

**ANALISIS PERAN MODERASI *LOCUS OF CONTROL* PADA PENGARUH TEKANAN
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
AUDITOR**

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)

Agung Wibowo

*Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang
Jl. Pawiyatan Luhur Bendan Semarang, Tepl (024)8316187, Fax (024) 8316187
(email : agungwibowo@yahoo.com)*

Abstract

The organizational commitment have become serious problem, therefore require to investigating what factors becoming its cause so that can be solved effectively. The purpose of this study was to empirically examine the influence of the job stress and job satisfaction on organizational commitment with the locus of control moderation.

The populations of the research were auditors working at public accountant firms in Jakarta. This research use purposive sampling method to collect data. A sample of 58 auditors was employed to investigate the influence of the job satisfaction and job stress on organizational commitment with the locus of control moderation.

The result of this research indicates that there is a positive effect of the job satisfaction and job stress on organizational commitment.

Keywords : Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Locus of Control.

Pendahuluan

Masalah yang sering dihadapi oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) berkaitan dengan sumber daya manusianya adalah rendahnya komitmen organisasional auditor, yang berujung pada banyaknya auditor potensial yang meninggalkan pekerjaannya (*employee movement*). Komitmen organisasional merupakan keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional yang tinggi berarti pemihakan yang tinggi pada organisasi yang memperkerjakannya.

Komitmen organisasional merupakan respon yang lebih global dan keinginan bertahan dalam organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja (Porter *et al.*, 1974 dalam Agus, 2001). Seorang dapat saja merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi komitmen pada organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan. Komitmen organisasional menurut Luthans (1987) dalam Daromes, 2006) ditentukan oleh nilai pribadi, diantaranya adalah kepuasan kerja dan *locus of control*, serta faktor organisasional yaitu tekanan pekerjaan.

Gregson (1992) telah melaporkan hasil studi di mana kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dijelaskan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap organisasi tersebut, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap organisasi itu

Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya, sehingga tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan rendah komitmennya terhadap organisasi, sehingga cenderung memiliki pikiran untuk keluar dan berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mowday *et al.*, 1979 dalam Daromes, 2006).

Baron dan Greenberg (1990) dalam Chiu *et al.* (2005) menyebutkan tekanan pekerjaan merupakan bagian yang umum dalam kehidupan manusia dan tekanan pekerjaan merupakan suatu yang sulit dihindari oleh sebagian kecil individu. Pada level tinggi tekanan pekerjaan dapat berpengaruh pada kesehatan fisik, kesejahteraan psikologi dan kinerja. Akhirnya tekanan pekerjaan yang semakin tinggi akan menyebabkan semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen organisasinya, sehingga mendorong individu untuk keluar dari pekerjaannya.

Berbagai penelitian yang ada saat ini menjelaskan bahwa variabel psikologis *locus of control* bisa berguna untuk memahami adanya tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Larwood *et al.*, 1998 dalam Chiu *et al.*, 2005). *Locus of control* digunakan untuk mengukur perbedaan antara individual dengan kecenderungan bahwa suatu peristiwa yang terjadi dalam dirinya dikarenakan oleh lingkungan yang terjadi di luar kendali seseorang (Rotter, 1996; Kren, 1992 dalam Chiu *et al.*, 2005). *Locus of control* terdiri dari pihak dengan *locus of control* internal dan pihak dengan *locus of control* eksternal. Keberadaan yang dipercayai oleh seseorang bahwa mendayagunakan kendali terhadap kehidupan mereka atau pekerjaan mereka sendiri merupakan *locus of control* secara internal, sedangkan tingkat di mana mereka merasakan bahwa nasib mereka berada di luar kendali mereka dan ditentukan oleh takdir, peluang atau kesempatan, atau kekuatan lainnya akan dikenal dengan *locus of control* eksternal (Rotter, 1966 dalam Patten, 2005).

Terdapat kecenderungan bahwa seseorang dengan *locus of control* internal dipercaya bisa mengendalikan lingkungan, sedangkan pihak atau seseorang dengan *locus of control* eksternal dipercaya bahwa mereka tidak bisa mengendalikan lingkungan dan perilaku mereka dalam pekerjaannya. Keller (1984) menyatakan bahwa pihak dengan *locus of control* internal akan lebih cenderung untuk membebankan pekerjaan pada diri mereka sendiri.

Mengingat komitmen organisasional sangat besar pengaruhnya terhadap perpindahan karyawan, maka penelitian ini berusaha mengkaji efek dari faktor personal dan faktor organisasional dalam menentukan komitmen organisasional seseorang. Penelitian ini merupakan kelanjutan penelitian saya mengenai efek moderasi *locus of control* pada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini mengambil sampel auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta dikarenakan tingkat komitmen organisasional auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta cukup rendah yang tercermin dari keinginan auditor untuk berpindah kerja cukup tinggi, dengan demikian diharapkan dapat mewakili masalah komitmen organisasional pada organisasional-organisasi lainnya.

Rumusan Masalah

Rendahnya komitmen organisasional auditor pada KAP merupakan masalah yang serius, oleh karena itu perlu diteliti faktor-faktor apa yang menjadi penyebabnya supaya dapat dipecahkan secara efektif. Penyebab rendahnya komitmen organisasional staf auditor pada KAP dapat berasal dari berbagai faktor, diantaranya dapat berupa faktor organisasional (kondisi kerja) maupun faktor personal (kondisi psikologis individu). Faktor organisasional antara lain disebabkan oleh tekanan kerja, sedangkan faktor

personal disebabkan oleh kepuasan kerja dan *locus of control* masing-masing individu.

