

**PENGARUH JABATAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KONFLIK PERAN AUDITOR INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
INTERNAL AUDITOR
(Studi pada Badan Urusan Logistik di Indonesia)**

Abdul Rohman

Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

ABSTRACT

The main purpose of the study is to test the effects of position in organization, organization culture, and role conflict of internal auditor toward job satisfaction of internal auditor. This Studi is done on Bulog (Badan Urusan Logistik) in Indonesia.

The primary data are collected from internal auditors who work in government department that is Bulog. The data are collected by interviewing directly 71 respondents and mailing survey for 180 people. So, there are 251 respondents in this research. From 251 respondents, the data can be collected only from 148 respondents, in detail, 93 respondents (51,67%) from mailed survey and the rest 55 respondents (77,46%) from interview technique. After being reexamined by using multivariate SEM technique that is supported by AMOS and SPSS 10 programs, the data can be processed only from 103 respondents.

The result of this research shows that the job satisfaction of internal auditor will be influenced if position of internal auditor in organization is high. The hypothesis stating that the organization culture has positive effect toward job satisfaction of internal auditor is denied. The role conflict of internal auditor gives negative effect toward job satisfaction of internal auditor.

Key words : Position in organization, organization culture, role conflict, job satisfaction, internal auditor.

1. PENDAHULUAN

Sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND), eksistensi Inspektur Pembantu dan Pemeriksa Bulog khususnya - dan Bulog secara kelembagaan pada umumnya - diatur dalam Keppres No. 166 Tahun 2000 dan diadendum dalam Keppres No. 173 Tahun 2000 merupakan jabatan fungsional. Jauh sebelum Keppres itu terbit, keberadaan auditor internal ini telah dituangkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 19/1996 tentang Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan Angka Kreditnya.

Keberadaan auditor internal di lingkungan pemerintahan, masih belum sepenuhnya mengacu kepada tatanan yang telah ditetapkan oleh pembina JFA yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Oleh

karenanya secara nasional kedua lembaga ini, BPKP dan BKN, mengingatkan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah dan Unit Pengawasan Intern Pemerintah, untuk melaksanakan *impassing* yaitu pengalihan jabatan Inspektur Pembantu dan Pemeriksa secara kolektif dari jabatan struktural menjadi JFA.

Bagi aparat Pengawasan Bulog se Indonesia, JFA ini menimbulkan dilemma. *Pertama*, JFA bagi sebagian aparat pengawasan Bulog tidaklah semenarik bila dibandingkan dengan jabatan struktural. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dukungan sarana dan prasarana pengembangan karier JFA ini, mengingat sistem, acuan, pedoman dan juklak yang masih relatif baru. *Kedua*, sistem pengawasan dan budaya organisasi yang selama ini berjalan, hampir 30 tahun, tidak mudah untuk memberlakukan JFA ini. Di samping itu, dengan struktur organisasi yang lebih desentralistik, Satuan Pengawasan Intern (SPI) dirasakan lebih sesuai.

Dengan melihat berbagai fenomena di atas tentu akan menimbulkan sederetan problematika bagi auditor internal di Bulog. Hal ini akan mengakibatkan kepuasan kerja mereka rendah. Meski terdapat kemungkinan adanya ketidakpuasan kerja terhadap Bulog, namun tingkat keluarnya auditor internal dari Bulog sangat kecil.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian tentang kepuasan kerja tersebut. Juga bagaimana pengaruh jabatan, budaya organisasi dan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor internal di lingkungan Bulog.

Ferris (1981) dalam Cahyono dan Ghozali (2001) menemukan bukti empiris bahwa kepuasan kerja (dan sifat komitmen organisasi) sangat dipengaruhi oleh jabatan. Basset (1984) dalam Cahyono dan Ghozali (2001) menyatakan kepuasan kerja berbanding lurus dengan fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi.

Disamping faktor jabatan atau kedudukan karyawan yang sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja, juga ada faktor-faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kedua variabel ini. Faktor itu adalah budaya organisasi dan konflik peran.

Faktor budaya organisasi diperkirakan memiliki pengaruh yang positif terhadap hubungan kepuasan kerja. Kesesuaian antara budaya organisasi dan personalitas pada akhirnya akan berpengaruh pada perilaku (Wallach, 1983 dalam Maghfiroh, 2001) yaitu kinerja individu dan hasil kerja yang diinginkan, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kemungkinan untuk pindah organisasi.

