

KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DOSEN AKUNTANSI DI JAWA TENGAH

:
Suharno Leonard Sabam Manik – UNIVERSITAS DIPONEGORO
Muchamad Syafruddin - UNIVERSITAS DIPONEGORO

Abstract

This study aims to examine antecedent factors, correlation and consequence of accounting lecturer's organizational commitment in Central Java Province. The research includes dimension of organizational commitment, affective commitment and continuance commitment, and also sub dimension of continuance commitment, high sacrifice commitment and low alternative commitment. The antecedents are experience and role ambiguity, and the consequences are job satisfaction and turn over intention. The sample is the accounting lecturer who teaches at private university and public university in Central Java Province. The method of data collection is survey method to 129 accounting lecturers in Central Java Province. The study, which uses AMOS 18.0, finds that experience and role ambiguity did not associated with all dimension and sub dimension of organizational commitment but role ambiguity negatively associated with job satisfaction. The other result shows that job satisfaction did not associated with P organizational commitment but negatively associated with turn over intention. The correlation between organizational commitments indicates that high sacrifice commitment is negatively associated with the affective commitment and low alternative commitment is positively associated with affective commitment and high sacrifice commitment.

Keywords : organizational commitment, affective commitment, high sacrifice commitment, low alternative commitment, experience, role ambiguity, job satisfaction, turn over intention, accounting lecturer.

1. Pendahuluan

Perubahan lingkungan kerja telah membawa pengaruh pada perilaku para profesional di tempat kerjanya. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Kalbers dan Cenker (2007), dalam penelitiannya tentang komitmen organisasional, perubahan ini meliputi perubahan pada profesi yang menyangkut pada hubungan perubahan lingkungan dengan komitmen organisasional di tempat kerja dan juga kepuasan kerja. Perubahan ini dapat menyebabkan rendah atau tingginya komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Pada posisi rendahnya komitmen organisasional dan kepuasan kerja, maka kejadian ini dapat menyebabkan tingginya keinginan berpindah. Hal ini yang akan mendorong terjadinya kekurangan sumber

daya manusia di sebuah organisasi. Tingginya tingkat *turnover* di sebuah organisasi akan menyebabkan biaya yang meningkat di sebuah perusahaan, seperti biaya rekrutmen, biaya pelatihan dan biaya lainnya yang nantinya akan memacu kerugian organisasi tersebut. *Turnover* adalah keadaan dimana seseorang berpindah atau keluar dari satu organisasi atau satu divisi

Komitmen organisasi telah menjadi sebuah bahasan pada berbagai sektor seperti sektor publik, pemerintahan, *sector non-profit* dan juga di internasional. Penelitian terhadap komitmen organisasional telah melibatkan banyak profesi seperti pendidikan, teologi, kesehatan, perhotelan, pekerja sosial dan kedokteran (Boehman, 2006; Maxwell dan Steele, 2003; Savery dan Syme, 1996; Trimble, 2006). Penelitian terdahulu meneliti komitmen organisasional yang berfokus konsep komitmen itu sendiri, tetapi dalam perkembangannya komitmen organisasional diteliti berdasarkan beberapa pendekatan pengertian komitmen yaitu pendekatan sikap (*attitudinal approach*), pendekatan perilaku (*behavioral approach*) dan pendekatan multidimensi (*the multidimensional approach*). Pendekatan sikap (*attitudinal approach*) yaitu komitmen menunjuk pada permasalahan dan loyalitas, pendekatan perilaku (*behavioral approach*) menitikberatkan pada pandangan bahwa investasi karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut terikat terhadap organisasi tersebut, dan pendekatan multidimensi (*the multidimensional approach*) yaitu komitmen dipandang dalam berbagai dimensi ataupun sumber.

Komitmen organisasi sendiri mengacu pada ikatan psikologis seorang individu terhadap organisasi. Lebih jauh lagi, Luthan (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi mengacu pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut. Penelitian terhadap konsep keperilakuan menunjukkan

bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional (Meyer dan Allen, dalam Stallworth, 2004), yaitu,

The affective component of organizational commitment . . . refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in, the organization. The continuance component refers to commitment based on the costs that the employee associates with leaving the organization. Finally, the normative component refers to the employee's feelings of obligation to remain with the organization.

Affective commitment lebih mengacu pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan tersebut pada organisasi tersebut karena merasa memiliki nilai yang sama dengan organisasi tersebut. *Continuance Commitment* adalah komitmen karyawan yang mengacu pada nilai ekonomis ataupun biaya-biaya yang harus ditanggung oleh karyawan terkait dengan keluarnya dari organisasi tersebut. *Normative Commitment* lebih mengacu kepada kewajiban seorang karyawan untuk tetap berada di organisasi tersebut karena alasan moral dan etis. Dari ketiga komponen komitmen organisasional yang dijelaskan bahwa komitmen organisasional adalah kondisi psikologis karyawan yang menggambarkan hubungan karyawan dan organisasi dalam hubungannya loyalitas terhadap organisasi.

Penelitian ini akan menguji organisasional komitmen yang meliputi *affective commitment* dan *continuance commitment* dalam konteks faktor antesedennya, korelasi dan konsekuensinya. *Normative commitment* tidak diuji dalam penelitian ini dikarenakan kurangnya dukungan literatur untuk dimensi komitmen ini (Iverson dan Buttigieg, 1999 dalam Joiner dan Bakalis, 2006) dan juga dua dimensi komitmen organisasional yang dapat diterima dengan baik adalah komitmen afektif dan komitmen *continuance* (Allen dan Meyer, 1990 dalam Kalbers dan Cenker, 2007). Dan pada umumnya individu yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan lebih merasa mempunyai kewajiban yang tinggi di organisasi tersebut yang menyebabkan keinginan untuk meninggalkan organisasi sangat kecil

(Stallworth, 2004), karena mereka tidak punya pilihan lain kecuali memenuhi kewajiban tersebut. Penelitian ini juga akan lebih jauh membahas *continuance commitment* dengan mencakup 2 subdimensinya yaitu *high sacrifice* dan *low alternatives*.

Penelitian ini merupakan hasil replikasi dari penelitian Kalbers dan Cenker (2007) yang meneliti komitmen organisasional pada auditor yang meliputi faktor anteseden yaitu pengalaman dan ambiguitas peran, korelasinya dan konsekuensi komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Pada penelitian ini yang diuji adalah lingkungan kerja pada dosen akuntansi pada perguruan tinggi swasta dan perguruan tinggi negeri.

Dosen akuntansi adalah salah satu profesi yang sering juga disebut sebagai akuntan pendidik. Menurut UU No. 14 Thn 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Disamping itu, menurut UU No. 14 Thn 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang dosen diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud diperoleh dari jenjang pendidikan pascasarjana yang terakreditasi yang sesuai dengan bidangnya. Kualifikasi minimum yaitu lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

Peraturan yang sama juga diterapkan pada dosen akuntansi, dimana dosen akuntansi dituntut untuk dapat mentransformasikan, mengembangkan dan ilmu akuntansi melalui

pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen akuntansi juga harus memiliki kualifikasi akademis minimum untuk menjadi dosen akuntansi baik itu dosen program sarjana/diploma maupun program pascasarjana

Dosen akuntansi di Indonesia haruslah seseorang yang sudah meluluskan pendidikannya dari tingkat magister, dan beberapa dosen akuntansi di Indonesia yang juga memiliki gelar Akuntan Publik Bersertifikat. Tidak ada peraturan di Indonesia yang melarang akuntan pendidik untuk memiliki gelar Akuntan Publik Bersertifikat. Kenyataan ini terkadang memberi kesempatan dosen akuntansi untuk mempunyai pekerjaan lainnya yaitu dapat membuka kantor akuntan publik. Dengan kata lain dosen akuntansi dapat mengaudit perusahaan dan juga mempunyai sumber pendapatan lain. Keadaan seperti ini dapat mempengaruhi komitmen organisasional dosen akuntansi tersebut terhadap institusi tempat menjadi dosen akuntansi. Pendapatan yang lebih tinggi menjadi auditor publik membuat komitmen organisasional dosen akuntansi menjadi lebih rendah terhadap institusi tempat mengajar. Sehingga dapat menyebabkan tingginya tingkat keinginan berpindah. Keinginan berpindah dosen akuntansi juga dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pengalaman kerja yang sudah dilalui oleh dosen.

