

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN ORIENTASI ETIKA
TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA INTERNAL AUDITOR
(Studi Empiris Pada PT Bank “AAA”)**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi**



Diajukan oleh :

Nama : ALFIANDI

NIM : C4C004241

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
DESEMBER 2006**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi (dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) terhadap kepuasan kerja internal auditor pada PT Bank "AAA". Disamping itu penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika (idealisme dan relativisme) terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor pada PT Bank "AAA".

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh internal auditor PT Bank "AAA". Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden dan juga melalui surat serta *contact person*. Kuesioner yang telah dikembalikan dan dinyatakan valid untuk diolah berjumlah 110 dari 130 kuesioner yang telah disampaikan. Pengolahan data menggunakan model regresi linear berganda dan *Moderate Regression Analysis* (MRA) dengan software SPSS v.11.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja internal auditor. Variabel-variabel konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme memoderasi hubungan antara *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor. Konflik pekerjaan-keluarga dan idealisme memoderasi secara negatif signifikan, sedangkan relativisme memoderasi secara positif signifikan hubungan antara seluruh dimensi komitmen organisasi dengan internal auditor pada PT Bank "AAA".

Kata-kata kunci : *komitmen organisasi, affective commitment, continuance commitment, normative commitment, konflik pekerjaan-keluarga, orientasi etika, idealisme, relativisme dan kepuasan kerja.*

ABSTRACT

The objectives of this research are to empirically examine influence of organizational commitment (dimensions affective commitment, continuance commitment and normative commitment) to job satisfaction of internal auditor in PT Bank “AAA”. This research is also to examine the ability of work-family conflict and ethical orientation (idealism and relativism) as moderator variables to moderate the relation between organizational commitment and job satisfaction of internal auditor PT Bank “AAA”.

In this research, respondents are all of internal auditor of PT Bank “AAA”. The questionnaires were distributed directly and through mail survey and contact person. After being distributed, there are 110 answered and valid questionnaires of 130 questionnaires. The data analysis is used multiple regression and Moderate Regression Analysis (MRA) modeling by SPSS v.11.0 package software.

The result of this research shows that affective commitment, continuance commitment and normative commitment positively and significantly affected internal auditor’s job satisfaction. Work-family conflict, idealism and relativism variables moderate the relation between all of organizational commitment dimensions and internal auditor’s job satisfaction. Work-family conflict and idealism variable moderate negative significantly, and relativism variable moderate positif significantly the relation between all of organizational commitment dimensions and internal auditor’s job satisfaction.

Keywords : *organizational commitment, affective commitment, continuance commitment, work-family conflict, ethical orientation, idealism, relativism and job satisfaction.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Komitmen Organisasi, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Orientasi Etika dan Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1. Komitmen Organisasi	9

2.1.2.	Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	12
2.1.3.	Orientasi Etika	15
2.1.4.	Kepuasan Kerja	17
2.2.	Pengertian dan Ruang Lingkup Internal Auditing	19
2.3.	Internal Audit Perbankan.....	20
2.4.	Piagam Audit Intern (Internal Audit Charter)	
	PT Bank " AAA"	21
2.5.	Ruang Lingkup Penugasan Internal Auditor	
	PT Bank " AAA"	23
2.6.	Kerangka Konseptual.....	27
2.7.	Hipotesis Penelitian	29
2.7.1.	Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja.....	31
2.7.2.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja.....	33
2.7.3.	Pengaruh Orientasi Etika Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja.....	34
 BAB III : METODE PENELITIAN		
3.1.	Jenis Penelitian.....	36
3.2.	Populasi	37
3.3.	Pemilihan Dan Pengumpulan Data.....	38
3.4.	Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel.....	39

3.4.1.	Komitmen Organisasi.....	39
3.4.2.	Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	41
3.4.3.	Orientasi Etika.....	42
3.4.4.	Kepuasan Kerja.....	44
3.5.	Teknik Analisis.....	45
3.5.1.	Statistik Deskriptif.....	45
3.5.2.	Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	46
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.3.1.	Uji Multikolinearitas.....	47
3.5.3.2.	Uji Autokorelasi.....	47
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.5.3.4.	Uji Normalitas.....	48
3.5.4.	Uji Hipotesis.....	49
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Statistik Deskriptif	52
4.1.1.	Demografi Responden	52
4.1.2.	Deskripsi Variabel-Variabel Penelitian	59
4.2.	Uji Reliabilitas dan Validitas	60
4.3.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Idealisme, Dan Relativisme Antara Komitmen Organisasi (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i>) Dengan Kepuasan Kerja	68
4.3.1.	Uji Asumsi Klasik.....	68

