

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Agus Samekto dan Soni Agus Irwandi (2010)

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dimensi personalitas (*ability, organization commitment, professional commitment, job satisfaction, dan motivation*) mempunyai hubungan yang tidak signifikan/rendah dengan kinerja dosen. Penelitian ini hanya membahas hubungan lima dimensi personalitas terhadap kinerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi pengelola lembaga pendidikan.

Persamaan Penelitian :

Sama-sama menggunakan variabel independen yaitu, komitmen organisasi, komitmen profesional.

Perbedaan Penelitian :

Penelitian sebelumnya menguji sumber data yang diperoleh dari seluruh Universitas di wilayah Surabaya. Sedangkan, penelitian ini menguji dalam lingkup Universitas di Surabaya yang memiliki nilai akreditasi A untuk Jurusan Akuntansi.

2.1.2 Nurika Restuningdiah (2009)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja, Pengaruh Komitmen Profesional

terhadap Komitmen Organisasional, Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja, Pengaruh komitmen profesional secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui Komitmen Organisasional. Sampel yang digunakan adalah akuntan pendidik, sedangkan penelitian ini termasuk penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) dengan prosedur pengujian hipotesis (*Hypothesis Testing*) untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian sebelumnya menggunakan Convenience Sampling, sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan non probability sampling.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan sampel para akuntan pendidik serta meneliti tentang variabel kepuasan kerja.

2.1.3 Soni Agus Irwandi (2008)

Penelitian ini tentang “Analisis variabel-variabel Predictors Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions”. Hasil penelitian ini menemukan persepsi tiap individu menimbulkan dampak negative terhadap *job insecurity* yang menyebabkan sikap *turnover intentions*. Besarnya kesempatan kerja alternatif terindikasi dalam penelitian ini. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah menganalisa apakah variabel *Predictors (role conflict, role ambiguity, locus of control, organizational change)*, berpengaruh terhadap *job insecurity*, apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Persamaan :

Sama-sama meneliti tentang *locus of control* (letak kendali diri).

Perbedaan :

Penambahan Variabel, yaitu pada penelitian sekarang terdapat variabel Komitmen Profesional

2.1.4 Indri Kartika & Profita Wijayanti (2007)

Penelitian ini menggunakan metode statistic deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris suatu data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Locus of control berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Auditor yang memiliki kecenderungan locus of control eksternal akan lebih memberikan toleransi atau menerima perilaku disfungsional audit.

Perbedaan penelitian:

Penelitian terdahulu sampel yang dipilih adalah para auditor, sedangkan pada penelitian kali ini sampel yang dipilih adalah para akuntan pendidik.

Persamaan penelitian:

Penelitian terdahulu maupun penelitian ini sama-sama terdapat variabel locus of control.

2.1.5 Yasmin Umar Assegar (2005)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris konflik peran dan stress kerja yang dialami oleh akuntan public dan akuntan pemerintah terhadap komitmen organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah para akuntan publik serta akuntan pemerintah yang berada di Yogyakarta. Penelitian ini

menggunakan metode convenience sampling, yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi yang mudah menyediakannya dan merupakan cara terbaik untuk mendapatkan informasi secara tepat dan efisien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada responden akuntan public didapatkan konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada responden akuntan pemerintah menunjukkan konflik peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan penelitian:

Penelitian terdahulu sampel yang dipilih adalah para akuntan publik serta akuntan pemerintah, sedangkan pada penelitian kali ini sampel yang dipilih adalah para akuntan pendidik.

Persamaan penelitian:

Sama-sama meneliti tentang stress kerja dan komitmen organisasi.