Lamanya seorang dosen akuntansi bekerja juga mempengaruhi komitmen organisasionalnya. Semakin lama seorang dosen akuntansi mengajar maka pengalamannya semakin tinggi. Dosen dengan pengalaman yang tinggi akan relatif mempunyai ikatan emosional yang tinggi dan menyebabkan keinginan berpindah yang rendah, begitu juga sebaliknya.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara pengalaman (lama bekerja dan tingkatan jabatan) terhadap komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen *high sacrifice* dan komitmen *low alternatives*)?
2. Apakah terdapat hubungan antara ambiguitas peran terhadap komitmen afektif ?
3. Apakah terdapat hubungan antara ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen *high sacrifice* dan komitmen *low alternatives*) terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat hubungan komitmen *high sacrifice* terhadap komitmen afektif ?
6. Apakah terdapat hubungan antara komitmen *low alternatives* terhadap komitmen afektif ?
7. Apakah terdapat hubungan antara komitmen *low alternatives* terhadap *high sacrifice* ?
8. Apakah terdapat hubungan antara komitmen afektif terhadap keinginan berpindah?
9. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah?

Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini diadakan untuk tujuan memperoleh bukti-bukti empiris mengenai faktor anteseden, pengalaman dan ambiguitas peran, korelasi dan konsekuensi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah, dari komitmen organisasional (komitmen afektif dan komitmen *continuance*) pada dosen akuntansi di Jawa Tengah.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi seseorang dalam lingkungan kerjanya. Motivasi juga merupakan faktor yang bisa menjaga seseorang untuk tetap bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan cenderung untuk melakukan usaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Dan sebaliknya, orang ataupun individu dengan motivasi yang rendah akan cenderung lebih menunjukkan kinerja yang tidak bagus di dalam organisasinya.

Sampai saat ini banyak teori motivasi yang sudah dikembangkan. Salah satu teori motivasi yang pertama kali dikenalkan adalah teori hierarki kebutuhan Maslow oleh Abraham Maslow. Teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori yang sangat klasik, teori ini juga merupakan teori motivasi yang sangat dikenal. Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan motivasi seseorang tersebut dapat disusun berdasarkan sebuah hierarki. Maslow menyusun lima tingkat hierarki kebutuhan manusia yaitu : (1) kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini menyangkut kebutuhan primer manusia seperti makanan, tidur, seks dan lainnya. (2) Kebutuhan keamanan, kebutuhan ini lebih menekankan kepada kebutuhan akan rasa aman baik secara emosi dan fisik. (3) Kebutuhan cinta, kebutuhan ini berkaitan dengan afeksi dan afiliasi dengan orang lain (4) kebutuhan penghargaan, kebutuhan ini digambarkan oleh Maslow sebagai sebuah kebutuhan akan kekuasaan, prestasi dan status. (5) Aktualisasi diri, ini adalah tingkat kebutuhan yang paling tinggi menurut Maslow. Pada tingkat ini seorang individu sudah menyadari semua potensi yang dimiliki. Pada teori ini, Maslow menganggap bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang berdasarkan hierarki tersebut .

Teori ini sangat klasik tetapi mempunyai dampak yang besar terhadap pendekatan manajemen modern pada motivasi (Luthan, 2006).

Teori motivasi dua faktor Herzberg dikembangkan oleh F. Herzberg. Teori ini merupakan perluasan karya Maslow dengan mengembangkan teori kepuasan dari motivasi kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa individu dalam bekerja, perasaan individu tersebut sangat berhubungan dengan kepuasan kerjanya. Herzberg membagi individu dalam dua tipe yaitu orang motivator yaitu orang yang senang dengan pekerjaannya dan akhirnya menyebabkan kepuasan kerja dan orang hygiene yaitu orang yang tidak senang dengan pekerjaannya yang akhirnya menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Teori ERG Alderfer juga merupakan teori yang setuju dengan teori Maslow. Teori ini mengelompokkan kebutuhan individu dalam tiga kelompok besar. Kelompok kebutuhan itu adalah : *existence* (eksistensi) yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan fisik, *relatedness* (hubungan) yaitu kebutuhan individu dimana seseorang membutuhkan waktu untuk melakukan asosiasi dan *growth* (pertumbuhan) yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi dirinya.

David Mc. Clelland juga membuat sebuah teori tentang motivasi yang dikenal dengan teori Mc. Clelland. Teori ini membahas membagi tiga kebutuhan besar yang mendorong orang untuk mempunyai motivasi. Tiga kebutuhan tersebut meliputi *achievement* (prestasi), *affiliation* (afiliasi), dan *power* (kekuasaan). *Achievement* (prestasi) adalah kebutuhan seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang sulit dicapai. *Affiliation* (afiliasi) adalah kebutuhan seorang individu untuk bersosialisasi. *Power* (kekuasaan) adalah kebutuhan seseorang untuk mampu mempengaruhi orang lain atau kebutuhan seseorang agar orang lain mau mengikuti keinginannya.

Penelitian terdahulu mengenai pengalaman meneliti pengalaman dalam berbagai tehnik pengukuran. Dua tehnikal yang sangat umum untuk pengalaman yaitu berdasarkan masa jabatan (*tenure*), yaitu seberapa lama karyawan bekerja atau berada di organisasi tersebut dan juga tingkatan kerja (*job level*) di organisasi tersebut (Kalbers dan Cenker, 2007).

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 36/D/O/2001 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen, juga mengatur tentang kenaikan tingkatan jabatan ataupun pangkat dosen. Setiap tingkatan memiliki persyaratan masing-masing yang harus dipenuhi seseorang, meliputi durasi kerja, pemenuhan angka kredit dan syarat administratif lainnya. Asisten ahli, lektor, lektor kepala dan guru besar adalah jenjang atau pun tingkatan kerja yang harus diikuti oleh dosen. Banyak syarat yang harus dipenuhi untuk bisa melanjutkan dari satu tingkatan kerja ke tingkatan kerja lainnya. Dan untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya secara regular ada persyaratan yang harus ditempuh oleh individu atau dosen yang bersangkutan agar dapat dipertimbangkan untuk kenaikan jabatan. Dengan demikian dapat disimpulkan untuk mendapatkan tingkatan jabatan dosen di Indonesia diperlukan waktu dan usaha yang cukup banyak.

