kedua menganalisis model struktural (*structural model*) yang memuat hubungan kausal antar variabel. Model pengukuran dievaluasi dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Evaluasi CFA dilakukan dengan cara faktor per faktor. Hal ini dimaksudkan untuk menguji apakah model pengukuran yang dikembangkan benar-benar telah *fit* dengan data atau tidak (Bagozzi & Baumgartner, 1994).

Setelah melakukan CFA diperoleh hasil bahwa ada 17 indikator yang mempunyai nilai *loading factor* yang rendah ( $< 0,60$ ) sehingga harus dihapus dari analisis. Untuk itu model pengukuran untuk faktor (variabel) tersebut harus direvisi sehingga memperoleh model *fit* yang lebih baik. Hasil analisis terhadap *goodness-of-fit indices* dan hasil perhitungan *construct reliability* dan *variance extracted* menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai hasil *good-fit model* (lihat tabel 6 & 7). Sedangkan analisis terhadap faktor *loadings* disajikan dalam model SEM (gambar 1).

#### 4.5. Pengujian Asumsi SEM

**Normalitas data.** Uji normalitas data baik secara *univariate* dan *multivariate* hasil menunjukkan tidak ada yang melebihi  $\pm 2,58$ .

**Multikolinearitas dan singularitas.** Dalam penelitian ini, determinan dari matriks kovarians sampelnya (*determinant of sample covariance matrix*) jauh dari nol ( $1.2198e+003$  atau 1219,80).

**Tidak ada univariate dan multivariate outliers.** Hasil pengujian menunjukkan tidak adanya *univariate* maupun *multivariate Outliers*.

Setelah asumsi-asumsi SEM telah terpenuhi, langkah berikutnya adalah mengevaluasi *overall fit model*. Hasil estimasi model struktural berikut *goodness-of-fit indices* ditampilkan dalam gambar 1. Sedangkan hasil evaluasi *overall model fit* untuk model struktural (SEM) dirangkum dalam tabel 8.

Hasil evaluasi *overall model fit* untuk model struktural dapat disimpulkan bahwa model struktural yang dispesifikasi dalam penelitian telah *fit* dengan data. Meskipun  $\chi^2$  berikut *p value* mengindikasikan *marginal fit*. Namun demikian, pada penelitian ini  $\chi^2$  berikut *p value* bukan merupakan rujukan utama dalam mengevaluasi *overall model fit* karena  $\chi^2$  akan sensitif dengan besarnya sampel (sampel dalam penelitian ini 287). Untuk itu  $\chi^2$  harus didampingi oleh alat uji lain misalnya TLI atau CFI (Augusty Ferdinand, 2002; Garson, 2001; Hu & Bantler, 1995).

Setelah model struktural dinyatakan diterima dilanjutkan dengan analisis dan interpretasi terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) yang dipakai untuk menguji hipotesis. Adapun hasil estimasi untuk parameter antar faktor beserta keputusan yang bisa diambil ditampilkan pada tabel 9.

#### Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan komitmen *affective* berpengaruh terhadap OPC akuntan. Hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara komitmen *affective* (AC) dengan OPC (tabel 9) menunjukkan ada pengaruh negatif (-0,242) dan signifikan. Nilai *critical ratio* adalah -3,153 dan nilai *p-value* 0,002. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian membuktikan bahwa OPC dipengaruhi oleh komitmen *affective*. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen *affective* dengan OPC yang dialami akuntan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Aranya & Ferris, (1984); dan McGregor *et al.*, (1989) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional akuntan yang tinggi berpengaruh terhadap rendahnya OPC yang dialami. Temuan penelitian ini konsisten dengan McGregor *et al.*, (1989).

### Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa komitmen *continuance* berpengaruh terhadap OPC akuntan. Hasil pengujian SEM yang disajikan dalam tabel 9 menunjukkan bahwa parameter estimasi antara komitmen *continuance* (CC) dan OPC memperoleh hasil negatif (-0,193). Nilai *critical ratio* adalah -2,618 dan *probability level* (*p*) adalah 0,009. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis 2 didukung. Dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa OPC dipengaruhi oleh komitmen *continuance*. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen *continuance* dengan OPC akuntan. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen *continuance* maka OPC yang dialami juga rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan McGregor *et al.*, (1989).

### Pengujian Hipotesis 3

Didasarkan pada hasil analisis dalam tabel 9 diperoleh hasil parameter estimasi antara komitmen profesional dengan OPC menunjukkan hasil negatif dan signifikan (-0,152). Adapun nilai *critical ratio* yang diperoleh adalah -2,144 dan signifikan pada level 0,032. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan komitmen profesional berpengaruh terhadap OPC akuntan, juga diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa OPC dipengaruhi oleh komitmen *professional*. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen profesional dengan OPC. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen profesional akuntan maka OPC yang dialami juga akan berkurang. Hasil penelitian ini telah dijelaskan juga oleh Aranya & Ferris (1984) serta McGregor *et al.*, (1989) bahwa akuntan yang memiliki komitmen profesional yang tinggi akan mengalami OPC yang rendah. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Harrel *et al.*, 1986.

### Pengujian Hipotesis 4

Tabel 9 yang memuat hasil analisis dan interpretasi parameter estimasi antara OPC dengan *job satisfaction* (JS) berpengaruh negatif (-0,371). Pengaruh ini sangat signifikan karena nilai C.R adalah -4,864 dan *p-value* 0,000. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan OPC berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja, didukung. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil organisasional juga dipengaruhi oleh OPC. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara OPC dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi OPC akuntan akan semakin berkurang juga kepuasan kerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan Aranya & Ferris, 1984; Diah Sih Rahayu, 2002; Harrel *et al.*, 1986; McGregor *et al.*, 1989; Senatra, 1980; Sorensen & Sorensen 1974; serta Sorensen, 1967.

### Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian ini adalah OPC berpengaruh positif dengan tekanan kerja akuntan. Hasil pengujian model SEM yang disajikan dalam tabel 9 menunjukkan bahwa parameter estimasi antara OPC dengan *job-related tension* (JRT) menunjukkan hasil positif dengan nilai 0,252. Nilai *critical ratio* adalah 3,176 dan *probability level* adalah 0,001. Dengan demikian hipotesis 5 juga didukung. Hasil penelitian ini ternyata membuktikan bahwa tekanan kerja yang dialami dipengaruhi juga oleh OPC, selain karena konflik peran dan ketidakjelasan peran. Dengan demikian temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Diah Sih Rahayu 2002, Jacson & Schuler, 1985; Senatra, 1980; serta Van Sell *et al.*, 1981.

### Pengujian Hipotesis 6

Hasil pengujian hipotesis dalam tabel 9 menunjukkan nilai parameter estimasi antara OPC dengan *turnover intentions* berpengaruh positif dan signifikan. Nilai parameter estimasi sebesar 0,350 dan nilai C.R adalah 4,211 dengan *probability level* adalah 0,000. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan bahwa OPC berpengaruh terhadap keinginan berpindah akuntan, juga diterima. Hasil penelitian ini mendukung sepenuhnya beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan baik dalam bidang akuntan publik, auditor internal, maupun akuntan manajemen. Penelitian-penelitian tersebut misalnya dilakukan oleh Aranya & Ferris 1984; Diah Sih Rahayu, 2002. Harrel *et al.*, 1986; McGregor *et al.*, 1989; Senatra, 1980; Sorensen, 1967; serta Sorensen & Sorensen, 1974.

## 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPIKASI

### 5.1. Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen *affective*, komitmen *continuance*, dan komitmen *professional* berpengaruh negatif dan signifikan dengan OPC yang dialami akuntan. Dengan demikian Akuntan dengan tingkat komitmen *affective*, *continuance*, dan *professional* yang kuat akan mempunyai OPC yang rendah.

