

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional

Nurika Restuningdiah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang

Abstract: *The relationship between commitment and job satisfaction still becomes the interesting problem, because there has not been consistently empirical research. In seeking to explain such equivocal result, the effect of organizational commitment on the relationship between professional commitment and job satisfaction were investigated. As suggested in the literature, this research tests hypotheses that these specific contingency factor should aid in identifying situations where user participation would have a strong relationship with job satisfaction. Analysis of 41 accountant academician, who becomes the respondents, indicated that professional commitment has direct relationship with job satisfaction. In addition, the contingency factor was found to play key role on this relationship. The result of path analysis proved that organizational commitment to be moderator variable, so that in the high level of organizational commitment, the relationship between professional commitment and job satisfaction was significantly stronger than in accountant academician where organizational commitment was low. The implication of this study is relevant to university management and to academicians seeking to explain how, when, and where professional commitment is needed.*

Keywords: *professional commitment, organizational commitment, job satisfaction*

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, karena masalah kepuasan kerja akan terus muncul dalam organisasi, serta masih ditemukannya perbedaan antara beberapa hasil penelitian terdahulu, sehingga dimungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan, terutama dalam bidang akuntansi berperilaku. Terdapat perbedaan antara hasil penelitian yang dilakukan oleh Aranya, dkk. (1982), Tresnaningsih (2003) dan Panggabean (2004) mengenai pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja. Aranya, dkk. (1982) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja, sedangkan Komitmen Profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui Komitmen Organisasional. Hasil penelitian Tresnaningsih (2003) menyatakan bahwa (1) Komitmen Organisasional dan Komitmen

Profesional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, serta (2) Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Dalam kesimpulannya Tresnaningsih (2003) menyatakan bahwa pengaruh langsung dari Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap kepuasan kerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, sehingga pengaruh tidak langsung melalui motivasi dapat diabaikan. Hasil penelitian Panggabean (2004) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional merupakan mediator variabel dalam hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Teori mengenai komitmen dan kepuasan kerja disampaikan oleh Luthans (1995) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional, sedangkan Cohen, dkk. (2001) menuliskan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi pandangan seseorang terhadap organisasi dan pekerjaannya, bahkan ia akan bersedia

Alamat Korespondensi:

Nurika Restuningdiah, Universitas Nurika Restuningdiah
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang JL. Surabaya No.
6 Malang

melakukan pekerjaan lebih dari yang disyaratkan, serta memiliki kreativitas dan fleksibilitas. Lebih lanjut Cohen, dkk. (2001) mengemukakan bahwa komitmen dan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat absen dan tingkat produktivitas seseorang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Trisnaningsih (2003), yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu, Komitmen Organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Penelitian mengenai Komitmen Profesional disampaikan oleh Copur (1990), yang menyatakan bahwa disamping Komitmen Organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya Komitmen Profesional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi.

Terkait dengan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini menganalisis kembali pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap kepuasan kerja akuntansi pendidik, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aranya, dkk. (1982), namun dalam penelitian ini dilakukan penambahan *pengaruh langsung* Komitmen Profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik, sesuai dengan hasil penelitian Tresnaningsih (2003) dan Lekatompessy (2003). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian, di mana penelitian terdahulu menggunakan akuntan publik dan auditor internal sebagai responden, sedangkan dalam penelitian ini meneliti akuntan pendidik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja, (2). Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Komitmen Organisasional, (3) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja, (4) Pengaruh komitmen profesional secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui Komitmen Organisasional.

Aranya, dkk. (1982) menyatakan bahwa Komitmen Profesional adalah: (1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Norris dan Nelbuh (1984) menemukan bahwa akuntan publik dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan mempunyai Komitmen Organisasional yang tinggi. Sedangkan dalam Bidang auditor internal Calbers dan Gogarty (1995), Rahmawaty (1997) menemukan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif dengan Komitmen Organisasional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lekatompessy (2003) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme dengan Komitmen Organisasional. Penelitian yang dilakukan terhadap akuntan publik tersebut menunjukkan bahwa akuntan yang memiliki sikap profesionalisme tinggi akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap KAP.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut ini.

H1: Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan Komitmen Organisasional dapat didefinisikan sebagai (1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya, dkk., 1982).

Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Blin, 1997). Beberapa penelitian terdahulu, misalnya Gregson (1992) melaporkan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap Komitmen Organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja, namun terdapat batasan dalam penelitian tersebut, karena masalah identifikasi sebuah model dengan hubungan

timbal balik antara kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasional tidak dapat diuji.

Berbeda dengan hasil penelitian Gregson (1992), hasil penelitian Quarles (1994) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional sebagai pertanda awal terhadap kepuasan kerja, dan menemukan hubungan yang positif yang signifikan antara Komitmen Organisasional dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Mathieu (1988), Price dan Mueller (1986), William dan Hazer (1986) serta Cahyono dan Gozali (2002). Suwandi dan Indriantoro (1992), menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya, yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut ini.

H2: Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Norris dan Neibuhr (1984), Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawaty (1997), dan Lekatompessy (2003) terhadap akuntan publik dan auditor internal menunjukkan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi profesionalisme, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja akuntan. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian Schoeder dan Imdieke (1977), yang menyatakan bahwa profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Untuk itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut ini.

H3: Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Komitmen Profesional dapat didefinisikan sebagai (1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya dkk, 1982). Noris dan Neibuhr (1984) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Tresnaningsih (2003), yang menyatakan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aranya, dkk (1982) Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui komitmen profesional.

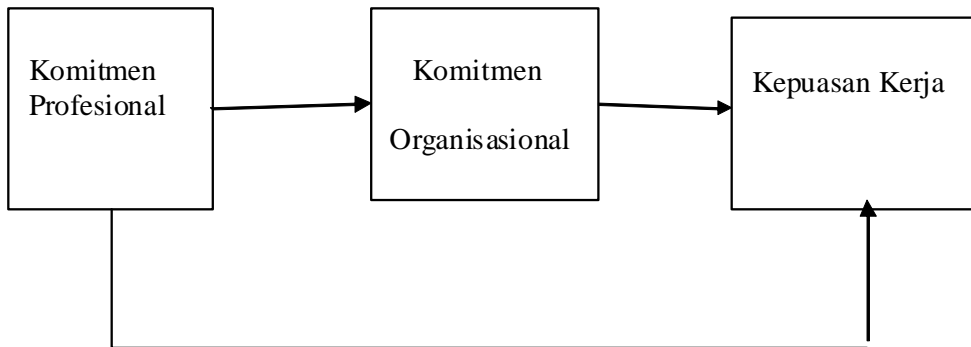
Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut ini.

H4: Komitmen Profesional berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional.

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana Gambar 1.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) dengan prosedur pengujian hipotesis (*Hypothesis Testing*) untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan metode survei.



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Komitmen Organisasional adalah tingkat loyalitas individu sebagai bagian dari organisasi. Hal ini direfleksikan dalam sikap individu terhadap organisasi. Untuk mengukur Komitmen Organisasional digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dan digunakan pula oleh Trisnaningsih (2003), terdiri dari tujuh item pertanyaan untuk Komitmen Organisasional afeksi dan lima item pertanyaan untuk Komitmen Organisasional continuance, dengan lima poin skala *Likert*.

Komitmen Profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen Profesional diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) dan digunakan pula oleh Trisnaningsih (2003), terdiri dari delapan belas item pertanyaan dengan lima poin skala *Likert*.

Kepuasan Kerja adalah tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relative dibandingkan dengan teman sekerja lain. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990), terdiri dari empat instrument dengan lima poin skala *Likert*.

Akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan yang ada, guna melahirkan akuntan-akuntan yang terampil dan profesional.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan pendidik (dosen yang memiliki gelar profesi akuntan). Teknik pengambilan sampel menggunakan *Convenience Sampling* untuk populasi yang telah ditentukan di atas Pengumpulan data diperoleh dengan cara mengirim daftar pertanyaan (kuesioner) secara langsung kepada akuntan pendidik. Dalam penelitian ini disebarkan 60 kuesioner kepada akuntan pendidik, namun hanya 45 responden yang mengembalikan. Dari 45 kuesioner, ternyata 4 kuesioner tidak dapat digunakan karena isinya tidak lengkap dan ada responden yang tidak memiliki gelar akuntan, sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang.