Adanya potensi terjadinya konflik peran (*role conflict*) perlu mendapat perhatian, sebab konflik yang terjadi dalam organisasi akan membawa dampak yang merugikan karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, menurunnya kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan (Ratnawati, 2001; Jackson & Schuler, 1985 dalam Puspa & Riyanto, 1999).

Peuumusan Masalah

Berdasarkan uraian pendahuluan yang telah dikemukakan, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor internal di Bulog
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor internal di Bulog
3. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor internal di Bulog

2. TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Jabatan Organisasi

Judge dan Locke (1996) menggambarkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Robbins (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang seharusnya diterima. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya. Selanjutnya dikatakan bahwa proses pemikiran seseorang (*thinking processes*) akan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang. Proses pemikiran yang menyimpang (*disfunctional*) akan mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang, sebaliknya apabila pemikiran seseorang sedang jernih maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang menimbulkan tingginya tingkat kepuasan kerja seseorang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu dihabiskan di tempat kerja (Riggio, 1990). Gilmer (1971) menyatakan ada berbagai faktor yang sangat menentukan kepuasan kerja seseorang antara lain keamanan kerja, faktor intrinsik dari pekerjaan dan aspek sosial dari pekerjaan. Seseorang yang merasakan keamanan kerja sesuai dengan yang dipersepsikannya akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Ferris dan Aranya (1984) dalam Cahyono dan Ghozali (2001) menyimpulkan bahwa dalam kasus akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik, seorang manajer lebih berkomitmen terhadap tempatnya bekerja dan terhadap profesinya ketimbang stafnya. Selanjutnya dikatakan bahwa sejalan dengan semakin tingginya jabatan dalam tingkatan hierarki organisasi, mereka akan memiliki lebih banyak tingkat aktualisasi diri yang lebih kuat, kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik yang jauh lebih besar.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Basset (1994) dalam Cahyono dan Chozali (2001) ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Artinya karyawan yang mempunyai kedudukan lebih tinggi akan merasa lebih puas karena yang bersangkutan memiliki otonomi yang jauh lebih besar, mempunyai pekerjaan yang lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Sebaliknya karyawan bagian bawah atau staf lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggungjawab relatif lebih kecil.

Albrecht dan Brown (1981) dalam Cahyono dan Ghozali (2001) menemukan bahwa ternyata kepuasan kerja (dalam kasus di Kantor Akuntan Publik – KAP) akuntan pemula lebih rendah dibandingkan manajer atau partner dan kepuasan kerja tertinggi dialami oleh partner. Bahkan oleh Gaertner dan Ruhe (1981) dalam Cahyono dan Ghozali (2001) ditegaskan bahwa hal-hal yang menyebabkan kepuasan kerja akuntan pemula rendah adalah

karena kurang diperhatikan, merasa kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, ketidakjelasan peran mereka dalam organisasi, ketidakpastian akan masa depan dan rasa bosan.

Dari hasil penelitian Cahyono dan Ghozali (2001) ditemukan bahwa jabatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara hasil studi longitudinal yang dilakukan oleh Harrell & Eickhoff (1988) dalam Rahayu (2001) menunjukkan bahwa individu yang berorientasi menjadi pemimpin akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Budaya Organisasi

Luthan (1995) menyatakan bahwa budaya organisasi sangatlah kompleks, sebab ada banyak ketidaksepahaman tentang konsepnya. Tetapi, kebanyakan definisi budaya organisasi mengakui pentingnya *shared* norma dan nilai-nilai sebagai petunjuk partisipasi perilaku organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa salah satu implikasi manajerial yang penting dari budaya organisasi adalah berkaitan dengan keputusan seleksi. Mempekerjakan individu yang nilai-nilainya tidak segaris dengan nilai-nilai organisasi akan menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan komitmen serta tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi.

Robbins (1996) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu; suatu sistem dan makna bersama. Perekrutan karyawan yang tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi kemungkinan akan menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi, serta tidak terpuaskan dalam pekerjaannya. Tidak mengherankan apabila terjadi tingkatan keluarnya karyawan yang tidak cocok lebih tinggi dibandingkan karyawan yang merasa cocok.

Budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik penting (Luthan 1998), yakni (1) *observed behavioral regularities*, terjadi ketika anggota organisasi melakukan interaksi dengan yang lain, dengan menggunakan bahasa sehari-hari, terminologi dan ritual yang berhubungan dengan kebanggaan dan sikap, (2) *norms*, adanya standar perilaku, termasuk petunjuk bagaimana pekerjaan dilakukan. (3) *dominant values*, adanya nilai-nilai utama dimana organisasi sangat menginginkan dan mengharapkan anggotanya untuk berpartisipasi, (4) *philosophy*, kebijakan yang dibangun organisasi untuk memberikan keyakinan tentang bagaimana pekerja dan atau pelanggan dipuaskan, (5) *rules*, semua aturan yang sifatnya kaku untuk memajukan organisasi, dan (6) *organizational climate*, merupakan 'perasaan' menyeluruh yang diwujudkan dalam bentuk *physical layout*, cara interaksi para peserta dan cara bagaimana para anggota organisasi menjaga perilakunya dengan pelanggan atau orang dari luar organisasi lainnya.

Menurut Hofstede et. al (1980) ada dua jenis praktik organisasi yang ditimbulkan serta menghasilkan nilai-nilai budaya yaitu proses seleksi dan proses sosialisasi. Proses seleksi terdiri dari dua komponen yakni perekrutan dan seleksi individu. Perekrutan adalah cara mengidentifikasi, menyaring dan mengundang orang luar untuk masuk menjadi bagian unit budaya. Untuk itu perlu dicari individu-individu yang memiliki nilai-nilai budaya yang serupa dengan nilai-nilai yang dianut oleh anggota kelompok. Seleksi individu merupakan proses penyesuaian yang dilakukan oleh orang luar agar dirinya dapat direkrut. Tiap-tiap

individu cenderung untuk mencari dan memilih sistem budaya yang sesuai dengan nilai-nilai personel mereka.

Hasil penelitian Cahyono dan Ghozali (2001) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa budaya dapat meningkatkan konsistensi dari perilaku karyawan. Dari titik pandang karyawan, budaya sangat bernilai karena mengurangi kedwigtanian.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Konflik Peran

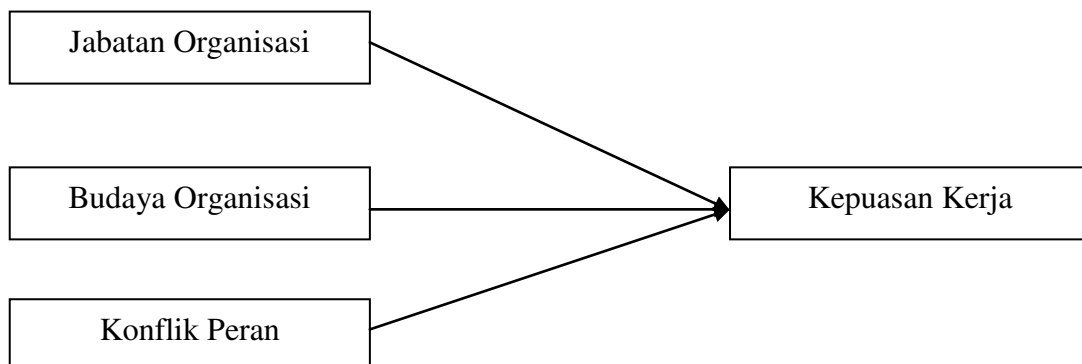
Konflik peran (*role conflict*) didefinisikan sebagai adanya tekanan dua atau lebih kelompok tekanan secara simultan sehingga kepatuhan pada kelompok yang satu akan menimbulkan kesulitan atau ketidakmungkinan untuk mematuhi yang lainnya (Wolfe, et al, 1962). Abernethy dan Stoelwinder (1995) menyatakan bahwa tingkat peran dipengaruhi oleh seberapa jauh para profesional ingin mempertahankan sikap keprofesionalan mereka dalam perusahaan dan seberapa jauh lingkungan pengendalian yang berlaku di perusahaan mengancam otonomi para profesional tersebut.

Konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja (banyaknya terjadi perpindahan pekerja), penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan (Wolfe, et. al, 1964 ; Jackson dan Schuler, 1985)

Konflik peran juga berhubungan dengan penyimpangan hasil dan sikap pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti misalnya rendahnya kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kecenderungan meninggalkan perusahaan dan mengurangi komitmen organisasi (Abernethy & Stoelwinder, 1995; Puspa & Riyanto, 1999; Suwandi & Indriantoro, 1999; Jackson & Schuler, 1985; Levin & Stokes, 1989, dalam Ratnawati, 2001).

Hasil penelitian Puspa & Riyanto (1999) terhadap profesi dokter dan dosen menemukan bukti bahwa untuk kelompok profesi dosen, konflik peran berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan profesi dokter konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja sub unit. Penelitian Abernethy & Stoelwinder (1995) dalam Puspa dan Riyanto (1999) juga menemukan hasil yang sama dimana konflik peran untuk kelompok dokter berpengaruh secara negatif baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja. Sementara Cahyono dan Ghozali (2001) berkesimpulan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Sesuai dengan masalah penelitian dan uraian tinjauan pustaka, skema kerangka pemikiran penelitian dapat disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1: Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1: Semakin tinggi jabatan auditor internal semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.
- H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor internal
- H3: Konflik peran auditor internal berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat korelasional, yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih (Indriantoro dan Supomo, 1999). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor Internal di Bulog. Sesuai data dari Direktorat SDM dan Organisasi Bulog tahun 2001, jumlah auditor yang terdaftar mencapai 251 orang, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah sensus yaitu penelitian dilakukan terhadap keseluruhan elemen populasi yang ada.

Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang terdiri dari 1 (satu) variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan 3 (tiga) variabel eksogen yakni jabatan, budaya organisasi dan konflik peran.

Kepuasan kerja adalah orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka (Porter et al, 1974, dalam Cahyono dan Ghozali, 2001). Yang dimaksud Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja auditor yang bekerja di Bulog. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, sama seperti Cahyono dan Ghozali (2001), yaitu menggunakan instrumen *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*.

Setiap responden diminta untuk menjawab 20 butir pertanyaan dengan menggunakan skala kategeori (*Category Scale*) yang berkaitan dengan kepuasan dan terdiri dari lima item yaitu : (1) Sangat Memuaskan, (2) Memuaskan, (3) Sedang, (4) Kurang memuaskan, (5) Tidak memuaskan.

Yang dimaksud dengan jabatan organisasi dalam penelitian ini adalah kedudukan atau fungsi auditor internal di Bulog. Di Bulog, sebagai akibat *proses impassing*, peran dan fungsi auditor belum maksimal. Hal ini disebabkan paradigma lama yang menganggap auditor adalah sebagai bagian struktural (bukan fungsional) dari institusi belum sepenuhnya hilang. Padahal kedua fungsi ini menurut aturan pemerintah sangat berlainan.