4.3.1.1.	Uji Multikolinearitas	68
4.3.1.2.	Uji Autokorelasi	69
4.3.1.3.	Uji Heteroskedastisitas	70
4.3.1.4.	Uji Normalitas	71
4.3.2.	Uji Hipotesis.....	72
4.4.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Idealisme, Dan Relativisme Antara Komitmen Organisasi (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i>) Dengan Kepuasan Kerja	80
4.4.1.	Uji Asumsi Klasik.....	80
4.4.1.1.	Uji Multikolinearitas	80
4.4.1.2.	Uji Autokorelasi	81
4.4.1.3.	Uji Heteroskedastisitas	82
4.4.1.4.	Uji Normalitas	83
4.4.2.	Uji Hipotesis.....	83
4.5.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Idealisme, Dan Relativisme Antara Komitmen Organisasi (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i>) Dengan Kepuasan Kerja	90
4.5.1.	Uji Asumsi Klasik.....	90
4.5.1.1.	Uji Multikolinearitas	90
4.5.1.2.	Uji Autokorelasi	91
4.5.1.3.	Uji Heteroskedastisitas	91
4.5.1.4.	Uji Normalitas	92

4.5.2.	Uji Hipotesis.....	93
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan	100
5.2.	Keterbatasan Penelitian.....	103
5.3.	Implikasi Penelitian	104
5.3.	Saran	105
DAFTAR PUSTAKA		106
LAMPIRAN.....		112

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
2.1 Taxonomy of Ethical Ideologies.....	16
2.2 Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu	29
2.3 Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu (Lanjutan)	30
3.1 Instrumen Pengukuran Variabel <i>Affective Commitment, Continuance Commitment dan Normative Commitment</i>	40
3.2 Instrumen Pengukuran Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga	41
3.3 Instrumen Pengukuran Variabel Idealisme dan Variabel Relativisme.....	43
3.4 Instrumen Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja	45
4.1 Rincian Kuesioner	52
4.2 Jenis Kelamin dan Status Perkawinan Responden Berdasarkan Bidang Audit	53
4.3 Pendidikan dan Jalur Penerimaan Responden di SPI Berdasarkan Bidang Audit.....	54
4.4 Jabatan Responden Berdasarkan Bidang Audit	55
4.5 Usia Responden Berdasarkan Bidang Audit	56
4.6 Lama Responden Bekerja di SPI Berdasarkan Bidang Audit	56
4.7 Lama Responden Bekerja di PT Bank "AAA" Berdasarkan Bidang Audit	57
4.8 Rata-Rata Jumlah Penugasan Audit Dalam Setahun Berdasarkan Bidang Audit	58
4.9 Rata-Rata Jumlah Penugasan Audit Dalam Setahun Berdasarkan Status Perkawinan Responden	59
4.10 Descriptive Statistics	59

4.11	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas <i>Affective Commitment</i>	62
4.12	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas <i>Continuance Commitment</i>	63
4.13	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas <i>Normative Commitment</i>	64
4.14	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konflik Pekerjaan-Keluarga	65
4.15	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Relativisme	65
4.16	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Idealisme	66
4.17	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja	67
4.18	Koefisien <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation Factor</i> (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i>).....	69
4.19	Hasil Uji Durbin-Watson (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i>).....	70
4.20	Hasil Uji Glejser (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i>).....	71
4.21	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i>)..	72
4.22	Koefisien Determinasi (R^2) dan Hasil Uji F (<i>F Test</i>) (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i>).....	72
4.23	Hasil Persamaan Regresi Berganda (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i>).....	73
4.24	Koefisien <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation Factor</i> (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i>)	80
4.25	Hasil Uji Durbin-Watson (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i>).....	81
4.26	Hasil Uji Glejser (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i>).....	82
4.27	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i>)	83
4.28	Koefisien Determinasi (R^2) dan Hasil Uji F (<i>F Test</i>) (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i>).....	83
4.29	Hasil Persamaan Regresi Berganda (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i>)	84