Uji validitas dan reliabilitas

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* menunjukkan bahwa masing-masing indikator untuk setiap variabel yang ada (Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, dan kepuasan kerja) menunjukkan bahwa indikator yang ada memang benar-benar mengukur variabel tersebut.

Uji reliabilitas instrumen digunakan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*, dan jika $\alpha > 0,6$ maka instrument penelitian adalah reliabel (Malhotra, 1996; Solimun, 2002). Hasil pengujian terhadap reliabilitas menunjukkan besarnya *alpha cronbach* berada di atas 0,6 untuk seluruh variabel yang ada (Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, dan kepuasan kerja) menunjukkan bahwa indikator yang ada memang benar-benar mengukur variabel tersebut (lampiran 1).

HASIL

Pengujian Validitas Model.

Pemeriksaan validitas model dilakukan setelah lintasan jalur ditemukan. Tujuan pengujian validitas model adalah agar diperoleh pembuktian mengenai validitas model penelitian. Indikator yang digunakan adalah determinasi total. Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah:

$$R^2_1 = 0,366, \text{ sehingga } P_{e1} = 0,7962$$

$$R^2_2 = 0,414, \text{ sehingga } P_{e4} = 0,7655$$

Untuk persamaan pada penelitian ini, maka diperoleh koefisien determinasi total sebesar:

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (0,7962)^2 - (0,7655)^2 \\ &= 1 - (0,64) - (0,59) \\ &= 0,378 \end{aligned}$$

Nilai 0,378 menunjukkan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model yang diajukan adalah sebesar 37,8%, sementara 62,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan koefisien jalur secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Var. Independen	Var. Dependen	Var. Antara	Efek	Koefisien Path (sig-p)	Ketentuan
H1	Komitmen Profesional	Komitmen Organisasi	-----	Langsung	0,605 (0,000)	Signifikan
H2	Komitmen Organisasional	Kepuasan Kerja	-----	Langsung	0,587 (0,000)	Signifikan
H3	Komitmen Profesional	Kepuasan Kerja	-----	Langsung	0,566 (0,000)	Signifikan
H4	Komitmen Profesi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	Tidak langsung	0,355	Signifikan

Tabel 2. Pengaruh Total

Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh Tak Langsung	Pengaruh Total
Komitmen Profesional – Komitmen Organisasional	0,605		
Komitmen Organisasional – Kepuasan Kerja	0,587		
Komitmen Profesional – kepuasan kerja	0,566	0,355	0,92

Keterangan:

Tabel 1 dan 2 di atas menunjukkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut ini.

- Pengujian pengaruh Komitmen Profesional terhadap Komitmen Organisasional menunjukkan koefisien path 0,605 pada taraf signifikansi $p < 0,005$ (H_0 ditolak), sehingga hal ini bermakna bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Arah koefisien *path* yang positif menunjukkan bahwa jika Komitmen Profesional meningkat, maka Komitmen Organisasional juga meningkat.
- Pengujian pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik menunjukkan koefisien *path* 0,587 pada taraf signifikansi $p < 0,005$ (H_0 ditolak), sehingga hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Arah koefisien *path* yang positif menunjukkan bahwa jika Komitmen Organisasional meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat.
- Pengujian pengaruh Komitmen Profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik menunjukkan koefisien *path* 0,566 pada taraf signifikansi $p < 0,005$ (H_0 ditolak), sehingga hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Arah koefisien *path* yang positif menunjukkan bahwa

jika Komitmen Organisasional meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat.

- Pengujian pengaruh Komitmen Profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik melalui Komitmen Organisasional menunjukkan koefisien path 0,355 pada taraf signifikansi $p < 0,005$ (H_0 ditolak), sehingga hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui Komitmen Organisasional.
- Dari hasil penghitungan terhadap pengaruh langsung dan tidak langsung, terlihat bahwa keduanya signifikan. Bilamana keduanya signifikan, maka berarti komitmen organisasional merupakan variabel moderator yang memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja (Solimun, 2002).

Analisis jalur dalam bentuk persamaan disajikan sebagai berikut ini.

- (1) $Z_{korg} = 0,605 KP$
- (2) $Z_{puas} = 0,566 ZKP + 0,587 Zkorg$

Keterangan:

- Korg = Komitmen Organisasional
- KP = Komitmen Profesional
- Puas = Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian secara parsial untuk setiap lintasan adalah signifikan pada taraf signifikansi $p <$

0,005, demikian pula dari hasil uji F yang menguji pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik adalah signifikan pada taraf signifikansi $p < 0,005$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Aranya, dkk. (1982).