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara pengalaman dan komitmen organisasional. Para peneliti biasanya mengukur pengalaman berdasarkan lama bekerja dan juga jabatan kerjanya. Semakin lama seseorang bekerja maka individu tersebut akan mempunyai komitmen afektif yang lebih tinggi dan memiliki kenyamanan kerja yang lebih tinggi juga. Fogarty dalam Kalber dan Cenker (2007) menemukan bahwa masa jabatan (*tenure*) berhubungan positif dengan komitmen organisasional dengan sampel auditor di Amerika Serikat. Viator (2001) dalam Kalber dan

Cenker (2007) menemukan bahwa hubungan positif antara tingkatan kerja dengan komitmen afektif. Ketchand dan Strawser (1998) meneliti bahwa komitmen *continuance* dan sub dimensinya lebih berhubungan dengan pengalaman pada akuntan senior dari pada akuntan junior. Sementara Viator (2001) dalam Kalber dan Cenker (2007) menemukan bahwa hanya *high sacrifice* mempunyai hubungan positif dengan pengalaman.

H1a : Pengalaman berhubungan positif dengan komitmen afektif

H1b : Pengalaman berhubungan positif dengan komitmen *high sacrifice*

H1c : Pengalaman berhubungan positif dengan komitmen *low alternatives*

Ambiguitas peran adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak merasa tidak mengerti apa yang menjadi tanggung jawabnya dan hal apa saja yang menjadi otoritasnya (Kalbers dan Cenker, 2007). Pada keadaan seperti ini seorang pekerja tidak mengerti dengan jelas hal apa yang harus dikerjakan dan juga seorang pekerja tidak mengerti hal apa yang menjadi otoritasnya yang mengakibatkan seorang pekerja tidak dapat menunjukkan kinerja yang sesuai dengan posisinya atau dapat dikatakan bahwa individu tersebut tidak menerima informasi yang cukup untuk mengetahui tugas dan wewenangnya. Ambiguitas peran sangat berkaitan dengan kejelasan informasi tentang wewenang dan tanggung jawab seseorang. Ambiguitas peran juga berhubungan dengan kurangnya keyakinan diri seseorang karena merasa bahwa mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas. Ambiguitas peran dalam sebuah organisasi seharusnya menjadi tidak ada dan tugasnya semakin jelas ketika karyawan berada di dalam organisasi lebih lama. Semakin lama dan berpengalaman seseorang dalam organisasinya maka semakin banyak informasi yang diterima yang mengakibatkan semakin jelas tugas dan wewenangnya. Dengan demikian, diharapkan ambiguitas peran dan pengalaman, komitmen afektif dan kepuasan kerja berhubungan

negatif. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa ambiguitas peran menunjukkan hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan mengurangi kepuasan kerja (Gregson and Wendell, 1994; Pasewark and Strawser, 1996; Rebele and Michaels, 1990; Senatra, 1980; Viator, 2001 ; Netemeyer et al., 1995; Spector, 1997 dalam Kalbers dan Cenker, 2007).

- H2 : Ambiguitas peran mempunyai hubungan negatif dengan komitmen afektif
- H3 : Ambiguitas peran mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja
- H4 : Pengalaman mempunyai hubungan negatif dengan ambiguitas peran

Sikap karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah salah satu bidang minat yang utama dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan bidang perilaku organisasi (Luthans, 2006). Kepuasan kerja menjadi salah satu tolak ukur bagaimana seorang karyawan dinyatakan puas bekerja dan memberikan hal yang dinilai penting. Sejalan dengan hal tersebut kepuasan kerja adalah sikap reaksi yang dicerminkan sebagai kebahagiaan ataupun emosi positif dari pengalaman kerja yang telah dialami. Ada tiga dimensi yang diterima dalam kepuasan kerja (Bussing *et .al.*, 1999 dalam Luthans, 2006). Dimensi yang pertama adalah kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, dimensi yang kedua adalah kerja sering ditentukan berdasarkan hasil yang dicapai apakah melampaui target. Dimensi yang ketiga adalah kepuasan kerja mewakili sikap yang saling berhubungan satu dengan lainnya.

Perdebatan tentang apakah kepuasan kerja merupakan anteseden, korelasi atau konsekuensi dari komitmen afektif masih terus diperdebatkan (Kalbers dan Cenker, 2007). Secara konsisten ditemukan bahwa hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen afektif dan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan komitmen *continuance* (Meyer *et.al.*,2002 dalam Kalbers dan Cenker, 2007). Ketchand dan Strawser (1998) menemukan

hubungan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan komitmen *continuance* untuk akuntan dengan pengalaman kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan akuntan dengan pengalaman kerja yang lebih rendah. Begitu juga dengan penelitian Kalber dan Cenker (2007) yang menemukan hubungan positif antara komitmen *high sacrifice* dan kepuasan kerja serta hubungan negatif antara komitmen *low alternatives* dan kepuasan kerja.

H5a : Kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen afektif

H5b : Komitmen *high sacrifice* berhubungan positif dengan kepuasan kerja

H5c : Komitmen *low alternatives* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja

Penelitian tentang sub dimensi komitmen organisasional adalah hal penting yang harus diteliti ketika meneliti komitmen organisasioanl. Meyer dan Allen, dalam Kalber dan Cenker (2007) menyatakan bahwa dari tiga komponen komitmen penelitian hanya ada dua komponen diantaranya yang dapat diterima dengan baik. Kedua komponen komitmen organisasional tersebut adalah komitmen afektif dan komitmen *continuance*. Komitmen afektif tidak memiliki sub dimensi tetapi komitmen *continuance* memiliki 2 sub dimensi yaitu *low alternative* dan *high sacrifice*.

Penelitian terdahulu telah banyak menghubungkan sub dimensi komitmen organisasional dengan variabel anteseden yang akan diteliti lebih jauh. Ketchand dan Strawser (2001) tidak menemukan hubungan antara komitmen afektif dengan pengalaman pada akuntan, karena pada awal karirnya akuntan adalah skill yang mempunyai nilai jual yang tinggi. Tetapi hal tersebut berbeda dengan Fogarty (1994) yang menemukan hubungan positif antara masa jabatan dengan semua komitmen organisasional. Berbeda dengan ambiguitas peran yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen *low alternatives* dan hubungan negatif dengan komitmen *high sacrifice* (Kalbers dan Cenker, 2007). Meyer *et al.*

(2002) menemukan bahwa kepuasan kerja hubungan positif dengan komitmen afektif dan hubungan negatif dengan komitmen *continuance*. Sementara untuk hubungan antara komitmen afektif dengan keinginan berpindah adalah hubungan yang negatif (Fogarty, 2000; Gregson, 1992; Harrell, 1990; Ketchand and Strawser, 1998; Pasework and Strawser, 1996 dalam Kalber dan Cenker, 2007). Beberapa penelitian lain menyebutkan bahwa persepsi akan kesempatan yang besar (ukuran untuk rendahnya komitmen *low alternatives*) dan komitmen *high sacrifice* yang tinggi akan mendorong perasaan individu pada komitmen afektif (McGee and Ford, 1987; Meyer et al., 1990, 2002; Stinglhamber et al., 2002 dalam Kalber dan Cenker 2007), sementara pada penelitian Ketchand and Strawser (1998) menemukan hanya hubungan negatif antara komitmen *low alternatives* dan komitmen afektif.