4.30	Koefisien <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation Factor</i> (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i>)	90
4.31	Hasil Uji Durbin-Watson (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i>).....	91
4.32	Hasil Uji Glejser (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i>).....	92
4.33	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i>)	93
4.34	Koefisien Determinasi (R^2) dan Hasil Uji F (<i>F Test</i>) (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i>).....	93
4.35	Hasil Persamaan Regresi Berganda (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i>)	94
4.36	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual – Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Orientasi Etika Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Internal Auditor	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	112
2. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas	120
3. Koefisien Determinasi (R^2) dan Hasil Uji F ($F Test$).....	124
4. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	127
5. Daftar Riwayat Hidup	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peraturan Bank Indonesia No.1/6/PBI/1999 tanggal 20 September 1999 mewajibkan bank-bank untuk menerapkan fungsi audit intern bank sebagaimana ditetapkan dalam Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank (SPFAIB), menyusun Piagam Audit Intern (*Internal Audit Charter*), membentuk Satuan Kerja Audit Intern (SKAI) serta menyusun panduan audit intern. PT Bank “AAA” sebagai salah satu bank milik pemerintah saat ini, telah memiliki SKAI yang dikenal dengan Satuan Pengawasan Intern (SPI) jauh sebelum keluarnya peraturan Bank Indonesia tersebut. *Internal Audit Charter* PT Bank “AAA” terakhir dilakukan pemutakhiran pada tanggal 15 Mei 2006 melalui surat keputusan Direksi No.KP/261/DIR/R, memuat visi, misi, tujuan dan ruang lingkup kegiatan, independensi dan objektivitas, tugas pokok dan kewajiban, wewenang serta perlindungan hukum kepada pemimpin dan pegawai SPI.

Sesuai dengan *Internal Audit Charter*, internal auditor PT Bank “AAA” dituntut untuk selalu menjunjung tinggi independensi dan objektivitasnya guna tercapainya visi dan misi SPI. Visi SPI seperti yang tercantum dalam *Internal Audit Charter* adalah menjadi mitra bisnis profesional yang independen dan objektif untuk mendukung terwujudnya PT Bank “AAA” sebagai bank kebanggaan nasional yang unggul dalam layanan dan kinerja, sedangkan misi SPI adalah melaksanakan kegiatan *assurance* dan

konsultasi berdasarkan *best practices*, yang memberikan nilai tambah dalam peningkatan efektivitas *risk management, control* dan *governance process*.

Pencapaian visi dan misi SPI tersebut juga tidak terlepas dari komitmen organisasi yang dimiliki setiap internal auditor PT Bank “AAA”. Dalam bahasa Meyer dan Allen (1984) komitmen organisasi merupakan ikatan emosional yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi dan menjadi bagian dari organisasi karena memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasi tersebut (*affective commitment*). Seorang karyawan juga dikatakan memiliki komitmen organisasi jika memiliki rasa ketergantungan kepada organisasi tersebut sehingga akan tetap bertahan pada organisasinya (*continuance commitment*). Disamping itu komitmen organisasi juga muncul karena ada kesadaran dari seorang karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan (*normative commitment*). Sesuai dengan penelitian Bateman dan Strasser (1984) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi menjadi anteseden terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain komitmen organisasi merupakan *predictor* atau pertanda awal terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian komitmen organisasi yang dimiliki dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam setiap pelaksanaan tugas audit yang dilakukan oleh internal auditor.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Seperti yang dikemukakan diatas bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, begitu juga dengan internal auditor PT Bank “AAA”. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap

pelaksanaan tugas audit, internal auditor PT Bank “AAA” akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi yang dimilikinya dengan kepuasan kerja yang akan dicapainya. Faktor-faktor tersebut dapat berupa konflik pekerjaan-keluarga, disamping tuntutan orientasi etika (nilai-nilai etika) tentang bagaimana seorang internal auditor seharusnya bertindak.

Konflik pekerjaan-keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai internal auditor dengan peran sebagai anggota keluarga, tanpa melihat status yang dimiliki oleh seorang internal auditor tersebut apakah belum menikah, sudah menikah atau status lainnya. Seorang internal auditor PT Bank “AAA” yang ditugaskan melakukan audit pada suatu auditee diluar kota akan menghabiskan paling sedikit 21 hari. Berdasarkan pengalaman peneliti sendiri, seorang internal auditor PT Bank “AAA” dalam satu tahun dapat melaksanakan penugasan audit maksimal sebanyak 9 auditee. Tujuh dari 9 auditee tersebut diantaranya berada diluar kota. Dengan demikian dalam setahun seorang internal auditor PT Bank “AAA” akan berada diluar kota selama 147 hari atau sekitar 5 bulan dan hal tersebut menunjukkan bahwa selama 5 bulan peran sebagai sebagai anggota keluarga akan dihabiskan untuk menjalankan peran dalam pekerjaannya sebagai internal auditor.