Kepuasan kerja memang sangat penting, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan sehingga mendorong untuk lebih berkomitmen kepada organisasinya. Namun demikian, kepuasan kerja tersebut sangat tergantung pada *locus of control* masing-masing individu. Demikian juga dengan tekanan kerja, tekanan kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk kurang berkomitmen kepada organisasinya. Namun demikian tekanan kerja tersebut juga sangat tergantung pada *locus of control* masing-masing individu.

Di sisi lain, komitmen organisasional akan timbul apabila ada kepuasan kerja, namun tinggi-rendahnya komitmen organisasional ini juga sangat ditentukan oleh *locus of control* masing-masing individu.

Oleh karena itu dari permasalahan tersebut dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. a. Apakah tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional auditor?
b. Apakah *locus of control* memiliki efek pada pengaruh negatif tekanan pekerjaan terhadap komitmen organisasional auditor?
2. a. Apakah tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor?
b. Apakah *locus of control* memiliki efek pada pengaruh negatif tekanan kerja terhadap kepuasan kerja auditor?
3. a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional auditor?
b. Apakah *locus of control* memiliki efek pada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional auditor?

Kerangka Pemikiran Teoritis dan Perumusan Hipotesis

Tekanan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Locus of Control*

Pengaruh tekanan kerja terhadap komitmen organisasional banyak disertakan dalam model teoritis di berbagai literatur yang membahas mengenai tekanan akan suatu pekerjaan (Mikkelsen *et al.*, 2000). Hasil pengujian menunjukkan bahwa tekanan kerja mempunyai pengaruh yang penting dalam komitmen organisasional dan kepuasan kerja, dimana tekanan akan suatu pekerjaan ini mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional (Mikkelsen *et al.*, 2000).

Permasalahan yang berkaitan dengan tekanan suatu pekerjaan yang terjadi di antara karyawan memberikan kontribusi munculnya konsekuensi organisasi yang bersifat disfungsi, seperti menurunnya komitmen organisasional, meningkatnya jumlah karyawan yang tidak berangkat kerja, dan meningkatkan jumlah karyawan yang berhenti dari pekerjaannya (Mikkelsen *et al.*, 2000). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Tekanan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional

Locus of control eksternal juga akan menjadi pengendali dalam pengaruh dari tekanan pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Hipotesis ini dibentuk berdasarkan hasil temuan dari Perrewe (1986) dalam Chiu *et al.* (2005) yang menjelaskan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal mungkin akan merasa lemah, sehingga menolak untuk berkomitmen terhadap suatu organisasi saat mereka mempersepsikan suasana dan situasi pekerjaan yang penuh dengan tekanan (Perrewe, 1986 dalam Chiu *et al.*, (2005).

Individu yang mengakui bahwa sumber eksternal mungkin akan memberikan dampak positif terhadap hasil akhir personal dan mereka mempersepsikan dirinya sebagai "penyendiri" (tanpa integrasi sosial dengan suatu perusahaan) mungkin akan merasa lebih lemah dan akibatnya menurunkan komitmen mereka terhadap organisasional.

Penjelasan ini didukung oleh hubungan yang terjadi antara *locus of control* eksternal dengan kebutuhan untuk berafiliasi (Lefcourt, 1972 dalam Chiu *et al.* 2005). *Locus of control* dihipotesiskan menjadi pengendali dalam pengaruh negatif dari tekanan suatu pekerjaan terhadap komitmen organisasional, dan menghasilkan nilai yang tinggi bagi pihak *locus of control* eksternal dibandingkan pihak dengan *locus of control* internal. Dari pembahasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1a: Pengaruh negatif dari tekanan pekerjaan terhadap komitmen organisasional akan lebih kuat pada pihak dengan *locus of control* eksternal dibandingkan pihak dengan *locus of control* internal.

Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Locus of Control*

Menurut penelitian Williams *et al.* (2001) pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja sudah diuji secara empiris (Lee dan Ashforth, 1993). Hasil analisis yang diperoleh memperkuat konsep yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan merupakan alat prediksi yang tepat atas timbulnya beragam sikap dan perilaku negatif yang dapat menciptakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, dan makin tingginya peluang bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasi (Cummins, 1989 dalam Chiu *et al.*, 2005).

Hal ini kembali diulang saat karyawan merasa adanya tekanan kerja, maka karyawan sering memanifestasi dalam bentuk pengalaman yang negatif dan ketidakpuasan atas pekerjaan, sehingga hipotesis yang terbentuk merupakan hubungan negatif yang terjadi antara tekanan dan kepuasan atas pekerjaan. Dari pembahasan di atas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Tekanan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Goolsby (1992) dalam Chiu *et al.* (2005) menyajikan sebuah model di mana beberapa variabel di dalamnya dipandang sebagai moderating untuk hubungan yang terjadi antara tekanan pekerjaan dan hasil akhir dari suatu pekerjaan. *Locus of control* dihipotesiskan sebagai suatu tindakan moderating atau tindakan pengendalian dalam tekanan pekerjaan (Marino dan White, 1985 dalam Chiu *et al.*, 2005). Rahim (1996) menyatakan pihak dengan *locus of control* internal mempersepsikan tekanan yang lebih sedikit dibandingkan pihak dengan *locus of control* eksternal.

Kobasa *et al.* (1982) dalam Chiu *et al.* (2005) menemukan bukti yang mendukung bahwa hubungan tekanan pekerjaan ini dapat dikendalikan oleh karakteristik dari *locus of control*, karena ketidakpastian menjadi kontributor utama bagi penyebab timbulnya tekanan pekerjaan, dan kurangnya alat bantu kendali dalam persepsi akan tekanan pekerjaan yang disebabkan oleh lingkungan. *Locus of control* akan mempengaruhi hubungan yang terjadi antara tekanan suatu pekerjaan dan hasil akhir fisik, psikologis, dan perilaku (Spector & Connell, 1994).