- H6a : Komitmen *high sacrifice* berhubungan positif dengan komitmen afektif
- H6b : Komitmen *low alternatives* berhubungan negatif dengan komitmen afektif
- H6c : Komitmen *low alternatives* berhubungan positif dengan komitmen *high sacrifice*

Turnover atau berpindah didefinisikan sebagai tindakan seseorang untuk keluar atau berpindah dari institusi secara permanen. Cascio dalam Setyawan dan Ghazali (2006) mengemukakan bahwa berpindah (*turnover*) adalah berhenti atau keluar dari sebuah organisasi secara sukarela (*voluntary*) ataupun tidak sukarela (*involuntary*). Berpindah juga dapat dibedakan atas berpindah dari organisasi ke organisasi lain dan berpindah dari suatu unit ke unit lain dalam satu organisasi. Dan keinginan berpindah (*turnover intention*) didefinisikan oleh Schyns *et. al.* (2007) adalah keinginan seseorang secara sukarela untuk mengganti pekerjaan ataupun organisasinya. Keinginan berpindah seseorang dapat terjadi karena merasa tidak nyaman di tempat kerja. Perasaan nyaman seseorang didorong oleh kepuasan kerja, sehingga dosen dengan kepuasan kerja yang tinggi lebih memiliki keinginan berpindah yang

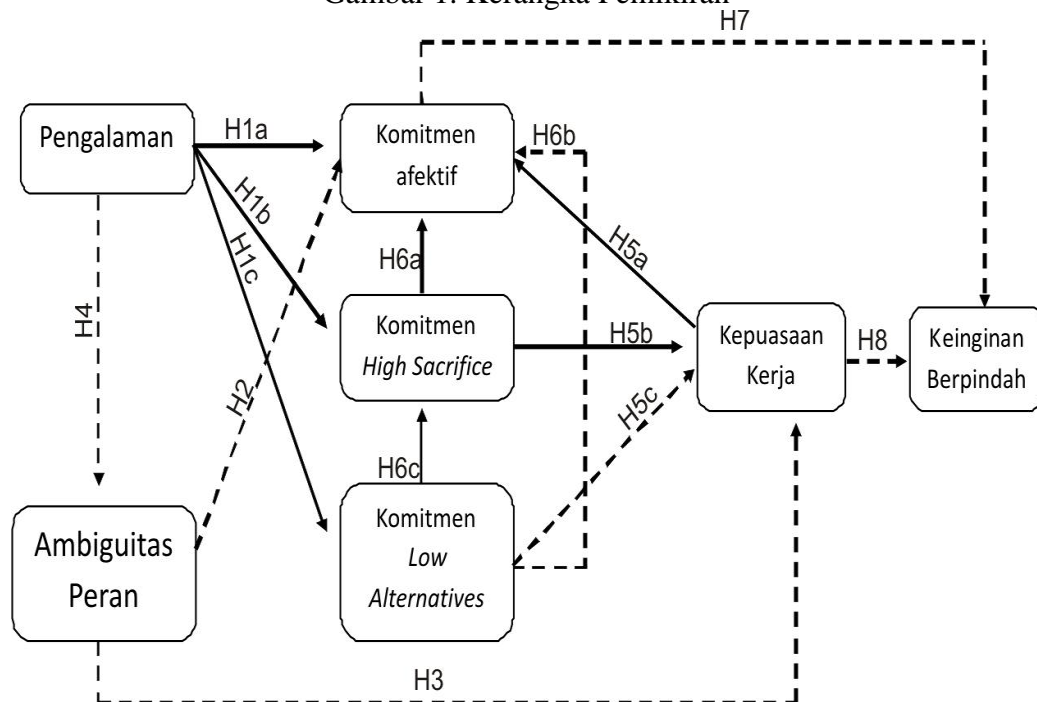
rendah. Keinginan berpindah yang rendah juga dapat terjadi jika seorang dosen memiliki komitmen afektif yang tinggi, yaitu sikap yang memiliki ikatan emosi yang tinggi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen afektif dan keinginan berpindah (Fogarty, 2000; Gregson, 1992b; Harrell, 1990; Ketchand and Strawser, 1998; Pasework and Strawser, 1996 dalam Kalber dan Cenker, 2007). Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Kalber dan Cenker (2007) menyatakan bahwa keinginan yang berpindah yang rendah untuk auditor internal pada kepuasan kerja yang tinggi.

H7 : Komitmen afektif berhubungan negatif dengan keinginan berpindah

H8 : Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan keinginan berpindah

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

 Hubungan negatif


3. Metode Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini memfokuskan populasi penelitian pada akuntan pendidik yaitu dosen akuntansi yang bekerja di PTS (Perguruan Tinggi Swasta) dan PTN (Perguruan Tinggi Negeri) di Jawa Tengah. Teknik penentuan sampel ini bersifat *non probability sampling*, yaitu tidak mutlak bersifat acak dilakukan dan ada pertimbangan untuk tujuan tertentu, sehingga teknik pengambilan sampel dikategorikan sebagai *purposive sampling*, dengan kriteria merupakan dosen tetap di institusi tersebut agar tidak terjadi pengisian ganda terhadap kuisisioner. Adapaun kota yang dipilih yaitu : Semarang, Salatiga dan Solo sebagai wilayah pengambilan sampel. Semarang, Salatiga dan Solo menjadi sampel dengan pertimbangan bahwa kota tersebut adalah pusat kegiatan pendidikan di Jawa Tengah dan ketiga kota tersebut dianggap mewakili daerah penyebaran pendidikan tinggi di Jawa Tengah. Ukuran sampel data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model estimasi *Maximum Likelihood* (ML) dimana diperlukan syarat sampel adalah 100 – 200 (Ghozali, 2005). Hair dkk dalam Ferdinand (2006), menyatakan bahwa bahwa ukuran sampel minimum sebanyak 5 observasi untuk setiap indikator dan maksimum 10 observasi untuk setiap indikator. Pada penelitian ini jumlah indikator sebanyak 31 indikator maka dibutuhkan minimal 155 sampel dan maksimum 310 sampel.

Metode pengumpulan data yang dikumpulkan dengan metode kuisisioner dengan cara mengirimkan kuisisioner dan diantarkan langsung kepada responden yang dapat dijangkau secara langsung dan dikembalikan langsung ke peneliti. Cara ini diharapkan dapat lebih berhasil dengan tingkat pengembalian yang dapat lebih tinggi dan juga responden akan tidak tertekan dalam menjawab kuisisioner tersebut.

Operasional variabel dalam keseluruhan pada penelitian ini meliputi, pengukuran variabelnya, kecuali pengalaman, menggunakan 7 poin skala Likert yaitu sangat setuju

sampai sangat tidak setuju. Penilaian ini menggunakan 7 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 7 (sangat setuju). Pengalaman dalam penelitian ini berdasarkan masa jabatan (*tenure*), yaitu seberapa lama karyawan bekerja atau berada di organisasi tersebut dan juga tingkatan kerja (*job level*) di organisasi tersebut. Pada penelitian ini masa jabatan dan tingkatan kerja disatukan menjadi pengalaman. Pengukuran komitmen afektif terdiri dari 6 indikator yang diambil dari Allen dan Meyer (1997). Untuk 2 sub dimensi komitmen *continuance*, indikator yang dipakai adalah indikator dari Ketchand dan Strawsers (1998) dengan pengecualian yang telah dikeluarkan oleh Meyer dan Allen (1997). Indikator variabel ambiguitas peran didasarkan pada penelitian terdahulu yaitu terdiri dari 6 indikator dari Rizzo *et al.*(1970). Indikator pengukuran kepuasan kerja ini meliputi 7 indikator dari Brayfield dan Rothe (1951). Pengukuran untuk keinginan berpindah diadaptasi dari Kalbers and Fogarty (1995).