Hasil penelitian ini juga memberikan suatu pemikiran lain bahwa OPC yang dialami oleh akuntan bukan saja terjadi karena adanya komitmen organisasi yang bersifat unidimensional. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa OPC juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi dengan komitmen ganda, yaitu komitmen *affective* dan *continuance*.

Temuan ini juga mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja, tekanan kerja, dan keinginan berpindah dipengaruhi oleh OPC. Hasil analisis data terhadap penelitian ini menunjukkan bahwa OPC berpengaruh negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja serta positif dengan tekanan kerja dan keinginan berpindah akuntan. Dengan demikian akuntan yang mengalami OPC tentunya akan mempunyai kepuasan kerja yang berkurang, serta tekanan kerja dan keinginan berpindah yang meningkat.

### 5.2. Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan, pertama pengambilan sampel dilakukan secara nonprobabilitas sehingga kemungkinan tidak dapat memberikan gambaran populasi secara keseluruhan. Kedua, berkaitan dengan metode yang digunakan untuk penyebaran kuesioner yaitu dengan *mail survey* dan *contact person*. Hal ini membuat peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden. Jawaban yang diberikan oleh responden kemungkinan bukan merupakan jawaban sebenarnya.

### 5.3. Implikasi

Penelitian ini mempunyai beberapa implikasi luas terutama yang berkaitan dengan profesi akuntan baik akuntan di KAP, dan industri. Bahwa konflik yang terjadi antara organisasional dan profesional (OPC) sepenuhnya tidak dapat dihindari. Namun, OPC dapat ditekan dengan melakukan sosialisasi terhadap pentingnya komitmen terhadap organisasi dan profesi. Selain itu dalam suatu organisasi apakah sebagai organisasi profesi maupun nonprofesi perlu memberikan otonomi yang luas terhadap para profesional dalam mengambil keputusan sesuai dengan pertimbangan profesionalnya.

Implikasi bagi penelitian mendatang pertama, perlu melihat variabel anteseden lain yang mungkin berpengaruh bagi OPC akuntan misalnya dengan menambah dimensi komitmen *normative* sehingga menjadi multidimensi. Kedua, memperluas organisasi nonprofesi ke akuntan yang bekerja di pemerintah dan akuntan pendidik. Akhirnya, memperluas populasi penelitian akuntan di KAP dan industri yang berada di seluruh Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. 1987. "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover". *Journal of Applied Psychology* 72, pp.: 382 – 386.
- Angle, H. L., and J. L. Perry. 1981. "An Empirical Assessment of Organisational Effectiveness". *Administrative Science Quarterly* 26 (March), pp 1-14.
- Aranya, N., J. Pollock., and J. Amemic. 1981. "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting". *Accounting, Organizations and Society*, 6 (4), pp.: 271-280.
- Augusty, Ferdinand. 2002. "Structural equation modeling: aplikasi model-model rumit dalam penelitian untuk magister dan doktor". Edisi kedua Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bagozzi, R.P. & H. Baumgartner (1994) "The Evaluation of Structural Equation Models and Hypothesis Testing" in R.P. Bagozzi (Ed.), *Principles of Marketing Research*, Oxford : Blackwell, pp. 386-422.
- Bar-Hayim, A., and G. S. Berman. 1992. "The Dimensions of Organizational Commitment". *Journal of Organizational Behavior* 13 (July), pp: 379-387.
- Dwi, Fitri, Puspa., dan Bambang, Riyanto. 1999. "Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peranan dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, (Januari), hlm. 117-134.