Penelitian mengenai *locus of control* mengindikasikan bahwa antara pihak dengan *locus of control* internal dan pihak *locus of control* eksternal terdapat perbedaan perilaku dalam mengatasi suatu masalah (Spector dan Connell, 1994). Pihak dengan *locus of control* internal dinyatakan memperoleh informasi yang diperoleh secara efektif, dan menggunakan pengalaman kerjanya untuk meningkatkan tugas dan hasil akhir (Rose & Veiga, 1984). Perbedaan kognitif, dikombinasikan dengan kepercayaan yang sudah digeneralisasikan tentang efektivitas usaha, akan memberikan pihak dengan *locus of control* internal fondasi yang lebih kuat untuk mengurangi persepsi akan tekanan pekerjaan (Roberts *et al.*, 1997 dalam Chiu *et al.*, 2005).

Locus of control menjadi moderating pada pengaruh dari tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Perrewe (1986) dalam Chiu *et al.* (2005) menggunakan alat ukur tiga dimensi (*locus of control* internal, kekuatan dari pihak lain, peluang) sebagai pengendalian pengaruh tekanan pekerjaan terhadap

kepuasan kerja. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi (dengan peluang dan kekuatan dari pihak lain) akan memiliki pengaruh negatif yang kuat dari tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Pihak dengan *locus of control* internal tidak memiliki pengaruh yang tinggi terhadap suatu pekerjaan.

Locus of control dihipotesiskan menjadi pengendali dalam pengaruh negatif dari tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan menghasilkan nilai yang lebih tinggi bagi pihak dengan *locus of control* eksternal dibandingkan dengan pihak *locus of control* internal (Chiu *et al.*, 2005). Dari pembahasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2a: Pengaruh negatif dari tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja akan lebih kuat pada pihak dengan *locus of control* eksternal dibandingkan pihak dengan *locus of control* internal

Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Locus of Control*.

Gregson (1992) melaporkan bahwa kepuasan kerja adalah pertanda awal dari komitmen organisasional, sedangkan Hofstede (1993) dalam Mas'ud (2002) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu, sehingga pengujian terhadap pola hubungan di atas secara khusus menarik untuk dilakukan, terutama dengan memperhatikan kondisi budaya dan nilai yang berbeda.

Komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan topik yang sangat populer dalam penelitian yang berkaitan dengan sikap dan pekerjaan (Kontoghiorghes & Bruant, 2004; Testa, 2001). Halim (1981) dalam Chiu *et al.* (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dan juga memberikan dampak tidak langsung melalui komitmen organisasional (Blau & Boal, 1987). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Chiu *et al.*, 2005). Dari pembahasan di atas maka hipotesis yang diajukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

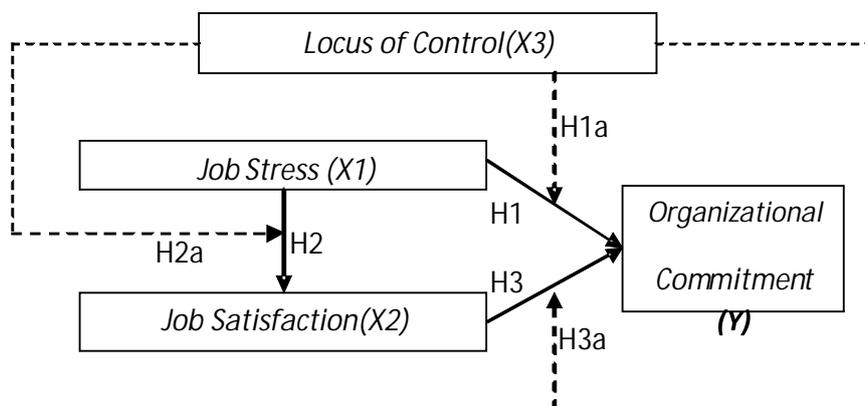
H3: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Efek moderating dari *locus of control* juga terjadi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Brockner dan Adsit (1986) dalam Chiu *et al.* (2005) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan respon afektif dari seorang individu terhadap hubungan antar karyawan dengan perusahaannya, karena pihak dengan *locus of control* internal akan lebih menerapkan peranan yang bersifat pasif dibandingkan pihak dengan *locus of control* eksternal. Dari pembahasan di atas maka hipotesis yang diajukan dirumuskan sebagai berikut:

H3a: Pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional akan lebih kuat pada pihak dengan *locus of control* internal dibandingkan pihak dengan *locus of control* eksternal

Berdasarkan pembahasan dari hasil-hasil penelitian terdahulu maka dapat dibuat model kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut.

Gambar 1
Model Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2011)

Metode Penelitian

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada berbagai Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta. Alasan pemilihan Jakarta sebagai lokasi penelitian karena sebagian besar KAP berada di Jakarta, di samping itu karena Jakarta merupakan kota metropolitan dengan kehidupan masyarakat yang kompleks, individualistis dan materialistis sehingga sangat besar kemungkinan rendahnya komitmen organisasioal auditor yang berujung pada tingginya *turnover intention*, dengan demikian Jakarta dipandang dapat mewakili wilayah lainnya di Indonesia. Berdasarkan data dalam direktori yang dikeluarkan oleh IAI Kompartemen Akuntan Publik, jumlah Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Jakarta sebanyak 289 KAP.