Komitmen Profesional terkait dengan tingkat loyalitas individu pada profesinya, seperti yang dipersiapkan oleh individu tersebut. (Larkin, 1990 dalam Trisnaningsih, (2003). Aranya, dkk. (1982) menyatakan bahwa Komitmen Profesional adalah: (1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi. Sedangkan Komitmen Organisasional terkait dengan tingkat loyalitas individu sebagai bagian dari organisasi. Hal ini direfleksikan dalam sikap individu terhadap organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntan pendidik yang memiliki loyalitas pada profesinya, akan memiliki loyalitas yang tinggi pula pada organisasinya.

Indikator yang dominan untuk variabel Komitmen Profesional adalah komitmen dengan adanya dorongan untuk melihat akuntan pendidik yang idealis dalam pekerjaannya dengan faktor loading 0,849. Sedangkan untuk indikator yang dominan pada variabel Komitmen Organisasional adalah kemudahan akuntan pendidik untuk terikat dengan organisasi tempatnya bekerja dengan faktor loading sebesar 0,823. Hal ini memiliki makna bahwa akuntan pendidik yang memiliki dorongan untuk menjadi idealis akan berpengaruh pula terhadap rasa ikut memiliki dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat pula diartikan bahwa idealisme sangat diperlukan oleh akuntan pendidik dalam menjalankan profesinya. Dorongan untuk menjadi akuntan pendidik yang idealis akan mengarah pada komitmen pada profesinya.

Akuntan pendidik yang memiliki komitmen pada profesi akan memiliki loyalitas pada organisasinya. Hal ini terkait dengan Komitmen Afektif dari Komitmen Organisasional (*affective commitment*), yang didefinisikan sebagai kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia merasa cocok dan mau melanjutkannya.

Indikator yang dominan pada variabel Komitmen Organisasional adalah kemudahan akuntan pendidik untuk terikat dengan organisasi tempatnya bekerja dengan faktor loading sebesar 0,823.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki makna bahwa seorang akuntan pendidik yang memiliki loyalitas pada organisasinya cenderung akan merasa puas dalam pekerjaannya (*job satisfaction*). Semakin tinggi loyalitas akuntan pendidik pada organisasinya, maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aranya, dkk. (1982), Cahyono dan Ghazali (2002) namun bertentangan dengan hasil penelitian Panggabean (2004) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Indikator yang dominan untuk Komitmen Organisasional dalam penelitian ini merupakan indikator dari komitmen afektif yang didefinisikan sebagai kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia merasa cocok dan mau melanjutkannya, atau dengan kata lain karena ia mau tetap disana. Hal ini memiliki makna bahwa apabila seorang akuntan pendidik telah merasa cocok dengan pekerjaannya, maka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini memiliki makna bahwa seorang akuntan pendidik yang memiliki loyalitas pada profesinya akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawaty

(1997), Lekatompessy (2003), Trisnarningsih (2003) yang menyatakan bahwa profesionalitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik dan auditor internal.

Indikator yang dominan dalam Komitmen Profesional adalah adanya dorongan untuk melihat akuntan pendidik yang idealis dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan salah satu pernyataan Aranya, dkk. (1982), yang menyatakan bahwa Komitmen Profesional adalah sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi. Semakin tinggi kepercayaan dan penerimaan seorang akuntan pendidik terhadap nilai-nilai profesinya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya. Namun demikian, perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian Aranya, dkk. (1982) terletak pada kesimpulan Aranya, dkk. (1982) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Aranya, dkk. (1982) lebih lanjut mengungkapkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui variabel intervening komitmen organisasional.