JURNAL TELAAH & RISET AKUNTANSI

Vol. 2, No. 1, Januari 2009

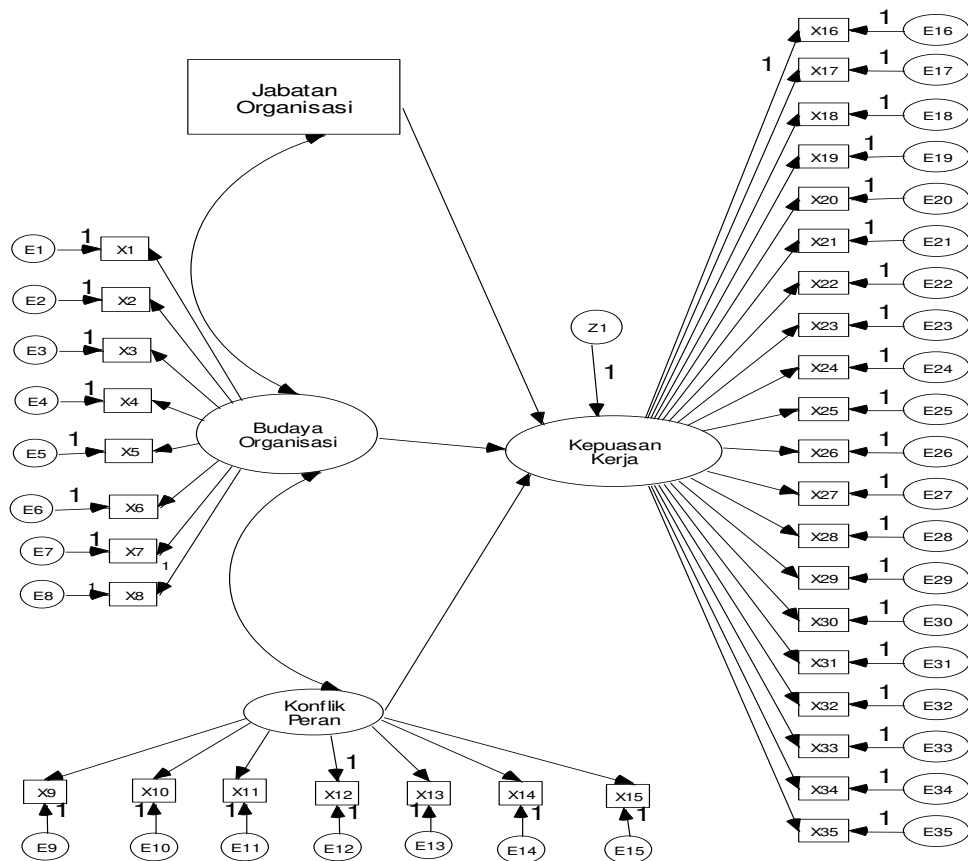
Hal. 15-25

Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu norma, nilai-nilai dan keyakinan (*belief*) yang dimiliki oleh auditor internal Bulog. Analisis faktornya memuat skor rata-rata unit sebagai indikator kunci dimensi kultur organisasional. Dengan menggunakan skala Likert lima point, yaitu (1) Sangat Setuju, (2) Setuju, (3) Netral/Tidak Pasti, (4) Tidak Setuju, (5) Sangat Tidak Setuju.

Konflik peran adalah adanya tekanan dua atau lebih kelompok tekanan secara simultan sehingga kepatuhan pada kelompok yang satu akan menimbulkan kesulitan atau ketidakmungkinan untuk mematuhi yang lainnya (Wolfe, et al, 1962). Konflik peran ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et all (1970) dalam Cahyono dan Ghozali (2001). Instrumen ini terdiri delapan item dengan menggunakan skala Likert lima poin. Poin rendah menandakan tingkat konflik perannya rendah, begitu sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Tujuh langkah dalam SEM adalah : (1) mengembangkan model berdasar teori, (2) mengembangkan sebuah diagram alur dari hubungan klausal, (3) mengubah diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran, (4) memilih jenis matrixs input dan estimasi model yang diusulkan (5) menganalisis kemungkinan apakah model dapat diidentifikasi, (6) menganalisis kriteria *goodness-of-fit*, (7) menginterpretasikan hasil penyajian (Hair et al, 1998).



Gambar 2 : Path Diagram Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran Auditor Internal Terhadap Kepuasan Kerja

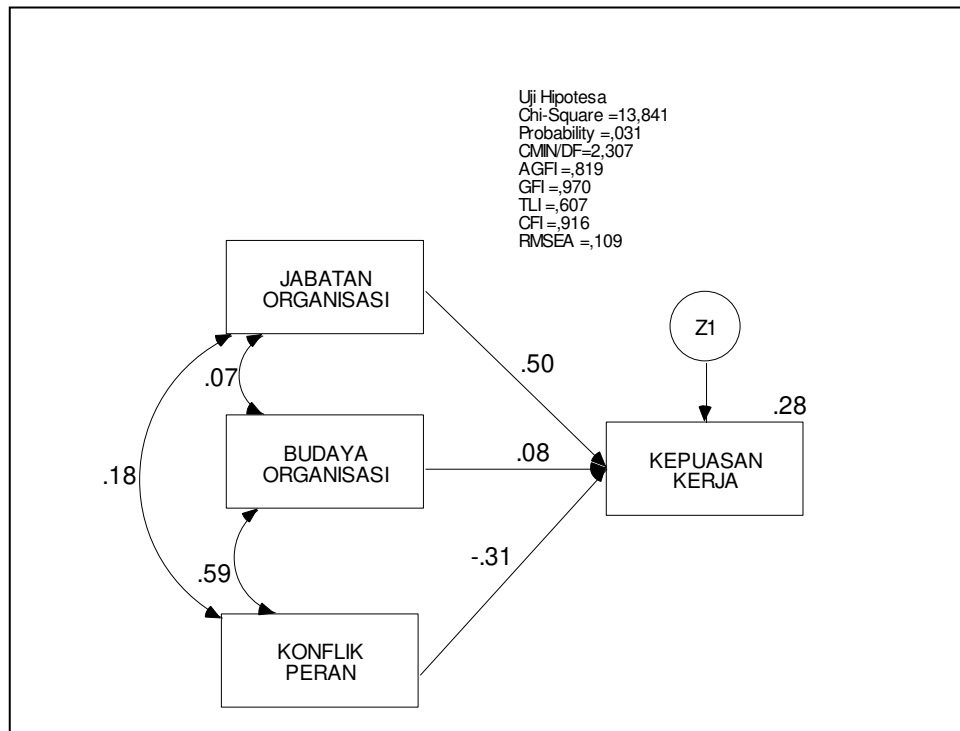
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengujian Dan Analisis Data