- Dyah, Sih, Rahayu. 2002. "Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (*Role Stress*) pada Auditor Independen". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 5, No. 2, (Mei), hlm. 178-192.
- Garsco, G.D. (2001) "Structural Equation Modeling" [www2.nchass.edu](http://www2.nchass.edu), pp. 1-45.
- Gerbing, D.W. & J.C. Anderson (1988), "An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and its Assessment", *Journal of Marketing Research*, Vol. 25, pp. 186-192.
- Hair, J. F., R. E. Anderson., R. L. Tatham., & W. C. Black. 1998. "*Multivariate Data Analysis With Reading*". Indianapolis, In MacMillan Publishing Company Publishing Company.
- Harrell, A. E. Chewing, and M. Taylor. 1986. "Organizational-Professional Conflict and the Job Satisfaction and Turnover Intentions in Internal Auditor". *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 5: pp. 109-121.
- Hu, L. & P.M. Bentler. (1995). "Evaluating Model Fit" in R.H. Hoyle (Ed.) *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*, Thousand Oaks, CA : Sage, pp. 76 – 99.
- Jacson, S. E., and Schuler. 1985. "A Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Setting". *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (August), pp.: 16-78.
- Kalbers, P. L., & T. J. Fogarty. 1995. "Professionalism and its Consequences: A Study of Internal Auditors". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 14(1), pp.: 64-86.
- Ketchand, A. A., and J. R. Strawser. 1998. "The Existence of Multi Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in A Public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting* 10: pp. 104-137.
- Maulana, Kamal., dan Ainun Na'im. 2000. "Pengaruh Perselisihan Dalam Gaya Evaluasi Kinerja Anggaran Terhadap Kinerja: Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 3, No. 1 (Januari), hlm. 86-101.
- McGregor Jr, C. C., L. N. Killough., and R. M. Brown. 1989. "An Investigation of Organizational-Professional Conflict in Management Accounting". *Journal of Management Accounting Research*. (Fall), pp.: 104-118.
- Meyer, J. P., and N. J. Allen. 1984. "Testing the *side-bet* of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations". *Journal of Applied Psychology* 69 (August), pp: 372-378.
- \_\_\_\_\_, and \_\_\_\_\_. 1991. "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review* 1, pp: 69-89.
- Montagna, P. D. 1968. "Professionalization and Bureaucratization in Large Profesional Organization". *American Journal of Sociology*. (September), pp.: 138-145.
- Mowday, R. T., R. M. Steers., & L. W. Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. 11, pp.: 224-247.
- Porter. L. W., R. M. Steers., R. T. Mowday., and P. V. Boulin. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. (October), pp.: 603-609.
- Rizzo, J. R., R. J. House, and S. I. Lirtzman. 1970. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations". *Administrative Science Quarterly* 15: pp. 150-163.
- Scott, W. Richard. 1965. "Reaction to Supervision in a Heteronomous Profesional Organization". *Administrative Science Quarterly*, 10, pp.: 65-81.
- Senatra, Philip. T. 1980. "Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm". *The Accounting Review*. (October) Vol. LV, No. 4, pp.: 594-603.
- Sorensen, J. E. 1967. "Professional and Bureaucratic Organization in the Public Accounting Firm". *The Accounting Review*. (July), pp.: 553-565.
- \_\_\_\_\_, and T. L. Sorensen. 1974. "The Conflict of Professional in Bureaucratic Organization". *Administrative Science Quarterly*. (March), pp.: 98-106.
- Van Sell, M., A. P. Bried, and R. S. Schuler. 1981. "Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future research". *Human Relation*, Vol. 42, pp.: 43-71.
- Wallace, Jean. E. 1995. "Organizational and Profesional-Commitment in Profesional and Nonprofesional Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 40, pp.: 228-255.
- Wilensky, H. L. 1964. "The Professionalization of Everyone?". *American Journal of Sociology*, (September), pp.: 137-158