Pengambilan sampel dilaksanakan dengan *purposive sampling*, tipe yang digunakan adalah pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (*judgment sampling*). Kriteria-kriteria yang digunakan dalam pertimbangan yaitu telah berpengalaman kerja sebagai auditor di atas 5 tahun. Dengan pengalaman kerja di atas 5 tahun diharapkan seorang auditor sudah dapat merasakan adanya kepuasan kerja dan rasa komitmen terhadap organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan metode *mail dan/atau e-mail survey*, di mana responden dikirim daftar pertanyaan (*questionnaire*) melalui pos dan disertai amplop dan perangko jawaban atau melalui *e-mail*. Karena ukuran populasi penelitian ini tidak diketahui, maka dasar penentuan ukuran sampel adalah berdasarkan pendapat Roscoe (1975) yang dikutip oleh Sekaran (2006) sebagai berikut:

1. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.
2. Dalam penelitian multivariat (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (pada umumnya 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.

Berdasarkan pendapat Roscoe (1975) tersebut serta karena pada penelitian ini terdapat 4 variabel, maka jumlah sampel minimal adalah 40 responden. Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999) rata-rata tingkat respon di Indonesia sebesar 10% sampai dengan 20%. Pada penelitian ini diharapkan tingkat respon sebesar 20%, maka kuesioner yang dikirim seharusnya sebanyak 200 kuesioner. Karena jumlah KAP di Jakarta sebanyak 289 dan dengan harapan satu KAP dapat diwakili oleh satu responden, maka kuesioner yang dikirim adalah sebanyak jumlah KAP yang ada di Jakarta, yaitu 289 kuesioner.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Organizational Commitment

Komitmen organisasional merupakan keadaan seorang karyawan yang mendukung pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Blau & Boal, 1986). Variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mowday (1979) dengan menggunakan lima item yang diambil dari *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), dan menggunakan skala Likert 5 poin (skor 1 = sangat tidak setuju, skor 5 = sangat setuju), di mana skor 1 = sangat tidak setuju, menunjukkan bahwa komitmen organisasional rendah dan skor 5 = sangat setuju, menunjukkan komitmen organisasional tinggi.

Tekanan Kerja (*Job Stress*).

Baron dan Greenberg (1990) dalam Suharyanti, R (2003) menyebutkan bahwa tekanan pekerjaan merupakan bagian yang umum dalam kehidupan manusia dan tekanan pekerjaan merupakan sesuatu yang sulit dihindari oleh sebagian kecil individu. Pada level tinggi *stress* atau tekanan dapat berpengaruh pada kesehatan fisik, kesejahteraan psikologi dan kinerja, tekanan pekerjaan yang semakin tinggi akan mendorong individu untuk keluar dari pekerjaannya (Baron dan Greenberg, 1990).

Variabel tekanan pekerjaan diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Cohen (1983) dalam Chiu *et al.* (2005) dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dimana poin 1= Tidak Pernah, 2= Jarang, 3= Cukup Sering, 4= Sering, 5= Sangat Sering. Tekanan pekerjaan diukur dengan skala rendah menunjukkan bahwa tidak terdapat tekanan pekerjaan dan skala tinggi menunjukkan terdapat tekanan pekerjaan.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka (Porter *et al.*, 1974). Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Konrad (1999) dalam Chiu *et al.* (2005) sebagaimana yang disarankan Williams *et al.* (2001) dengan menggunakan lima item pertanyaan dan skala Likert 5 poin (skor 1= sangat tidak setuju, skor 5= sangat setuju) di mana skor 1 = sangat tidak setuju, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah dan skor 5 = sangat setuju, mengindikasikan kepuasan kerja karyawan tinggi.

Locus of Control

Locus of control yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) suatu peristiwa (Rotter, 1966 dalam Patten, 2005). Instrumen *locus of control* yang dikembangkan oleh Johnson & Mc Gill (1988) dalam Mas'ud (2004) yang terdiri dari 15 item digunakan untuk mengukur *locus of control*, yang menjelaskan bahwa item no: 1,2,6,8,9,10,14 menunjukkan kecenderungan pada *locus of control* eksternal, sedangkan item no: 3,4,5,7,11,12,13,15 menunjukkan kecenderungan pada *locus of control* internal. Bila responden menjawab dengan skala rendah berarti menggunakan *locus of control* internal dan eksternalnya rendah dan skala tinggi berarti menggunakan *locus of control* eksternal dan internalnya rendah.

Teknik Analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu regresi yang digunakan sebagai alat analisis diuji dengan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

1. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen, nilai *Tolerance*, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 (Imam, 2005)
2. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Imam, 2005). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memperhatikan signifikansi variabel-variabel penelitian yang diuji dengan uji *Glejser*.
3. Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) (Imam, 2005)

Alat statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda moderasi (*Multiple Moderated Regression Analysis* atau disingkat dengan *MMR Analysis*) dengan uji nilai selisih mutlak dari Frucot dan Shearon (1991) dalam Imam (2005). Adapun model persamaan matematiknnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a_1 + b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + b_3ZX_3 + b_4|ZX_1-ZX_3| + b_5|ZX_2-ZX_3| + e_1$$

$$X_2 = a_2 + b_6ZX_1 + b_7ZX_3 + b_8|ZX_1-ZX_3| + e_2$$

di mana:

Y	: Komitmen Organisasional
a_1, a_2	: Konstanta
$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8$: Parameter
ZX1	: <i>Standardized score</i> Tekanan kerja
ZX2	: <i>Standardized score</i> Kepuasan kerja
ZX3	: <i>Standardized score</i> <i>Locus of control</i>
$ ZX_1-ZX_3 $: Nilai absolut interaksi Tekanan Kerja dengan <i>Locus of Control</i>
$ ZX_2-ZX_3 $: Nilai absolut interaksi Kepuasan Kerja dengan <i>Locus of Control</i> ?
e_1, e_2	: Pengaruh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen, nilai *Tolerance*, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi, yaitu umumnya di atas 0,90, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Imam, 2005). Sedangkan *cut off* dari nilai *Tolerance*, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,1 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 (Imam, 2005).