Analisis data berupa uji *reliability* menggunakan program SPSS dan uji *validitas* dengan menggunakan *confirmatory analysis* dengan menggunakan program AMOS 4.0. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS 10.0 didapat hasil korelasi Alpha dari *Cronbach* lebih besar dari 0.7.

Structural Equation Model

Setelah model melalui proses *Confirmatory factor Analysis* konstruk penelitian, selanjutnya dilakukan analisis terhadap *full model* dengan menggunakan SEM. Hasil analisis terhadap *full model* dapat dilihat di Gambar 3 dengan *regression weight* pada Tabel 1.



Gambar 3: Full Model

**Tabel 1
Regression Weights**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
KK	<--	JO	3.790	0.644	5.887	0.000
KK	<--	BO	0.058	0.080	0.726	0.468
KK	<--	KP	-0.929	0.320	-2.903	0.004

Evaluasi Asumsi Multikolinieritas.

Dengan menggunakan AMOS 4.0, uji ini dapat dideteksi dari determinan matriks kovarian. Nilai determinan matriks kovarian yang sangat kecil memberi indikasi adanya problem multikolinieritas. Hasil dari penganalisisan dengan AMOS 4.0, didapat determinan matriks kovarian sampel sebesar *Determinant of sample covariance matrix = 6,2141e-002* untuk model tersebut. Hasil ini mengidentifikasi nilai yang jauh dari nol. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

Evaluasi Kriteria Goodness of Fit

Berdasarkan perhitungan dengan program AMOS untuk model SEM ini, dihasilkan indeks-indeks *goodness of fit* sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Tabel Evaluasi Kriteria Goodness of Fit

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi- square	Diharapkan kecil Dari 6.947525	13.841	Kurang Baik
Probability	≥ 0.05	0.031	Baik
GFI	≥ 0.90	0.970	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.819	Kurang Baik
CFI	≥ 0.95	0.916	Kurang Baik
TLI	≥ 0.95	0.76	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.109	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	2.307	Kurang Baik

Sumber : Data yang sudah diolah

Pengujian Hipotesis I

Hipotesis 1 adalah *semakin tinggi jabatan auditor internal semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja*. Parameter estimasi antara jabatan dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR 5.887. Dapat dilihat bahwa nilai CR $\geq \pm 1.96$ dan mempunyai nilai P sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H 1 dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian Basset (1994) yang menemukan bukti bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Artinya karyawan yang mempunyai kedudukan lebih tinggi akan merasa lebih puas. Hal ini berbeda dengan karyawan bagian bawah dan hasil ini bertentangan dengan Cahyono (2001) yang menemukan bahwa jabatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor internal*. Parameter estimasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR 0.726. Dapat dilihat bahwa nilai CR kurang dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 tidak dapat diterima pada tingkat signifikansi 5%, dan dapat juga dilihat dari *P- value*. Dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0,468 karena *P- value* kurang dari 0.05, maka hipotesis H 2 tidak diterima.