2.1.6 William R. Pasewark dan Jerry R. Strawser (1996)

Pasewark dan Strawser meneliti mengenai "*The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment*". Hasil penelitian Pasewark dan Strawser adalah menunjukkan beberapa faktor organisasi memiliki potensi menyimpulkan formasi dari niat ingin berpindah. Pertama, tingginya tingkat konflik peran dan perubahan organisasi berpengaruh terhadap perilaku staf akuntan. Kedua, hal tersebut menyebabkan meningkatnya rasa ketidakamanan dalam bekerja (konflik peran) dan kepercayaan organisasi berkurang (perubahan organisasi). Ketiga, menurunnya tingkat komitmen organisasi ketika rasa ketidakamanan dalam bekerja meningkat.

Keempat, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat mengakibatkan niat ingin berpindah semakin tinggi.

Keterbatasan dari penelitian Pasewark dan Stawser adalah tingkat respon dalam penelitian ini adalah enam puluh empat persen, *non response bias* dimungkinkan mempengaruhi hasil. Studi Pasewark dan Stawser terbatas meneliti niat ingin berpindah staf akuntan di enam perusahaan besar yang terletak di satu kota di negara-negara bersatu. Hasil tersebut tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain atau kantor lain. Para peneliti masa depan disarankan untuk meneliti keefektifan dari berbagai metode yang berfungsi untuk mengurangi dampak negatif yang dirasakan dari perubahan organisasi.

Persamaan:

Persamaan penelitian Pasewark dan Strawser dengan penelitian ini adalah menggunakan konflik peran sebagai variabel *antecedent*. Data yang digunakan sama yaitu menggunakan data primer yang diperoleh melalui metode kuisioner.

Perbedaan :

Sampel yang digunakan dalam penelitian Pasewark dan Stawser adalah staf akuntan pada enam perusahaan besar di satu kota, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan para Akuntan pendidik.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Persepsi

Menurut Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005: 58) persepsi adalah suatu individu secara implisit mengatakan bahwa persepsi suatu individu

terhadap objek sangat mungkin memiliki perbedaan dengan persepsi individu lain terhadap objek yang sama.

Robins (1996) dalam Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005: 58), secara implisit mengatakan bahwa persepsi suatu individu terhadap objek sangat mungkin memiliki perbedaan dengan persepsi individu lain terhadap objek yang sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi:

1. Faktor pada pemersepsi yaitu, sikap, motif, kepentingan, pengalaman, pengharapan
2. Faktor dalam situasi yaitu, waktu, keadaan atau tempat kerja, keadaan sosial
3. Faktor pada target yaitu, hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, kedekatan.

2.2.2 Teori motivasi

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang akan memulai atau mengarahkan perilaku Gibson (1994). Teori ini memiliki pengaruh terhadap kedua jenis perilaku. Herzberg mengusulkan bahwa signifikansi hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi adalah tinggi. Terdapat dua hal yang terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi Arfan Ikhsan (2005).

1. Sejumlah Kondisi kerja ekstrinsik, kondisi ini disebut dengan factor penyebab ketidakpuasan karena kondisi tersebut minimal dibutuhkan untuk menjaga agar ketidakpuasan tidak terjadi.
2. Sejumlah kondisi kerja intrinsik, yang apabila sebagai motivator dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2.2.3 Akuntan pendidik

Akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidik yang ada, guna melahirkan akuntan-akuntan yang terampil dan professional menurut Nurika (2009). Profesi akuntansi pendidik sangat di butuhkan bagi kemajuan profesi akuntansi itu sendiri, karena di tangan mereka para calon-calon akuntan dididik. Akuntan pendidik harus dapat melakukan transfer knowledge kepada mahasiswanya, memiliki tingkat yang tinggi dan menguasai pengetahuan bisnis dan akuntansi, teknologi informasi dan mampu mengembangkan pengetahuannya melalui pendidikan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan–teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Dosen sebagai tenaga pendidikan, juga sebagai tenaga professional yang bertugas mencakup kegiatan pokok, yaitu perencanaan, pelaksanaan proses, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian. Di samping itu melaksanakan tugas tambahan dan pengabdian kepada

masyarakat. Untuk itu sewajarnya profesionalitas dosen, harus terkait dan dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas dan aktivitasnya sebagai dosen, sehingga dosen dapat menghadapi arus globalisasi dengan efektif dan tanpa ‘ketidakberdayaan’.