TABEL 1.  
PENGIRIMAN DAN PENERIMAAN KUESIONER

KETERANGAN	KAP	INDUSTRI	TOTAL
Jumlah kuesioner yang dikirim	250	300	550
Kembali karena pindah alamat	15	18	33
Total pengiriman	235	282	517
Kuesioner yang diterima	166	157	323
Prosentase	70,63%	55,67%	62,47%
Responden yang tidak bergelar akuntan	23	17	40
Responden yang bergelar akuntan	143	140	273
Kuesioner yang tidak lengkap	3	2	5
Kuesioner yang lengkap	140	138	278
Prosentase akhir	59,57%	48,93%	53,77%

Sumber: data primer, 2003

TABEL 3  
STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Deviasi Standar
Komitmen <i>Affective</i>	6 - 42	16 - 42	29,33	5,37
Komitmen <i>Continuance</i>	6 - 42	10 - 41	21,07	4,98
Komitmen Profesional	15 - 105	33 - 99	67,25	10,33
OPC	2 - 14	3 - 12	6,75	1,75
Kepuasan Kerja	7 - 49	7 - 43	29,63	6,00
Tekanan Kerja	8 - 56	8 - 56	39,58	8,94
Keinginan Berpindah	3 - 21	3 - 21	12,27	3,73

Sumber: Data primer diolah, 2003

TABEL 2  
PROFIL RESPONDEN

KETERANGAN	KAP		INDUSTRI	
	frekuensi	%	frekuensi	%
<u>Jenis Kelamin</u>				
Pria	74	52,9	83	60,1
Wanita	66	47,1	55	39,9
<u>Usia</u>				
21 – 25 tahun	49	35	26	18,8
26 – 30 tahun	69	49,3	69	50,0
31 – 35 tahun	9	6,4	26	18,8
36 – 40 tahun	11	7,9	9	6,5
41 – 45 tahun	1	0,7	5	3,6
46 – 50 tahun	1	0,7	2	1,4
> 50 tahun	0	0	1	0,7
<u>Pendidikan</u>				
S1 Akuntansi	126	90,0	122	88,4
S2 Akuntansi	10	7,1	6	4,3
S2 Lainnya	4	2,9	10	7,2
S3 Akuntansi	0	0	0	0
<u>Jabatan di KAP</u>				
Akuntan Yuniior	45	32,1	-	-
Akuntan Senior	40	28,6	-	-
Supervisor	24	17,1	-	-
Manajer	18	12,9	-	-
Partner	13	9,3	-	-
<u>Jabatan di Perusahaan</u>				
Staf	-	-	92	66,7
Supervisor	-	-	28	20,3
Asisten Manajer	-	-	11	8,0
Manajer	-	-	7	5,1
<u>Bidang Pekerjaan</u>				
Auditing	109	77,9	-	-
Taxation	17	12,1	23	16,7
MIS	8	5,7	11	8,0
Consulting	6	4,3	-	-
Finance	-	-	34	24,6
Accounting	-	-	51	37,0
SPI/Internal Auditor	-	-	19	13,8
<u>Masa Kerja</u>				
< 2 tahun				
2 – 5 tahun	48	34,3	36	26,1
5,1 – 10 tahun	55	39,3	60	43,5
> 10 tahun	31	22,1	34	24,6
<u>Masa Karier sebagai Akuntan</u>				
< 2 tahun	34	24,3	32	23,2
2 – 5 tahun	66	47,1	59	42,8
5,1 – 10 tahun	31	22,1	41	29,7
> 10 tahun	9	6,4	6	4,3

Sumber: data primer 2003

TABEL 4  
LEVENE'S TEST for QUALITY of VARIANCES

VARIABEL	LEVENE'S TEST	
	F	P
Komitmen <i>Affective</i>	0,229	0,633
Komitmen <i>Continuance</i>	18,390	0,000
Komitmen <i>Professional</i>	1,708	0,192
OPC	0,831	0,363