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Z (X1)	Z (X2)	Z (X3)	Abs (ZX1-X3)	Abs (ZX2-X3)	Tolerance	VIF
Z (X1)	1					0,185	5,525
Z (X2)	0,795	1				0,136	7,586
Z (X3)	0,867	0,799	1			0,176	6,025
Abs (ZX1-ZX3)	0,229	0,185	0,100	1		0,779	1,298
Abs (ZX2-ZX3)	0,012	0,040	-0,065	0,410	1	0,799	1,257

Sumber: Data primer diolah, 2011

Berdasarkan hasil besaran korelasi antar variabel independen pada tabel 1, tampak bahwa semua korelasi memiliki nilai di bawah 0,90 dan hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* < 0,10, serta hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF > 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Variabel Dependen: Abs_Res)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,875	,211		4,145	,000
Z (X1)	-,442	,260	-,528	-1,702	,096
Z (X2)	,154	,304	,184	0,505	,617
Z (X3)	,345	,271	,412	1,272	,219
Abs(ZX1 - ZX3)	-,066	,401	-,025	-,163	,878
Abs(ZX2 - ZX3)	,542	,442	,181	1,226	,236

Sumber: Data primer diolah, 2011

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang secara statistik signifikan mempengaruhi variabel dependen Absolut Residual (Abs_Res). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung permasalahan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas tampak pada tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov? Smirnov Z adalah 0,608 dan tidak signifikan pada $\alpha = 0,05$ [karena Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,857 > $\alpha = 0,05$] hal ini berarti data residual berdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters (a, b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33985403
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,608
Asymp. Sig. (2-tailed)		,857

a *Test distribution is Normal.*

b *Calculated from data.*

Sumber: Data primer diolah, 2011.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hubungan kausal secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama yaitu dengan melihat besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen yang ditunjukkan oleh koefisien *Adjusted R Square*.

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,952	,948	1,403

a. Predictors: (Constant), Abs(Z X2 - Z X3), Z (X1), Abs(Z X1 - Z X3), Z (X3), Z (X2)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data primer diolah, 2011.

Berdasarkan *hasil* regresi berganda moderasi pada tabel 4 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,948 yang berarti bahwa variabilitas variabel Komitmen Organisasional yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel Tekanan Kerja, *Kepuasan Kerja*, *Locus of Control*, variabel moderasi Tekanan Kerja-*Locus of Control*, serta variabel moderasi *Kepuasan Kerja-Locus of Control* adalah sebesar 94,8%, sedangkan sisanya yang 5,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi.

Tahap kedua adalah dengan uji signifikansi pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen melalui F test. **Dari** uji pengaruh simultan (F test) diperoleh F hitung sebesar 205,552 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi moderasi dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasional, atau dapat dikatakan bahwa Tekanan Kerja, *Kepuasan Kerja*, *Locus of Control*, variabel moderasi Tekanan Kerja-*Locus of Control* serta variabel moderasi *Kepuasan Kerja-Locus of Control*, secara simultan berpengaruh terhadap *Komitmen Organisasional*.

Hasil uji secara parsial hubungan kausal antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan oleh nilai signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel independen yang dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien masing-masing variabel independen pada model *Multiple Moderated Regression* (MMR) dan signifikansi hubungan kausal antar variabel ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Berganda Moderasi

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
Constant)	13,019	,355		36,638	,000
Z Tekanan Kerja (X1)	-1,852	,437	-,303	-4,241	,000
Z Kepuasan Kerja (X2)	-1,261	,512	-,207	-2,465	,017
Z <i>Locus of Control</i> (X3)	-2,933	,456	-,480	-6,430	,000
Abs(ZX1 - ZX3)	-1,870	,675	-,096	-2,768	,008
Abs(ZX2 - ZX3)	-1,559	,744	-,071	-2,094	,041

Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2011.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Dari *Standardized Coefficients* regresi pada tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel **Z Tekanan Kerja (X1)** secara statistik signifikan mempengaruhi variabel *Komitmen Organisasional (Y)*, hal ini berarti hipotesis H1 yang menyatakan bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, secara statistik diterima. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Mikkelsen *et al.* (2000) yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan merupakan pengaruh yang penting terhadap komitmen organisasional, dimana tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Hal ini membuktikan bahwa auditor yang cukup sering mengalami tekanan dalam pekerjaannya memiliki kecenderungan untuk tidak berkomitmen pada kantor akuntan publik.

Temuan penelitian ini mendukung pernyataan Baron dan Greenberg (1990) dalam Chiu *et al.* (2005) yang menyebutkan bahwa tekanan pekerjaan merupakan bagian yang umum dalam kehidupan manusia dan tekanan pekerjaan merupakan suatu yang sulit dihindari oleh sebagian kecil individu. Pada level tinggi tekanan pekerjaan dapat berpengaruh pada kesehatan fisik, kesejahteraan psikologi dan kinerja. Akhirnya tekanan pekerjaan yang semakin tinggi akan menyebabkan semakin rendah komitmen organisasinya, sehingga mendorong individu untuk keluar dari pekerjaannya.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Moderating *Locus of Control*

Dari *Standardized Coefficients* regresi pada tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel moderasi *Abs(ZX1 - ZX3)* secara statistik signifikan mempengaruhi variabel *Komitmen Organisasional (Y)*. Hal ini berarti bahwa hipotesis H1a yang menyatakan bahwa pengaruh negatif dari tekanan pekerjaan terhadap komitmen organisasional akan lebih kuat pada pihak dengan *locus of control* eksternal dibandingkan pihak dengan *locus of control* internal, secara statistik diterima. Dengan kata lain bahwa *Locus of Control* secara signifikan memperkuat pengaruh negatif Tekanan Kerja terhadap *Komitmen Organisasional*.