Metode atau alat analisis untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan persamaan struktural atau *Structural Equation Model* (SEM). Penggunaan SEM pada penelitian ini karena hipotesis penelitian ini dikembangkan dengan model kompleks (*integrated model*). Disamping itu juga pertimbangan penggunaan SEM adalah SEM merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah, yaitu analisis faktor yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan yang dikembangkan di ekonometri (Ghozali, 2008). SEM juga telah banyak digunakan secara luas pada literatur ilmu sosial (Bentler dan Dudgeon, 1996 dalam Kalbers dan Cenker, 2007) dan juga pada penelitian akuntansi (Gregson, 1992 ; Kalbers dan Fogarty, 1995; Poznanski dan Bline, 1997 dalam Kalbers dan Cenker, 2007). Analisis data menggunakan aplikasi *Analysis of Moment Structure* (AMOS) untuk menguji hipotesisnya. Ghozali dan Fuad (2005)

menyatakan bahwa model pengukuran (*measurement model*) sangat penting dalam ilmu sosial dan berperilaku ketika digunakan untuk mengukur sesuatu yang “abstrak” tentang perilaku manusia. Adapun tujuan model pengukuran (*measurement model*) adalah mengkonfirmasi sebaik apakah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Ada tujuh tahapan ataupun langkah pemodelan menggunakan persamaan struktural ataupun SEM. Tujuh langkah tersebut adalah : (1) pengembangan model secara teoritis, (2) menyusun diagram jalur (*path diagram*), (3) Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural, (4) memilih matrik input untuk analisis data, (5) menilai identifikasi model, (6) mengevaluasi estimasi model, dan (7) interpretasi terhadap model.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi objek penelitian, ataupun yang menjadi responden adalah akuntan pendidik atau pun dosen akuntansi yang mempunyai daerah kerja di Semarang, Salatiga dan Solo. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka 306 kuisisioner disebar ke beberapa Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah pada bulan Februari 2010. Waktu yang diperlukan untuk menyebarkan kuisisioner ini adalah 1 bulan. Kuisisioner yang diantarkan langsung ke tempat responden dan akan diambil kembali pada jangka 2 minggu berikutnya.

Tingkat pengembalian kuisisioner tanpa memperhitungkan kelayakan data dari responden adalah sebanyak 52,29%, dihitung dari jumlah kuisisioner yang kembali (160 kuisisioner) dibagi total kuisisioner yang disebar (306 kuisisioner). Tingkat pengembalian kuisisioner yang dapat digunakan sebesar 42,16%, dihitung dari jumlah kuisisioner yang kembali dan dapat digunakan (129 kuisisioner) dibagi total kuisisioner yang disebar (306 kuisisioner). Dari

129 kuisisioner tersebut terdiri dari 35 dari dosen akuntansi PTN dan 94 dari dosen akuntansi PTS. Ringkasan jumlah kuisisioner yang disebarakan, sebagai berikut :

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran pendapat responden pada penelitian ini terhadap variabel penelitian itu sendiri. Berikut ini statistik deskriptif terhadap variabel dalam penelitian ini :

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| Variabel | Teoritis | | Sesungguhnya | | | | | | |
|------------------------------|----------|-------------------|--------------|------------|------|--------|------------------|------|--------|
| | Kisaran | Rata ² | Kisaran | Rata -Rata | | | Standard Deviasi | | |
| | | | | PTN | PTS | Kesel. | PTN | PTS | Kesel. |
| Pengalaman | 2 – 14 | 8 | 8 – 14 | 5.63 | 5.21 | 10.64 | 0.84 | 0.79 | 1.65 |
| KomiAfektif | 6 – 42 | 24 | 12 – 42 | 5.99 | 5.51 | 33.82 | 0.65 | 1.10 | 6.10 |
| Komit <i>High Sacrifice</i> | 3 – 21 | 12 | 3 – 21 | 5.49 | 4.55 | 14.41 | 0.93 | 1.38 | 4.00 |
| Komit <i>Low Alternative</i> | 3 – 21 | 12 | 3 – 21 | 5.00 | 4.41 | 13.71 | 0.80 | 1.25 | 3.50 |
| Ambi Peran | 6 – 42 | 24 | 12 – 42 | 5.78 | 5.49 | 33.41 | 0.65 | 0.94 | 5.29 |
| KepKerja | 7 – 49 | 28 | 16 – 42 | 4.85 | 4.49 | 32.13 | 0.43 | 0.72 | 4.70 |
| Keinginan Berpindah | 4 - 28 | 16 | 4 – 26 | 3.40 | 3.41 | 13.63 | 0.91 | 0.95 | 3.75 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Dari tabel statistik deskriptif diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat satu variabel yang mempunyai bobot kisaran sesungguhnya dibawah angka kisaran sesungguhnya, yaitu variabel keinginan berpindah. Dan variabel keinginan berpindah mempunyai bobot kisaran teoritis 4 sampai dengan 28 dengan angka rata-rata sebanyak 16 sementara bobot kisaran sesungguhnya 4 sampai dengan 26 dengan nilai rata-rata 13,63 dengan standar deviasi 3,746. Hal ini menunjukkan bahwa dosen akuntansi mempunyai keinginan berpindah yang cenderung tinggi.

Sementara variabel yang angka rata-rata sesungguhnya lebih tinggi dibandingkan dengan angka rata-rata teoritisnya adalah variabel pengalaman, komitmen afektif, komitmen *high sacrifice*, komitmen *low alternative*, kepuasan kerja. Sementara, variabel ambiguitas

peran cenderung rendah. Pada tabel berikutnya, Tabel 2, disajikan perbandingan antara dosen akuntansi perguruan tinggi negeri (PTN) dan dosen akuntansi perguruan tinggi swasta (PTS). Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa pada variabel pengalaman pada dosen PTN lebih tinggi yaitu 5.63 dibandingkan dosen PTS yaitu 5.21. Ini menunjukkan bahwa di PTN lebih banyak didominasi dosen yang mempunyai durasi kerja yang lebih lama dibandingkan dengan dosen PTS yang durasi kerjanya masih lebih sedikit. Pada variabel komitmen afektif, dihasilkan bahwa komitmen afektif dosen akuntansi di PTN lebih tinggi dibandingkan dosen PTS. Hasil yang sama juga terlihat pada variabel komitmen *high sacrifice* dan komitmen *low alternative* dan kepuasan kerja. Ambiguitas peran pada dosen akuntansi PTN menunjukkan angka yang tinggi yaitu 5.78, hal ini menunjukkan bahwa ambiguitas perannya lebih rendah dan pada dosen akuntansi di PTS menunjukkan angka yang lebih rendah yaitu 5.49 yang berarti bahwa ambiguitas perannya lebih tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran dosen PTS lebih tinggi dibandingkan dosen PTN. Hal ini menunjukkan bahwa di PTN lebih jelas tentang kewajiban dan wewenang seorang dosen akuntansi jika dibandingkan dengan di PTS. Sedangkan untuk variabel keinginan berpindah menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda berbeda antara dosen akuntansi PTN dan PTS yaitu masing – masing 3.40 dan 3.41. Hasil ini menunjukkan bahwa dosen akuntansi PTN dan PTS tidak mempunyai keinginan berpindah yang besar.

Pengujian lebih lanjut seperti pada Tabel 2, menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel komitmen afektif dan komitmen *high sacrifice*. Kedua variabel ini mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 yang berarti memiliki variance yang berbeda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik komitmen afektif dan komitmen *high sacrifice* pada dosen akuntansi di PTN dengan dosen akuntansi di PTS berbeda secara signifikan.