Konflik pekerjaan-keluarga tidak hanya muncul karena seorang internal auditor tidak berada ditengah-tengah keluarganya dalam waktu yang relatif lama. Hal ini ditegaskan oleh Burke (1986) yang mengemukakan bahwa tenaga, waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu daerah (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap daerah yang lainnya

sehingga menghasilkan konflik antara dua daerah tersebut. Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga.

Faktor lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja adalah orientasi etika. Menurut Forsyth (1980) orientasi etika tersebut digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Dalam setiap pelaksanaan tugas audit, internal auditor PT Bank "AAA" dituntut untuk selalu memiliki idealisme yang tinggi. Namun demikian disamping idealisme ternyata terdapat juga karakteristik lain yang dapat menggerakkan orientasi etika internal auditor PT Bank "AAA", yaitu relativisme. Forsyth (1980) mengemukakan bahwa idealisme merupakan orientasi etika yang mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa konsekuensi dari tindakan yang dilakukan dapat terjadi tanpa melanggar nilai-nilai moral. Dengan kata lain idealisme merupakan karakteristik orientasi etika yang mengacu pada kepedulian seseorang terhadap kesejahteraan orang lain dan berusaha untuk tidak merugikan orang lain, lawannya adalah pragmatisme. Relativisme adalah orientasi etika yang mengacu pada penolakan terhadap nilai-nilai (aturan) moral universal yang membimbing perilaku, lawannya adalah non relativisme. Hubungan antara komitmen organisasi yang dimiliki internal auditor PT Bank "AAA" dengan tingkat kepuasan kerja yang ingin dicapai diperkirakan akan dapat dipengaruhi oleh kedua karakteristik orientasi etika tersebut. Baik idealisme maupun relativisme

tentunya akan mempengaruhi komitmen organisasi internal auditor PT Bank "AAA" dengan tingkat kepuasan kerja yang ingin dicapai.

Melihat fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bidang akuntansi perilaku mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA", disamping itu pengaruh orientasi etika terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA". Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Orientasi Etika terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja: Studi Empiris Pada PT Bank "AAA".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, secara empiris akan diuji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan dan orientasi etika terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor pada PT Bank "AAA". Masalah yang diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA".
2. Apakah konflik pekerjaan-keluarga akan mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA".
3. Apakah orientasi etika akan mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA".

1.3. Tujuan Penelitian

Memperhatikan uraian pada latar belakang dan sesuai rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”.
2. Menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”.
3. Menguji pengaruh orientasi etika terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Menjadi bahan masukan bagi pimpinan Satuan Pengawasan Intern PT Bank “AAA” untuk mengelola sumber daya manusia dengan mengetahui kondisi internal auditor dilihat dari komitmen organisasi dan tingkat kepuasan kerjanya serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja seperti konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika.
2. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu akuntansi khususnya penelitian dibidang akuntansi perilaku.
3. Menjadi bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja internal auditor berkaitan dengan komitmen organisasi, yang dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

- Bab I : Bab ini merupakan pendahuluan, meliputi uraian mengenai latar belakang dilakukannya penelitian ini, perumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian dan manfaat dari penelitian ini serta sistematika penulisan penelitian.
- Bab II : Dalam bab ini akan dibahas tinjauan pustaka, meliputi telaah teoritis mengenai komitmen organisasi, konflik pekerjaan-keluarga, orientasi etika, kepuasan kerja, internal auditing, internal audit perbankan dan kerangka konseptual penelitian. Pada bagian akhir bab ini akan menguraikan pengembangan hipotesis penelitian.
- Bab III : Bab ini berisi metode penelitian yang menguraikan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional setiap variabel serta teknik analisis yang digunakan.
- Bab IV : Bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan, meliputi data penelitian, hasil penelitian serta pembahasan penelitian yang telah dilakukan.
- Bab V : Bab ini berisikan kesimpulan dan saran atas penelitian yang telah dilakukan.
-