Berdasarkan hasil temuan tersebut bertentangan dengan temuan Cahyono (2001) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu budaya organisasi diperkirakan akan berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 adalah *konflik peran auditor internal berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja*. Parameter estimasi antara profesionalisme peraturan sendiri dengan kepuasan kerja dibentuk menghasilkan nilai CR -2.903 . Dapat dilihat bahwa nilai CR lebih dari 1.96 , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H 3 dapat diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P- *value*, dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.004 karena P- *value* lebih dari 0.05 , maka hipotesis H3 dapat diterima. Hasil ini konsisten dengan temuan Abernethy & Stoelwinder (1995) dalam Puspa dan Riyanto (1999) juga menemukan hasil yang sama dimana konflik peran untuk kelompok dokter berpengaruh secara negatif baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja. Sementara Cahyono (2001) berkesimpulan bahwa konflik peran berpegaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

5. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dari tiga hipotesis yang diajukan, hanya satu hipotesis yang ditolak yaitu hipotesis 2 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi jabatan auditor internal semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian Basset (1994) yang menemukan bukti bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Artinya karyawan yang mempunyai kedudukan lebih tinggi akan merasa lebih puas. Hal ini berbeda dengan karyawan bagian bawah dan hasil ini bertentangan dengan Cahyono dan Ghozali (2001) yang menemukan bahwa jabatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hipotesis yang ketiga menyatakan bahwa konflik peran auditor internal berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan temuan Abernethy & Stoelwinder (1995) dalam Puspa dan Riyanto (1999) juga menemukan hasil yang sama dimana konflik peran untuk kelompok dokter berpengaruh secara negatif baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja. Sementara Cahyono dan Ghozali (2001) berkesimpulan bahwa konflik peran berpegaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

SARAN

Skala pengukuran yang sebaiknya dipergunakan perlu dipertimbangkan menggunakan skala yang lebih lebar karena skala yang memiliki tentang data cukup lebar

JURNAL TELAAH & RISET AKUNTANSI

Vol. 2, No. 1, Januari 2009

Hal. 15-25

mampu memuat semua informasi yang diinginkan oleh masing-masing responden, sehingga hasilnya lebih baik dan diharapkan terdistribusi secara lebih normal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy, MA., dan Stoelwinder. 1995. "The Role of Professional Control in The Management of Complex Organization". *Accounting Organization & Society*, 1-16
- Cahyono, Dwi dan Imam Ghozali. 2001. "Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik)". *Simposium Nasional Akuntansi IV*, Bandung.
- Hair, Jr, Joseph F, Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham, and William C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th Ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Gilmer, B.H. 1971. *Industrial and Organizational Psychology*. New York: Mc Graw Hill.
- Hofstede, Geert. 1980. "Motivation, Leadership and Organization : Do American Theories Apply Abroad?". *Organizational Dynamics (Summer 1980b)* : 42-63.
- Jackson, S.E, dan Schuller R.S. 1985. "A Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in World Settings". *Organizational Behaviour and Human Decision Process*.
- Judge, T.A., dan E.A. Locke. 1996. "Effect of Disfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 78 (3) : 475-490
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behaviour*. 8th Ed. New York: McGraw-Hill
- Maghfiroh, Siti. 2001. "Pengaruh Kultur Organisasi dan Pelatihan Profesional Terhadap Hubungan Antara Personalitas Individu dan Kreativitas : Studi pada KAP". *Simposium Nasional Akuntansi IV*, Bandung.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Soepomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi-Yogyakarta.
- Puspa, Dwi Fitri dan Bambang Riyanto. 1999. "Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja : Suatu Penelitian Empiris". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2 (1) : 117-135
- Rahayu, Dyah Sih. 2001. "Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) pada Auditor Independen". *Simposium Nasional Akuntansi IV*, Bandung
- Ratnawati, Vince. 2001. "Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity Dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Bepindah Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)". *Simposium Nasional Akuntansi IV*, Bandung
- Riggio, R.E. 1990. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman/Little Brown Higher Education
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications*. 8th Ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Suwandi dan Nur Indriantoro. 1999. "Penguujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2 : 173-195

JURNAL TELAAH & RISET AKUNTANSI

Vol. 2, No. 1, Januari 2009

Hal. 15-25

Wolfe, D, Kahn, D, Quinn R, Snock J, dan Rosenthal R. 1964. *Organizational Stress : Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York.