Perlunya peningkatan profesionalisme dosen, karenanya dosen harus mampu memberikan dampak positif terhadap perguruan tinggi dan mengubah pendekatan instruksional dari teaching university menjadi learning university. Atas dasar kesadaran akan pentingnya profesionalisme dosen tersebut, dan perlunya mengembangkan diri menjadi guru di perguruan tinggi yang profesional. Maka kebutuhan Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI-AA), sangat dirasakan pentingnya bagi dosen untuk meningkatkan penguasaan kemampuan instruksional. Dosen seharusnya sudah terampil dalam pembelajaran, sehingga mereka tidak lagi mengajar semauanya. Disamping itu dengan program ini akan mendorong para dosen untuk menjadi kompeten, sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi pendidikan dan pembelajaran di era global ini.

2.2.4 Program AA/PEKERTI

Program Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) untuk dosen muda dan program Applied Approach (AA) untuk dosen senior merupakan dua buah program pelatihan yang dapat dimanfaatkan dalam rangka peningkatan kompetensi profesional dosen dalam memangku jabatan fungsional, terutama dalam peningkatan keterampilan pedagogis. Program

PEKERTI dan Program AA yang dikembangkan sejak tahun 1993 dan 1987 telah menjadi program yang memperoleh banyak tanggapan positif dari berbagai kalangan pendidikan tinggi. Dalam perjalanannya, banyak perubahan dan adaptasi yang dilakukan terhadap program PEKERTI dan AA, dengan maksud agar program tersebut lebih efektif, dan lebih dapat mengakomodasikan kebutuhan masing-masing perguruan tinggi.

Karena perubahan peran DIKTI sebagaimana tertera dalam PP No. 19/2005 dan dalam rangka memberikan otonomi memberikan otonomi sepenuhnya kepada perguruan tinggi, maka mulai tahun 2007, sertifikat program PEKERTI-AA tidak lagi diterbitkan oleh Direktorat Akademik DIKTI, tetapi menjadi tanggungjawab sepenuhnya perguruan tinggi pelaksana program PEKERTI-AA. Sertifikat PEKERTI-AA, baik yang diterbitkan oleh Direktorat Akademik DIKTI/Belmawa (sebelum tahun 2007) maupun yang selanjutnya akan diterbitkan oleh perguruan tinggi pelaksana program PEKERTI-AA, merupakan salah satu bukti keikutsertaan dosen dalam suatu pendidikan profesi, khususnya dalam bidang kompetensi pedagogik.(dikutip dari surat Direktorat Akademik DIKTI no. 0662/D2/2007 perihal PEKERTI-AA tanggal 30 Maret 2007).

PEKERTI-AA menjadi penting dalam pengembangan profesionalisme dosen karena kurikulum yang ditetapkan oleh DIKTI sejalan dengan amanat UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Disebutkan bahwa, beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok, yaitu perencanaan, pelaksanaan proses, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian. Di samping itu melaksanakan tugas tambahan dan pengabdian kepada

masyarakat. Program PEKERTI-AA merupakan program pelatihan yang dirancang Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi untuk peningkatan kompetensi pedagogik bagi para dosen.

2.2.5 Letak Kendali Diri (Locus of Control)

Locus of Control didefinisikan oleh MacDonald dalam Renata (2005) sebagai sejauh mana seseorang merasakan hubungan kontijensi antara tindakan dan hasil yang mereka peroleh. Seseorang yang percaya bahwa mereka memiliki pengendalian atas takdir disebut 'internal'. Locus of Control 'eksternal' di lain pihak, percaya bahwa hasil mereka ditentukan oleh agen atau faktor ekstrinsik di luar mereka sendiri, sebagai contoh, takdir, keberuntungan, kesempatan, atau sesuatu yang tidak diprediksi. Sedangkan menurut Rotter (1990) dalam indri (2007) menyatakan bahwa locus of control baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri dan karakteristik personal mereka.