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional. Adanya pengaruh tidak langsung ini memiliki makna bahwa seorang akuntan pendidik yang memiliki loyalitas terhadap profesinya akan memiliki loyalitas pula terhadap organisasinya, sehingga hal ini menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aranya, dkk. (1982) yang menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik lebih kuat (koefisien $path = 0,566$) dibanding dengan pengaruh tidak langsung komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional (koefisien $path = 0,355$). Hal ini memiliki makna bahwa

akuntan pendidik akan mengalami kepuasan kerja apabila memiliki loyalitas terhadap profesinya, di manapun ia berada. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel moderator yang memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki makna bahwa pengaruh komitmen profesional akan semakin kuat bila terdapat komitmen organisasional. Hal ini sesuai dengan pernyataan Solimun (2002), yang menyatakan bahwa bila pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung keduanya signifikan, maka variabel yang diidentifikasi merupakan variabel moderator. Bilamana pengaruh tidak langsung non signifikan, berarti variabel yang diidentifikasi bukan variabel moderator.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa idealisme sangat diperlukan oleh akuntan pendidik dalam menjalankan profesinya. Dorongan untuk menjadi akuntan pendidik yang idealis akan mengarah pada komitmen pada profesinya. Akuntan pendidik yang memiliki komitmen pada profesi akan memiliki loyalitas pada organisasinya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki makna bahwa seorang akuntan pendidik yang memiliki loyalitas pada organisasinya cenderung akan merasa puas dalam pekerjaannya (*job satisfaction*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini memiliki makna bahwa seorang akuntan pendidik yang memiliki loyalitas pada profesinya akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional. Adanya pengaruh tidak langsung ini memiliki makna bahwa seorang akuntan pendidik yang memiliki loyalitas terhadap profesinya akan memiliki loyalitas pula terhadap organisasinya, sehingga hal ini menyebabkan

meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel moderator yang memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja.

Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini dilakukan terbatas pada akuntan pendidik di wilayah Jawa Timur, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan bila dilakukan untuk objek dengan profesi berbeda.

Pengujian non response bias tidak dilakukan dalam penelitian ini, karena peneliti kesulitan dalam menentukan responden yang memberikan jawaban pertama kali dan terakhir kali.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel moderator yang dapat memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja akuntan pendidik, maka diperlukan adanya loyalitas terhadap organisasi yang dapat memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Untuk penelitian mendatang disarankan agar memperluas populasi penelitian, sehingga tidak terbatas pada akuntan pendidik saja.

Peneliti selanjutnya, dapat menambah variabel yang dapat mempengaruhi hubungan komitmen profesional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, seperti *locus of control*, motivasi, *size* organisasi, dan budaya organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Aranya, R.L., and J. Amernic. 1982. Accountants, Job satisfaction: A path analysis, *Accounting, Organizations and Society* Vol 6 no.4, 271–280.
- Aranya, N., and Ferris. 1983. Organizational-professional Conflict among US and Israeli Professional Accountants, *Journal of Social Psychology*, vol. 119. 153–161.
- Brownell, P. 1981. Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effectiveness, *The Accounting Review*, vol. 16. No 4, October.
- Cahyono, D., and Ghozali, I. 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5. No. 3, September 2002, 341–364.
- Cohen, F., Gadon, and Wilits. 2001. *Effective Behavior in Organizations*. Singapore: McGraw- Hill Book Co.
- Copur, H. 1990. Academic Professionals: A Study of Conflict and Satisfaction in Professorate, *Human Relations*, 113–127.
- Gibson, I., and Donnelly. 1982. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (edisi keempat). Terjemahan oleh Djoerban Wahid, 1984. Jakarta Pusat: Erlangga
- Lekatompeppy, J.E. 2003. Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik), *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 5 No. 1, April 2003, 69–84.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Mustikawati, R. 1999. Pengaruh Locus of Control dan Budaya Paternalistik terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipatif dalam Peningkatan Kinerja Manajerial, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 1. No.2, Agustus 1999, 96–110.
- Panggabean, M.S. 2004. Komitmen Organisasional sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 6. No.1, 90–114.
- Rahmawaty. 1997. Hubungan antara Profesionalisme Auditor Internal dengan Kinerja, Kepuasan, Komitmen, dan Keinginan untuk pindah. *Tesis S2* (tidak dipublikasikan). Program Pascasarjana UGM.
- Reksodiprodjo, S. 1990. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S.P. 1990. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. (edisi 3). Terjemahan oleh Jusuf Udaya. 1994. Jakarta: Arcan.
- Solimun. 2002. Pendekatan MRA (Moderator Regression Analysis) menggunakan SEM (Structural Equation Modelling), *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 3 No.2.
- Trisnangsih, S. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur), *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 6, No.2, Mei, 199–216.