Temuan ini dapat menjadi bukti bahwa pengaruh yang terjadi dari tekanan kerja terhadap komitmen organisasional akan dikendalikan oleh *locus of control*, sebab pengaruh untuk pihak dengan *locus of control* internal akan lebih kuat dibandingkan pihak dengan *locus of control* eksternal.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Kren, 1992 dalam Chiu, *et. al.*, 2005) yang mempertimbangkan perilaku berbeda dari pihak yang memiliki *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Pihak dengan *locus of control* internal akan mendayagunakan usaha atau upaya yang lebih keras secara personal untuk mengendalikan lingkungan disekitarnya dibandingkan pihak yang memiliki *locus of control* eksternal. Oleh karena itu, pihak dengan *locus of control* internal akan cenderung mengambil suatu keputusan yang aktif dan menghargai lingkungan kerjanya. Sebaliknya, pihak dengan *locus of control* eksternal akan menerapkan peranan yang pasif. Lebih lanjut (Kren, 1992 dalam Chiu, *et al.* 2005) menyatakan bahwa pihak dengan *locus of control* eksternal akan cenderung kurang berkomitmen terhadap organisasinya sehingga memikirkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya, pihak atau individu dengan *locus of control* internal akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya sehingga cenderung menunggu sampai faktor-faktor lingkungan memaksa mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pada tabel 5 dapat diketahui juga bahwa *Standardized Coefficients* variabel *Zscore: Locus of Control (X3)* secara statistik signifikan mempengaruhi variabel *Komitmen Organisasional*, hal ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* juga dapat berdiri sendiri sebagai variabel independen yang ikut mempengaruhi *Komitmen Organisasional*. Temuan ini dapat menjadi bukti yang mendukung pendapat Brownell (1981) yang menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan, termasuk lingkungan pekerjaan, dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian masalah atas apa yang terjadi pada diri mereka bersifat proaktif. Individu dengan *locus of control* eksternal sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. Dengan demikian komitmen organisasional cenderung lebih rendah pada pihak dengan *locus of control* eksternal dibandingkan pada pihak dengan *locus of control* internal.

Temuan ini dapat menjadi bukti yang mendukung temuan penelitian Srivastava & Sager (1999) bahwa pihak dengan *locus of control* internal akan cenderung memandang tekanan pekerjaan dalam situasi kerja sehari-hari sebagai suatu hal yang bisa dikendalikan. Sebaliknya, pihak yang memiliki *locus of control* eksternal menekankan dan memandang diri mereka sendiri sebagai pihak yang tidak mampu untuk mengendalikan permasalahan sehari-hari yang mereka hadapi.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hubungan kausal secara simultan antara Tekanan Kerja dengan Kepuasan Kerja dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama yaitu dengan melihat besarnya variabilitas Kepuasan Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas Tekanan Kerja yang ditunjukkan oleh koefisien *Adjusted R Square*. Berdasarkan pada tabel 6 diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,857 yang berarti bahwa variabilitas Kepuasan Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas Tekanan Kerja, *Lokus of Control* dan variabel moderasi Tekanan Kerja–*Locus of Control* adalah sebesar 85,7%, sedangkan sisanya yang 14,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi.

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,865	,857	2,201

a. Predictors: (Constant), Absolut (ZX1 - ZX3), Z (X3), Z (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X2)

Sumber: Data primer diolah, 2011

Tahap kedua adalah dengan uji signifikansi pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen melalui F test. Dari uji pengaruh simultan (F test) diperoleh F hitung sebesar 115,002 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model *Multiple Moderated Regression* (MMR) dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja, atau dapat dikatakan bahwa Tekanan Kerja, *Locus of Control*, variabel moderasi Tekanan Kerja–*Locus of Control*, secara simultan berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*.

Hasil uji secara parsial hubungan kausal antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan oleh nilai signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel independen yang dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien masing-masing variabel independen pada model *Multiple Moderated Regression* (MMR) dan signifikansi hubungan kausal antar variabel ditunjukkan pada tabel 7.

Dari *Standardized Coefficients* regresi pada tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel Z(X1) secara statistik signifikan mempengaruhi variabel *Kepuasan Kerja* (X2), hal ini berarti hipotesis H2 yang menyatakan bahwa Tekanan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja, secara statistik diterima.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Berganda Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,550	,506		34,690	,000
Z (X1)	2,574	,587	,442	4,382	,000
Z (X3)	3,003	,576	,516	5,213	,000
Abs (Z X1-Z X3)	,689	,970	,037	,710	,481

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2011.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya tekanan kerja yang dirasakan oleh seorang auditor akan berdampak terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Auditor yang merasa tekanan pekerjaan yang tinggi akan memunculkan sikap ketidakpuasan yang besar dalam pekerjaannya. Sikap sebaliknya akan ditunjukkan oleh auditor yang menghadapi tekanan pekerjaan yang rendah.

Temuan ini mendukung pendapat Baron dan Greenberg (1990) dalam Chiu *et al.* (2005) yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan merupakan bagian yang umum dalam kehidupan manusia dan tekanan pekerjaan merupakan suatu yang sulit dihindari oleh sebagian kecil individu. Pada level tinggi tekanan pekerjaan dapat berpengaruh pada kesehatan fisik, kesejahteraan psikologi dan kinerja. Akhirnya tekanan pekerjaan yang semakin tinggi akan menyebabkan semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen organisasinya, sehingga mendorong individu untuk keluar dari pekerjaannya.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderating Locus of Control

Dari *Standardized Coefficients* regresi pada tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel moderasi Abs(ZX1 -ZX3) secara statistik tidak signifikan mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (X2). Hal ini berarti bahwa hipotesis H2a yang menyatakan bahwa pengaruh negatif dari tekanan kerja terhadap kepuasan kerja akan lebih kuat pada pihak dengan *locus of control* eksternal dibandingkan pihak dengan *locus of control* internal, secara statistik tidak diterima. Hal ini mungkin disebabkan oleh tidak adanya hubungan yang terjadi antara *locus of control* dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja.