Locus of control mencerminkan tingkat dimana seseorang tersebut percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya. Beberapa orang yakin atas kepercayaan pada dirinya, dan keyakinan tersebut dapat mengendalikan apa yang terjadi dalam dirinya sendiri, tipe kepribadian tersebut disebut dengan tipe internal. Sedangkan yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada dirinya dipengaruhi oleh faktor dari luar yang disebut dengan tipe eksternal. (Rotter. 1960,1966: dalam Brownell, 1978; Gibson et al 1995; Roberts et al. 1997) dalam soni (2008).

Individu dengan *locus of control* internal mempunyai kemampuan menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungannya akan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi. Sebaliknya individu dengan *locus of control* eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya. Brownell (1978); Robert et al. (1997); Pasewark dan Strawse (1996) dalam soni (2008). Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *internal locus of control*, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *external locus of control* Robbins (1996) dalam indri & profita (2007).

2.2.6 Konflik Peran (Role Conflict)

Menurut Bamber et.al. (1989) dalam yasmin (2005) konflik peran mengacu pada munculnya ketidaksesuaian tekanan peran. Konflik peran adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin menaati yang lainnya. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

Puspa dan Riyanto (1999) dalam yasmin (2005) mengemukakan bahwa konflik peran merupakan suatu gejala *psychologist* yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara professional bisa menurunkan motivasi kerja. Konflik peran adalah salah satu bentuk *disfunctional behavior* pada pihak manajemen yang tidak diinginkan

karena sifatnya yang cenderung kontra produktif ini dapat menghambat upaya pencapaian tujuan strategis perusahaan secara efektif dan efisien.

Penelitian yang menunjukkan pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Cahyono dan Ghazali (2002) menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari konflik peran terhadap komitmen organisasi staf akuntan di Kantor Akuntan Publik, sedangkan penelitian lainnya yang *meta-analysis* yang dilakukan oleh Mathieu dan Zajac (1990) dalam Yasmin (2005) menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat konflik peran yang lebih tinggi akan mempunyai komitmen organisasi yang lebih rendah. Penelitian tersebut menemukan bahwa konflik peran merupakan variabel antecedent dari komitmen organisasi yang berkorelasi dengan kepuasan kerja, dan menimbulkan konsekuensi keinginan berpindah.

2.2.7 Jabatan Organisasi

Jabatan organisasi merupakan kedudukan individu dalam struktur organisasi. Aranya dan Ferris (1984) yang menemukan bahwa seorang manajer memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi tempatnya bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya sebagai akuntan jika dibandingkan dengan anggota staf.

Menurut Basset (1995) dalam Dwi Cahyono (2002) kepuasan kerja dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan pada kedudukan yang lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan pada level bawah lebih besar

kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab kecil, hal ini biasa terjadi pada level yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan dan keahliannya.

2.2.8 Budaya Organisasi (Organization Culture)

Istilah budaya (*Culture*) pada mulanya populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata *culture* berasal dari bahasa latin *colere* mengolah, mengerjakan, biasanya berkaitan dengan pengolahan tanah. Istilah *culture* berkembang menjadi segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam oleh Koentjaraningrat (1993) dalam Chairul & Idris (2008).

Kata kultur memiliki banyak arti dari konotasi. Schein menyarankan bahwa kultur harus digunakan untuk tingkat asumsi dan keyakinan yang lebih dalam dirasakan bersama oleh para anggota suatu organisasi yang bekerja tanpa disadari. Robbins (2001) dalam Chairul & Idris (2008) mengungkapkan bahwa kultur itu merupakan istilah deskriptif, hal ini penting untuk dapat membedakan konsep ini terhadap konsep kepuasan kerja. Kultur juga bukan falsafah atau sistem nilai yang mungkin diucapkan atau ditulis oleh pendirinya dalam anggaran dasar tetapi merupakan asumsi-asumsi yang terletak di belakang nilai yang menentukan pola perilaku dan dibalik benda yang dapat terlihat seperti tata letak kantor, pakaian seragam dan sebagainya, menurut Cahyono (1996) dalam Chairul & Idris (2008).