Sedangkan variabel yang lain memiliki variance yang sama yang ditunjukkan dengan tingkat signifikan diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman, komitmen *low alternative*, ambiguitas peran, kepuasan kerja dan keinginan berpindah antara dosen akuntansi di PTN dan PTS tidak berbeda.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (Independent Samples Test)

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | |
|--------------------------|-----------------------------|---|------|------------------------------|---------|------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. |
| Pengalaman | Equal variances assumed | .059 | .808 | 2.615 | 127 | .010 |
| | Equal variances not assumed | | | 2.534 | 57.486 | .014 |
| Komitmen_Low_Alternative | Equal variances assumed | 4.051 | .046 | 2.608 | 127 | .010 |
| | Equal variances not assumed | | | 3.161 | 94.445 | .002 |
| Komitmen_Afektif | Equal variances assumed | 10.477 | .002 | 2.427 | 127 | .017 |
| | Equal variances not assumed | | | 3.042 | 102.603 | .003 |
| Komitmen_High_Sacrifice | Equal variances assumed | 8.521 | .004 | 3.714 | 127 | .000 |
| | Equal variances not assumed | | | 4.426 | 90.602 | .000 |
| Ambiguitas_Peran | Equal variances assumed | 5.966 | .016 | 1.682 | 127 | .095 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.980 | 87.818 | .051 |
| Kepuasan_Kerja | Equal variances assumed | 7.016 | .009 | 2.783 | 127 | .006 |
| | Equal variances not assumed | | | 3.461 | 100.664 | .001 |
| Keinginan_Berpindah | Equal variances assumed | .696 | .406 | -.051 | 127 | .959 |
| | Equal variances not assumed | | | -.053 | 63.796 | .958 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Dari hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari masing-masing variabel adalah diatas 0,40. Indikator kh1 dan kl1 dengan nilai *loading factor* 0,371 dan 0,368 dianggap sudah memenuhi nilai validitas karena sudah mendekati nilai 0,40. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data adalah valid, yang artinya setiap alat ukur sudah dapat mengukur variabel atau konstruk dengan baik. Sedangkan, uji reliabilitas menunjukkan variabel pengalaman dengan metode *construct reliability* adalah 0,806.

Sementara nilai rekomendasi adalah $\geq 0,70$ Hal yang sama juga dilakukan terhadap variabel yang lainnya. Berikut ini tabel yang menunjukkan nilai reliabilitas dari semua variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dengan Metode *Construct Reliability*

| | Standard Error | Standar Loading | Reliability |
|---------------------------|----------------|-----------------|-------------|
| Pengalaman | 0,639043 | 1,633 | 0,806686 |
| Ambiguitas Peran | 1,744858 | 2,98 | 0,835782 |
| Komitmen Afektif | 1,033951 | 3,425 | 0,918998 |
| Komitmen High Sacrifice | 1,676915 | 1,889 | 0,680298 |
| Komitmen Low Alternatives | 2,119822 | 1,56 | 0,594455 |
| Keinginan Berpindah | 0,937071 | 2,483 | 0,868062 |
| Kepuasan Kerja | 1,667562 | 3,01 | 0,844555 |

Sumber : Data Primer yang diolah 2010

Nilai yang direkomendasikan adalah sebesar 0,70. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang mempunyai nilai dibawah 0,70 yaitu komitmen *high sacrifice* (0,68) dan variabel komitmen *low alternatives* (0,59), kedua nilai ini mendekati 0,70 sehingga dapat ditolerir sepanjang disertai alasan. Kedua variabel tersebut merupakan satu kesatuan yaitu berasal dari komitmen *continuance* dan juga indikator yang digunakan sudah pernah digunakan untuk mengukur konstruk yang sama.

Uji Normalitas Data

Nilai *multivariate* pada uji data normalitas diatas adalah sebesar 24,553. Hal ini menunjukkan bahwa data secara *multivariate* tidak memiliki sebaran yang normal, disebabkan nilai normalitas yang baik adalah $\pm 2,58$. Currant et.al, 1996 dalam Rosanti, 2007 menyatakan bahwa "*psychological data are often poorly characterized by the normal distribution*". Hal tersebut sangat menjelaskan bahwa *psychological data* jarang mendapatkan sebaran data yang normal. Secara teknis juga dijelaskan bahwa dalam SEM, "*multivariate normality is a sufficient but not necessary for realizing the desiderate of normal theory estimator*". Atas penjelasan tersebut maka penelitian ini dilanjutkan.

Uji Asumsi Outlier (*Multivariate Outlier*)

Pengujian terhadap *multivariate outlier* digunakan untuk menghindari data yang ekstrim yang dilakukan dengan melihat *output tabel* dari program AMOS 18.0 yaitu pada tabel *Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)*. Penentuan *cut off value multivariate data* berdasarkan nilai *chi-square* pada derajat kebebasan yaitu jumlah indikator pada tingkat signifikansi $p < 0,001$. Maka nilai *cut off* untuk jumlah indikator 31 dengan tingkat signifikansi 0,001 adalah 0,69. Nilai yang berada lebih besar dari nilai *cut off* tersebut dianggap *outlier* dan dieliminasi dari data. Disimpulkan bahwa ada empat indikator yang harus dieliminasi dari data karena berada di atas nilai outlier, yaitu 108, 38, 74,126 dan 98.

Model Pengukuran dengan Analisis Full Model

Setelah dilakukan uji analisis faktor konfirmatori dan telah terbukti semua indikator telah dengan baik membangun model secara statistik dan teoritis maka langkah selanjutnya adalah menganalisis model secara keseluruhan. Full model dianalisis dengan menggunakan program AMOS 18.0. Adapun hasil analisisnya adalah:

Ringkasan perbandingan model yang dibangun dengan kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan, seperti berikut :

Tabel 4. Kriteria Goodness of Fit Full Model Structural Equation

| Goodness of Fit Items | Cut-off Value | Hasil Uji | Keterangan |
|--------------------------|------------------|-----------|-------------|
| Chi-square | diharapkan kecil | 708,631 | kurang baik |
| CMIN/df | $\leq 2,00$ | 1,979 | baik |
| Significance Probability | $\geq 0,05$ | 0,000 | kurang baik |
| RMSEA | $\leq 0,08$ | 0,089 | marjinal |
| GFI | $\geq 0,90$ | 0,743 | kurang baik |
| AGFI | $\geq 0,90$ | 0,688 | kurang baik |
| TLI | $\geq 0,95$ | 0,844 | kurang baik |

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Tabel 4 menunjukkan bahwa secara umum model yang dibangun tidak fit, meskipun ada dua kriteria *goodness of fit* yang terpenuhi yaitu CMIN/DF dan RMSEA. Tetapi kedua kriteria ini tidak cukup untuk mendukung sebuah model disebutkan fit ataupun baik. Dengan demikian, diperlukan modifikasi model agar diperoleh model yang lebih baik.

Setelah dilakukan korelasi terhadap beberapa error term ini maka akan ditemui model yang diharapkan yaitu :

Tabel 5. Kriteria Goodness of Fit Full Model Structural Equation (Model Fit)

| Goodness of Fit Items | Cut-off Value | Hasil Uji | Keterangan |
|------------------------------|----------------------|------------------|-------------------|
| Chi-square | diharapkan kecil | 176,068 | Baik |
| CMIN/df | ≤ 2,00 | 1,198 | Baik |
| Significance Probability | ≥ 0,05 | 0,051 | Baik |
| RMSEA | ≤ 0,08 | 0,040 | baik |
| GFI | ≥ 0,90 | 0,889 | marjinal |
| AGFI | ≥ 0,90 | 0,842 | marjinal |
| TLI | ≥ 0,95 | 0,979 | Baik |

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1a

Hipotesis 1a menyatakan bahwa pengalaman berhubungan positif dengan komitmen afektif. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif dengan nilai 0,299. Pada Tabel 4 pada hubungan pengalaman dengan komitmen afektif terdapat nilai CR sebesar 1,337 dan berada dibawah nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi 0,181 yang berarti tidak signifikan, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 1a ditolak.