Alasan ketidaksignifikanan ini adalah adanya ketidakpercayaan pada diri auditor tentang banyak hal yang tidak menyenangkan dialami oleh sebagean besar orang yang disebabkan oleh kesialan (pertanyaan 8 dalam variabel *locus of control*). Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh dari tekanan kerja terhadap kepuasan kerja akan bernilai sama baik untuk pihak dengan kendali *locus of control* internal maupun yang eksternal, hal ini terjadi mungkin dikarenakan tidak adanya permasalahan karakteristik yang spesifik.

Namun dari *Standardized Coefficients* regresi pada tabel 7 juga dapat diketahui bahwa variabel *Locus of Control* secara statistik signifikan mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* lebih berperan sebagai variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi, pihak dengan *locus of control* internal akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pihak dengan *locus of control* eksternal. Pihak dengan *locus of control* internal menganggap bahwa keberhasilan dalam pekerjaan lebih disebabkan karena jerih payahnya sendiri/usahanya sendiri, sehingga mereka merasakan kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Hal sebaliknya terjadi pada pihak dengan *locus of control* eksternal yang menganggap bahwa keberhasilan dalam suatu pekerjaan lebih disebabkan karena faktor keberuntungan, sehingga mereka merasakan kepuasan yang lebih rendah dalam pekerjaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Dari *Standardized Coefficients* regresi pada tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel Z(X2) secara statistik signifikan mempengaruhi variabel *Komitmen Organisasional* (Y), hal ini berarti hipotesis H3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, secara statistik diterima.

Penerimaan hipotesis tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya, sehingga menghasilkan komitmen yang tinggi dengan pencapaian kepuasan kerja dari karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang auditor akan berdampak juga terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasional. Auditor yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memunculkan sikap perhatian yang besar dalam kelangsungan hidup KAP, merasa bangga, dan selanjutnya terinspirasi untuk berbuat yang terbaik bagi KAP. Sikap sebaliknya akan ditunjukkan oleh auditor jika tidak puas terhadap pekerjaannya.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Gregson (1992) yang melaporkan di mana kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dijelaskan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap organisasi tersebut, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap organisasi itu. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan rendah komitmennya terhadap organisasi, sehingga cenderung

memiliki pikiran untuk keluar dan berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mowday *et al.*, 1979 dalam Daromes, 2006).

Baron dan Greenberg (1990) dalam Chiu *et al.* (2005) menyebutkan tekanan pekerjaan merupakan bagian yang umum dalam kehidupan manusia dan tekanan pekerjaan merupakan suatu yang sulit dihindari oleh sebagian kecil individu. Tekanan pekerjaan yang semakin tinggi akan menyebabkan semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen organisasinya, sehingga mendorong individu untuk keluar dari pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Moderating *Locus of Control*

Dari *Standardized Coefficients* regresi pada tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel moderasi *Abs(ZX2 - ZX3)* secara statistik signifikan mempengaruhi variabel *Komitmen Organisasional (Y)*. Hal ini berarti bahwa hipotesis H3a yang menyatakan bahwa pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional akan lebih kuat pada pihak dengan *locus of control* internal dibandingkan pada pihak dengan *locus of control* eksternal, secara statistik diterima. Dengan kata lain bahwa *Locus of Control* secara signifikan memperkuat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *komitmen organisasional*.

Temuan penelitian ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting dalam perusahaan, artinya bahwa pihak dengan *locus of control* internal lebih memilih untuk tetap tinggal dalam sebuah perusahaan dan bekerja keras dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu mereka memilih untuk tetap konsisten dengan apa yang mereka laporkan sesuai dengan apa yang mereka jadikan komitmen. Sebagai akibatnya pihak dengan *locus of control* internal menjelaskan hubungan yang lebih kuat antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasinya.

Penutup

Berdasarkan pengujian diperoleh hasil bahwa Tekanan Kerja berpengaruh secara negatif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Jadi semakin tinggi tingkat tekanan kerja seorang auditor, maka semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen organisasional auditor tersebut.

Pengaruh negatif dari Tekanan Kerja terhadap Komitmen Organisasional akan lebih kuat pada pihak dengan *locus of control* eksternal dibandingkan pihak dengan *locus of control* internal, sebab pihak dengan *locus of control* internal akan mendayagunakan usaha atau upaya yang lebih keras secara personal untuk mengendalikan lingkungan disekitarnya dibandingkan pihak yang memiliki *locus of control* eksternal. Oleh karena itu, pihak dengan *locus of control* internal akan cenderung mengambil suatu keputusan yang aktif dan menghargai lingkungan kerjanya. Sebaliknya, pihak dengan *locus of control* eksternal akan menerapkan peranan yang pasif. Lebih lanjut pihak dengan *locus of control* eksternal akan cenderung memikirkan untuk meninggalkan organisasinya, sebaliknya pihak dengan *locus of control* internal akan cenderung menunggu hingga faktor-faktor lingkungan memaksa mereka untuk meninggalkan organisasinya.

Pengaruh negatif dari Tekanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja akan sama nilainya, baik bagi pihak dengan *locus of control* internal maupun eksternal. Hal ini disebabkan oleh karena tidak adanya hubungan yang terjadi antara *locus of control* dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja. Adanya ketidakpercayaan pada diri auditor tentang banyak hal yang tidak menyenangkan, yang dialami oleh sebagian besar orang yang disebabkan oleh kesialan (pertanyaan 8 dalam variabel *locus of control*),

menjadi alasan utama mengapa pengaruh dari tekanan kerja terhadap kepuasan kerja bernilai sama, baik untuk pihak dengan kendali *locus of control* internal maupun eksternal.