Sumber: Data Primer diolah, 2003

TABEL 5  
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DENGAN UJI-T

HIPOTESIS	VARIABEL	KELOMPOK AKUNTAN	N	MEAN	SD	T	P
H1a	Komitmen <i>Affective</i>	KAP	140	30,22	5,43	2,816	0,005
		Industri	138	28,42	5,18		
H1b	Komitmen <i>Continuance</i>	KAP	140	21,75	5,80	2,300	0,022
		Industri	138	20,39	3,89		
H1c	Komitmen <i>Profesional</i>	KAP	140	69,57	9,92	3,862	0,000
		Industri	138	64,89	10,24		
H5	OPC	KAP	140	6,44	1,65	-3,064	0,002
		Industri	138	7,07	1,81		

Sumber: Data primer diolah, 2003

TABEL 6  
RANGKUMAN HASIL PENGUJIAN  
INDIVIDUAL MEASUREMENT MODEL

MODEL PENGUKURAN	$\chi^2$ (p)	df	CMIN/DF	GFI	TLI (NNFI)	GFI	RMSEA
<i>Affective Commitment</i> (4) <sup>a</sup>	3,822 (0,148)	2	1,911	0,993	0,989	0,996	0,057
<i>Continuance Commitment</i> (4)	4,941 (0,085)	2	2,470	0,991	0,984	0,995	0,073
<i>Professional Commitment</i> (8)	33,686 (0,028)	20	1,684	0,970	0,981	0,987	0,050
<i>Job Satisfaction</i> (5)	7,762 (0,170)	5	1,152	0,990	0,993	0,996	0,045
<i>Job-related Tension</i> (4)	4,525 (0,104)	2	2,263	0,992	0,979	0,993	0,068
<i>OPC/Turnover Intentions</i> (2/3)	4,646 (0,328)	4	1,156	0,993	0,996	0,998	0,024

Keterangan: a = jumlah indikator

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

TABEL 7  
RANGKUMAN HASIL PERHITUNGAN  
CONSTRUCT RELIABILITY & VARIANVE EXTRACTED

VARIABEL	JUMLAH INDIKATOR	COMPOSITE RELIABILITY	AVERAGE VARIANCE EXTRACTED
<i>Affective Commitment</i>	4	0,87	0,62
<i>Continuance Commitment</i>	4	0,88	0,64
<i>Professional Commitment</i>	8	0,90	0,52
<i>Job Satisfaction</i>	5	0,89	0,62
<i>Job-related Tension</i>	4	0,82	0,53
<i>OPC/Turnover Intentions</i>	2/3	0,86	0,56

Sumber: Hasil estimasi AMOS 4, 2003

TABEL 8  
EVALUASI OVERALL MODEL FIT MODEL STRUKTURAL (SEM)

Goodness-of-fit Indices	Cut-off Value	Hasil Estimasi	Keputusan
Chi Square ( $\chi^2$ )	443,399 *	458,369	Marginal fit
P value	$\geq 0,05$	0,016	Marginal fit
CMIN/DF ( $\chi^2/df$ )	$\leq 3,00$	1,157	Good fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,024	Good fit
GFI	$\geq 0,90$	0,903	Good fit
CFI	$\geq 0,90$	0,983	Good fit
TLI (NNFI)	$\geq 0,90$	0,981	Good fit

\*Chi Square tabel pada  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 396$

TABEL 9  
HASIL ANALISIS DAN INTEPRETASI PARAMETER ESTIMASI  
UNTUK MODEL STRUKTURAL (SEM)

	Parameter Estimasi	C.R.	P-value	Keputusan
OPC ← AC	-0,242	-3,153	0,002	Negatif & Signifikan
OPC ← CC	-0,193	-2,618	0,009	Negatif & Signifikan
OPC ← PC	-0,152	-2,144	0,032	Negatif & Signifikan
JS ← OPC	-0,371	-4,864	0,000	Negatif & Signifikan
JRT ← OPC	0,252	3,176	0,001	Positif & Signifikan
TI ← OPC	0,350	4,211	0,000	Positif & Signifikan

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4.01, 2003

GAMBAR 4.12  
 STRUCTURAL EQUATION MODEL