Hipotesis 1b

Hipotesis 1b menyatakan bahwa pengalaman berhubungan positif dengan komitmen *high sacrifice*. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif dengan nilai 0,175. Pada Tabel 4 pada hubungan pengalaman dan komitmen *high sacrifice*

terdapat nilai CR sebesar 1,808 dan berada dibawah nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,071 yang berarti tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1b ditolak.

Hipotesis 1c

Hipotesis 1c menyatakan bahwa pengalaman berhubungan positif dengan komitmen *low alternative*. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif dengan nilai 0,075. Pada Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar 0,548 yang berada dibawah nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,584 yang berarti tidak signifikan, sehingga dapat dipastikan bahwa hipotesis 1c ditolak.

Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa ambiguitas peran mempunyai hubungan negatif dengan komitmen afektif. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif dengan nilai 0,038. Hasil analisis pada Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar 0,159 yang berada dibawah nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi 0,874 yang berarti tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ditolak.

Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa ambiguitas peran mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif dengan nilai 0,748. Hasil analisis pada Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar 7,738 yang berada diatas nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi *** yang berarti signifikan, yaitu berada dibawah 0,05, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak.

Hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa pengalaman mempunyai hubungan negatif dengan ambiguitas peran. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif yaitu sebesar 0,181. Dan dari Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar 1,762 yang berada dibawah nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi 0,078, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 4 ditolak.

Hipotesis 5a

Hipotesis 5a menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen afektif. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif yaitu sebesar 0,503. Dan dari Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar 1,695 yang berada dibawah nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi 0,090 yang berarti tidak signifikan, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 5a ditolak.

Hipotesis 5b

Hipotesis 5b menyatakan bahwa komitmen *high sacrifice* berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif yaitu sebesar 0,162. Dan dari Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar 0,657 yang berada dibawah nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi 0,511 yang berarti tidak signifikan, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 5b ditolak.

Hipotesis 5c

Hipotesis 5c menyatakan bahwa komitmen *low alternatives* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif yaitu sebesar 0,309. Dan dari Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar 1,223 yang berada dibawah nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi 0,221 yang berarti tidak signifikan, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 5c ditolak.

Hipotesis 6a

Hipotesis 6a menyatakan bahwa komitmen *high sacrifice* berhubungan positif dengan komitmen afektif. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan negatif yaitu sebesar -1,836. Dan dari Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar -3,225 yang berada diatas nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang berarti signifikan, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 6a ditolak.

Hipotesis 6b

Hipotesis 6b menyatakan komitmen *low alternatives* berhubungan negatif dengan komitmen afektif. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif yaitu sebesar 2,058. Dan dari Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar 3,856 yang berada diatas nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi *** yang berarti signifikan, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 6b ditolak.

Hipotesis 6c

Hipotesis 6c menyatakan bahwa komitmen *low alternatives* berhubungan positif dengan komitmen *high sacrifice*. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif yaitu sebesar 0,907. Dan dari Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar 10,610 yang berada diatas nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi *** yang berarti signifikan, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 6c diterima.

Hipotesis 7

Hipotesis 7 menyatakan bahwa komitmen afektif berhubungan negatif dengan keinginan berpindah. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif yaitu sebesar 0,030. Dan dari Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar 0,235 yang berada

dibawah nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi 0,814 yang berarti tidak signifikan, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 7 ditolak.

Hipotesis 8

Hipotesis 8 menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan keinginan berpindah. Hasil uji parameter yaitu pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan negatif yaitu sebesar -0,533. Dan dari Tabel 4 terdapat nilai CR sebesar -3,720 yang berada diatas nilai kritis yaitu $\pm 1,96$, dengan tingkat signifikansi *** yang berarti signifikan, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 8 diterima

4.7 Diskusi

Penelitian ini membahas tentang perubahan perilaku, terutama komitmen organisasional, dosen akuntansi di Jawa Tengah diakibatkan perubahan lingkungan kerja yang tidak mendukung tujuan organisasi. Penelitian ini menemukan beberapa hal yang mungkin bisa menjadi bahan pertimbangan untuk mencegah perubahan lingkungan kerja tersebut. Hasil penelitian ini yang mungkin bisa memberikan kontribusi kepada perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Sehingga perubahan komitmen organisasional dapat dicegah lebih awal.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa komitmen *high sacrifice* yang tinggi berhubungan dengan komitmen afektif yang rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa dosen akuntansi yang memiliki komitmen *high sacrifice* mempunyai komitmen untuk tetap tinggal di sebuah institusi diakibatkan akan timbulnya kerugian karena dosen akuntansi tersebut sudah memberikan pengorbanan yang tinggi bagi institusinya. Dapat disimpulkan bahwa dosen yang tetap bekerja di sebuah institusi bukan karena ikatan emosional terhadap institusi tersebut tetapi karena ada faktor pertimbangan pengorbanan tersebut. Dengan demikian,

bukan menjadi sebuah jaminan jika seseorang dosen akuntansi tidak pindah dari sebuah institusi maka dosen akuntansi tersebut sudah memiliki ikatan emosional terhadap tempat bekerja.

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa komitmen *low alternative* berhubungan positif dengan komitmen afektif. Hal ini dimungkinkan karena dosen akuntansi tidak memiliki lagi pilihan untuk bekerja di luar institusinya maka dosen tersebut memilih untuk tetap di institusi tersebut dan mulai untuk menumbuhkan ikatan emosionalnya.

Hubungan sub dimensi komitmen *continuance* yaitu komitmen *high sacrifice* dan komitmen *low alternatives* menunjukkan terdapat hubungan positif. Keduanya mungkin karena merupakan dari satu kesatuan komitmen *continuance*. Keduanya ini adalah hal yang sama tetapi dipisahkan oleh pengaruhnya, komitmen *high sacrifice* merupakan pengaruh dari dalam diri seseorang yaitu pertimbangan pengorbanan yang sudah diberikan sementara komitmen *low alternative* merupakan pengaruh dari luar yaitu karena sedikitnya pilihan untuk bekerja diluar.

Kepuasan kerja adalah sebuah ukuran bahwa dosen merasa nyaman dengan pekerjaannya dan kemungkinan untuk keluar dari institusi tersebut akan lebih kecil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan keinginan berpindah yang rendah. Jika seorang dosen akuntansi sudah merasa nyaman bekerja di sebuah institusi maka dipastikan keinginan untuk berpindahnya akan lebih kecil. Dengan demikian untuk dapat mencegah keinginan berpindah yang tinggi adalah dengan memastikan bahwa dosen tersebut merasa nyaman dengan lingkungan kerja.

Hasil penelitian terhadap perbedaan dosen akuntansi PTN dan PTS menyebutkan bahwa ada perbedaan yang signifikan diantara keduanya yaitu pada variabel komitmen

afektif dan komitmen *high sacrifice*. Komitmen afektif pada dosen akuntansi di PTN lebih tinggi jika dibandingkan dengan dosen akuntansi di PTS.. Begitu juga dengan komitmen *high sacrifice*, pada dosen akuntansi PTN lebih tinggi dibandingkan dengan dosen akuntansi di PTS. Hal ini mungkin disebabkan bahwa adanya peraturan yang lebih ketat jika ingin masuk ke PTN dan menjadi pegawai negeri, yang mengakibatkan dosen akuntansi di PTN lebih memilih untuk tetap tinggal di PTN. Maka semakin lama dosen akuntansi tersebut di PTN maka komitmen afektif dengan sendirinya akan timbul karena memilih untuk tetap tinggal di PTN tersebut.