Berdasarkan pengujian juga diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Jadi, kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya, sehingga menghasilkan komitmen yang tinggi untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Auditor yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memunculkan sikap perhatian yang besar dalam kelangsungan hidup KAP, merasa bangga, dan selanjutnya terinspirasi untuk berbuat yang terbaik bagi KAP. Sikap sebaliknya akan ditunjukkan oleh auditor jika tidak puas terhadap pekerjaannya.

Pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional akan lebih kuat pada pihak dengan *locus of control* internal dibandingkan pada pihak dengan *locus of control* eksternal. Hal ini mengandung arti bahwa pihak dengan *locus of control* internal cenderung lebih memilih untuk tetap tinggal dalam sebuah perusahaan dan bekerja keras dalam perusahaan tersebut. Sebagai akibatnya pihak dengan *locus of control* internal menjelaskan hubungan yang lebih kuat antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasinya.

Daftar Pustaka

- Anderson, C. R., D. Hellriegel, & J. Slocum (1977), "*Managerial Response to Environmentally Induced Stress*", *Academy of Management Journal*, 32, halaman 803-829.
- Bline, D. M., D. Duchon, dan W. F. Meixner (1991), "*The Measurement of Organizational and Professional Commitment: An Examination of the Psychometric Properties of Two Commonly Used Instruments*", *Behavioral Research in Accounting*, 3, halaman 1-2.
- Chiu, C. K., Chien, C. S., Lin, C. P., Hsiao, C. Y., "*Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting, The moderating role of locus of control*", *Journal of Management Development* Vol. 24 No. 10, 2005 pp. 837-855
- Hackman, J. R., dan G. R. Oldham (1976), "*Motivation Through Task Design of Work*", *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), halaman 250-279.
- Hanisch, K. A. (1992), "*The Job Descriptive Index Revisited: Questions About the Questions Mark*", *Journal of Applied Psychology*, 77, halaman 377-382.
- Harrel, A. (1990), "*A Longitudinal Examination of Large CPA Firm Auditor's Personnel Turnover*", *Advances in Accounting*, 8, halaman 233-246.
- Heny, T. (2007), "Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Auditor dengan Locus Of Control sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Se-Jawa)" Tesis pada Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hollenbeck, Jr., dan C. R. Williams (1986), “*Turnover Functionality versus Turnover Frequency: A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness*”, *Journal of Applied Psychology*, 71, halaman 606-611.
- Judge, T. A. (1993), “*Does Affective Disposition Moderate the Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover?*”, *Journal of Applied Psychology*, 78, halaman 395-401.
- Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 3, No. 2, November 2001: 102 – 125 Jurusan Ekonomi Akuntansi, Fakultas Ekonomi - Universitas Kristen Petra [Http://Puslit.Petra.Ac.Id/Journals/Accounting/](http://Puslit.Petra.Ac.Id/Journals/Accounting/)
- Lee, T. W., dan R. T. Mowday (1987), “*Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of the Steers and Mowday (1981) Model of Turnover*”, *Academy of Management Journal*, 30, halaman 721-743.
- Mathieu, J. E. 1991. *A Cross-Level Nonrecursive Model of Antecedents of Organizational Commitment and Satisfaction*. *Journal of Vocational Behavior*, 32, halaman 321- 335.
- Mikkelsen, A., Ogaard, T. and Lovrich, N. (2000), “*Modeling the effects of organizational setting and individual coping style on employees' subjective health, job satisfaction and commitment*”, *Public Administration Quarterly*, Vol. 24 No. 3, pp. 371-97.
- Mowday, R. T., R. M. Steers, dan L. W. Porter (1979), “*The Measurement of Organizational Commitment*”, *Journal of Vocational Behavior*, 14, halaman 224-247.
- Pasewark, W. R., dan J. R. Strawser (1996), “*The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment*”, *Behavioral Research in Accounting*, 8, halaman 91-113.
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday, dan P. V. Boulian (1974), “*Organizational Commitment, Job Satisfaction, & Turnover Among Psychiatric Technicians*”, *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), halaman 603-609.
- Rasch, R. H., dan A. Harrell (1990), “*The Impact of Personal Characteristics on the Turnover Behavior of Accounting Professionals*”, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9 (2), halaman 90-102.
- Rotter, J. B. (1960), “*Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement*”, *Psychological Measurement*, 89, halaman 1-27.
- Smith, P. C., L. Kendall, dan C. L. Hulin (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago : Rand McNally.
- Snead, K., dan A. Harrel (1991), “*The Impact of Psychological Factors on the Job Satisfaction of Senior Auditors*”, *Behavioral Research in Accounting*, 3, halaman 85-96.

Steers, R. M. (1977), *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), halaman 46-56.

Stone, E. F., dan H. G. Gueutal (1985), “*An Empirical Derivation of the Dimensions Along which Characteristics of Jobs are Perceived*”, *Academy of Management Journal*, 28 (2), halaman 376-397.

Suartana, I. W. (2000), “*Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor*”, Tesis pada Magister Sains Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Suwandi, dan Nur Indriantoro (1999), “*Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2 (2), halaman 173-195.

Williams, E.S., Konrad, T.R., Scheckler, W.E., Pathman, D.E., Linzer, M., McMurray, J.E., Gerrity, M. and Schwartz, M. (2001), “*Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: the role of job satisfaction, job stress, mental and physical health*”, *Health Care Management Review*, Vol. 26 No. 1, pp. 7-19.

Williams, L. J., dan J. T. Hazer (1986), “*Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods*”, *Journal of Applied Psychology*, 71 (2), halaman 219-231.