Budaya organisasi memiliki dua tingkatan yang berbeda dilihat dari sisi kejelasan dan ketahanan menghadapi perubahan. Pada tingkat yang kurang

terlihat budaya berkaitan dengan nilai-nilai yang dianut bersama oleh kelompok dan cenderung tetap bertahan meskipun anggota kelompok sudah berubah. Tingkatan selanjutnya, budaya menggambarkan pola perilaku suatu organisasi sehingga anggota baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku teman kerjanya. Oleh Kotter & Heskett (1998) dalam Chairul & Idris (2008).

Menurut O'Reilly dalam Judge dan Cable, dalam Chairul & Idrus (2008) terdapat delapan (8) faktor yang menunjukkan ciri budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi, adalah tingkat bagaimana organisasi mendukung pengambilan resiko, eksperimentasi, dan mengabaikan kehati-hatian, kemantapan atau keamanan.
2. Perhatian terhadap detail, tingkat bagaimana organisasi membiarkan anggotanya melakukan analisis, perhatian ke detil, dan kecermatan.
3. Orientasi had, tingkat bagaimana organisasi berorientasi pada kinerja, menuntut hasil, dan mendukung harapan tinggi.
4. Keagresifan, tingkat bagaimana organisasi menekankan pada keagresifan, kompetisi, dan memanfaatkan kesempatan.
5. Dukungan, tingkat bagaimana organisasi mendorong, mendukung penyebaran informasi, dan menghargai kinerja yang baik.
6. Perhatian pada ganjaran, tingkat bagaimana organisasi memberi nilai gaji yang tinggi terhadap kinerja dan pengembangan profesional.
7. Orientasi tim, bagaimana organisasi berorientasi tim dan mendukung kolaborasi.

8. Ketegasan, bagaimana organisasi mempunyai ketegasan nilai, dapat predictable, dan rendah konflik.

Susanto (1997) dalam Chairul & Idris (2008) memaparkan sisi manfaat yang diperoleh jika budaya organisasi dipahami oleh seluruh lapisan sumber daya manusia dan bagi organisasi. Manfaat bagi sumber daya manusia adalah:

1. Memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam organisasi.
2. Mempunyai kesamaan visi dan misi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.
3. Mendorong sumber daya manusia selalu mencapai prestasi kerja atau produktifitas yang lebih baik.
4. Mengetahui secara pasti tentang jenjang karir di organisasi sehingga mendorong karyawan untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab.

2.2.9 Komitmen Profesi

Komitmen adalah digunakan untuk menunjukkan ketaatan seseorang atau perasaan senang terhadap suatu objek, orang lain, kelompok orang, cita-cita, kewajiban, atau tujuan. Komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi oleh Fuad Mas'ud (2002) dalam agung (2005).

Akuntan pendidik yang memiliki tingkat motivasi tinggi akan lebih cenderung memiliki dorongan yang tinggi dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pendidik. Melakukan pengajaran, penelitian-penelitian berkelanjutan, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai perwujudan keterikatannya terhadap tugas atau kinerjanya.

2.2.10 Komitmen Organisasi (Organizational Komitment)

Menurut Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005: 35), komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu.

Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005: 36), mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, antara lain:

1. **Komitmen Afektif** (*Affective Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
2. **Komitmen Kontinu** (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. **Komitmen Normatif** (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

Menurut Aranya et.al (1980), komitmen dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Menurut Robinson (1996) dalam Afiruddin (2003), komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Steer dan Porter dalam Yasmin (2005), komitmen organisasi diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda, antara lain dapat disebutkan sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri
Semakin tinggi tanggung jawab dan otonomi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut, semakin rendah *repetitive*, dan semakin menarik pekerjaan tersebut akan lebih tinggi tingkat komitmen yang diperlihatkan oleh setiap individu. Semakin kecil peluang promosi dan semakin besar *tension* dan ambiguitas yang berkaitan dengan pekerjaan, semakin rendah tingkat komitmen yang ada.
- b. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja, termasuk di antaranya hubungan baik dengan

supervisor dan adanya suasana saling percaya antara karyawan dengan majikannya.