Referensi

- Addae, Helena M. dan K. Praveen Parboteeah dan Eryan E. Davis. 2006. "Organizational Commitment and Intentions to Quit : An Examination of the Moderating Effects of Psychological Contract Breach in Trinidad and Tobago". *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 14 No. 3, h. 225-238.
- Ahmad, Zaini dan Dennis Taylor. 2009. "Commitment to Independence by Internal Auditors: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict". *Managerial Auditing Journal*. Vol. 24 No. 9. h. 899-925.
- Amilin dan Rosita Dewi, 2008, "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating". *JAAI*. Vol. 12 No. 1. Hal. 13-24
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Pendidikan*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Boehman, Joseph. 2006. "Affective, Continuance, And Normative Commitment Among Student Affairs Professionals" *Disertasi Dipublikasikan*, Graduate Faculty of North Carolina State University
- Chairy, Liche Seniati. 2002. "Seputar Komitmen Organisasional". *Paper disajikan pada Acara Arisan Angkatan '86 F.Psi.UI*. Jakarta, Indonesia, 8 September 2002
- Cicekli, Elif. 2008. The Opportunity Model of Organizational Commitment. *The Business Review, Cambridge* . Vol. 10. Num. 2
- Currie, Paul dan Brian Dollery. 2006. "Organizational commitment and Perceived Organizational Support in the NSW Police". *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. Vol. 29 No. 4, h. 741-756
- Dewi, Amilin Rosita. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating" *JAAI*, Vol. 12, No. 1, h. 13-24
- Falkenburg, Karin dan Birgit Schyns. 2007. Work Satisfaction, Organizational Commitment And Withdrawal Behaviours. *Management Research News*. Vol. 30 No. 10, pp. 708-723.
- Ferdinan, Augusty. 2006. "Structural Equation Model Dalam Penelitian Manajemen". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Fisher, R.T. 2001. "Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 13, h. 143-70.
- Foreman, Wei (Amy) Tian. 2009. "Job Satisfaction And Turnover In The Chinese Retail Industry" *Chinese Management Studies*. Vol. 3 No. 4, pp. 356-378
- Ghozali, Imam. 2005. "Structural Equation Modeling : Teori, Konsep dan Aplikasi dengan program LISREL 8.54". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2008. "Structural Equation Modeling : Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1998. *Organizational : Behavior, Structure, and Processes*. 6th ed. New York : Bussiness Publication, Inc.
- Gregson, T. 1992b. "An Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment In Turnover Models In Accounting", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 4, pp. 80-95.
- Ivancevich, John M. 2007. *Human Resource Management*. 10th ed. Columbus : Mc Graw Hill.
- Joiner, Therese A. dan Steve Bakalis. 2006. "The Antecedents of Organizational Commitment: The Case of Australian Casual Academics", *International Journal of Educational Management*. Vol. 20 No. 6, pp. 439-452
- Kadir. 2003. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Karyawan untuk Berpindah (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)." *Tesis Tidak Dipublikasikan, Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro*.
- Kalbers, Lawrence P. dan William J. Cenker. 2007. "Organizational Commitment and Auditors in Public Accounting". *Managerial Auditing Journal*. Vol. 22 No. 4. h. 354-375
- Ketchand, A.A. and Strawser, J.R. 1998. "The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment And Experience-Related Differences in A Public Accounting Setting", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 10, h. 109-37.
- Ketchand, A.A. and Strawser, J.R. 2001. "Multiple Dimensions of Organizational Commitment : Implications for Future Accounting Research", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 13. h. 221-51.

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Lok, Peter dan John Crawford. 2001. “Antecedents of Organizational Commitment and the Mediating Role of Job Satisfaction” . *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 16. No. 8. h. 594-613
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Maxwell, Gillian and Gordon Steele. 2003. “Organizational Commitment : A Study of Managers in Hotel.” *International Journal Contemporary Hospitality Management*, Vol. 15 No. 7, h. 363-369.
- Meyer, John P., David J. Stanley, Lynne Herscovitch, dan Laryssa Topolnytsky. 2002. “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, h. 20-52.
- Muslimin. 2004. *Hubungan Masyarakat dan Konsep Kepribadian*. Malang : Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang
- Narimawati, S.E. Umi. 2007. “The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java’s Private Higher Education Institution”. *Journal of Applied Sciences Research*, 3(7). h. 549-557.
- Pasewark, W.R. and Strawser, J.R. 1996. “The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment”, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8. h. 91-113.
- Raju, P. Mohan and R.C. Srivastava. 1994. “Factors Contributing to Commitment to the Teaching Profession”. *International Journal of Educational Management*. Vol. 8 No. 5 h. 7-13
- Rebele, J. and Michaels, R. 1990. “Independent Auditors’ Role Stress: Antecedent, Outcome and Moderating Variables”, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 2. h. 124-53.
- Reed, Sarah A., Stanley H. Kratchman dan Robert H. Strawser. 1994. “Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants : The Impact of Locus of Control and Gender”. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 7. No. 1. h. 31-58.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2007, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

- Rosanti, Diah. 2007. "Hubungan Antara Partisipasi Anggaran, Information Sharing, Kinerja Manajerial, Komitmen Organisasional dan Role Ambiguity (Study pada Perusahaan Manufaktur di Jateng)." *Tesis Tidak Dipublikasikan, Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro.*
- Savery, Lawson K. and Paul D. Syme. 1996. "Organizational Commitment and Hospital Pharmacists." *Journal of Management Development*, Vol. 15 No. 1, h. 14-22
- Schyns, Birgit, Nicole Torka dan Tobias Gossling. 2007. "Turnover intention and preparedness for change : Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors". *Career Development International*. Vol. 12 No. 7, pp. 660-679.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Method for Bussiness*. New York : John Wiley and Sons Inc.
- Setyawan, Ivan Aries dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan : Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siegel, Gary dan Helene Ramanauskas Marconi. 1989. *Behavioral Accounting*. Oklahoma City : South Western Publishing Co.
- Srimulyani, Veronika Agustini. "Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi". Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mandala Madiun.
- Stallworth, Lynn. 2004. "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment to Accounting Organizations." *Managerial Auditing Journal*, Vol. 19, No. 7, h. 945-955
- Stallworth, Lynn H. 2004. "Mentoring, Organizational Commitment and Intention to Leave Public Accounting" *Manegerial Auditing Journal*, Vol. 18, No. 5, h. 405-418
- Tietjen, Mark A. dan Robert M. Myers. 1998. "Motivation and Job Satisfaction". *Management Decision*. 36/4. h. 226-231
- Trimble, Douglas E. 2006. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention of Missionaries." *Journal of Psychology and Theology*, Vol. 34, No. 4, h. 349-360
- Winardi, J. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Yousef, Darwis A. 2000. "Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictor of Attitudes toward Organizational Change in a Non-Western Setting" *Personel Review*, Vol. 29, No. 5, h. 567-592

- Zain, Sumarno dan Ivan Aries Setyawan. 2005. "Study Terhadap Beberapa Aspek Sikap Auditor di Kantor Akuntan Publik" *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*. Vol. 5 No. 2
- Zain, Sumarno dan Ivan A Setiawan. 2009. "Hubungan antara Role Conflict, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intensi Keluar di KAP" *Working paper disajikan pada Research Days, Faculty of Economics - Padjadjaran University, Bandung, Indonesia, Oktober 2009*