2.2.11 Hubungan Letak kendali diri (Locus of control) terhadap variabel consequences pada Akuntan pendidik

Locus of Control didefinisikan oleh MacDonald dalam Renata (2005) sebagai sejauh mana seseorang merasakan hubungan kontijensi antara tindakan dan hasil yang mereka peroleh. Individu dengan *locus of control* internal mempunyai kemampuan menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungannya akan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi. Sebaliknya individu dengan *locus of control* eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya.

Locus of control pada akuntan pendidik berhubungan dengan persepsi yang ada pada diri akuntan pendidik itu sendiri, dimana jika seseorang memiliki persepsi yang positif sebelum mengerjakan suatu hal, maka seseorang akan dapat melakukan hal-hal yang rumit, tidak akan menghadapi ancaman serta akan tetap berusaha memecahkan semua masalah yang dihadapi.

Persepsi setiap individu akan mempengaruhi perbuatan yang akan dilakukan, jika setiap akuntan pendidik memiliki persepsi tentang apa yang akan dilakukan maka mereka akan jarang menghadapi ancaman serta akan cenderung merasa nyaman dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja, persepsi yang positif juga akan mendorong terbentuknya rasa komitmen yang tinggi terhadap profesi yang ditekuninya dan tidak akan meninggalkan profesi tersebut. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diturunkan adalah:

H1: Derajat internal Letak Kendali Diri berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

H2: Derajat internal Letak Kendali Diri berpengaruh terhadap Komitmen Profesi

2.2.12 Hubungan Konflik peran (Role Conflict) terhadap variabel Consequences pada Akuntan pendidik

Wolfe dan snoek (1962) dalam yasmin (2005) menyatakan bahwa konflik peran adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin menaati yang lainnya. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

Akuntan pendidik dalam menjalankan tugasnya harus mempunyai sikap professional yang tinggi, maka akuntan pendidik harus dapat memotivasi diri sendiri agar dapat menyelesaikan tugas yang datang secara bersamaan agar tidak terjadi konflik peran yang tinggi. Tugas yang diberikan oleh organisasi pasti telah sesuai dengan kemampuan dari masing-masing individu.

Motivasi adalah menguraikan tentang kekuatan yang ada pada diri sehingga yakin bahwa semua tugas yang datang akan dapat diselesaikan, dengan demikian konflik peran yang dialami oleh seorang akuntan pendidik akan rendah. Konflik peran yang rendah akan menimbulkan terbentuknya komitmen yang tinggi terhadap organisasi serta profesi yang dijalani saat ini. Berdasarkan uraian diatas dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H3: Konflik Peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H4: Konflik Peran berpengaruh terhadap komitmen profesi

2.2.13 Hubungan Jabatan organisasi terhadap variabel Consequences pada Akuntan pendidik

Jabatan organisasi merupakan kedudukan individu dalam struktur organisasi. Aranya dan Ferris (1984) yang menemukan bahwa seorang manajer memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi tempatnya bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya sebagai akuntan jika dibandingkan dengan anggota staf, dapat dikatakan bahwa jabatan organisasi dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta komitmen profesi.

Akuntan pendidik harus mempunyai motivasi yang cukup tinggi untuk dapat memperoleh jabatan yang sesuai. Jabatan yang tinggi dalam sebuah organisasi harus didapat dengan kerja keras dan keberhasilan tidak akan didapat tanpa adanya motivasi yang cukup kuat dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar.

Menurut Gibson (1994) motivasi dapat diartikan sebagai suatu konsep yang dapat menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang akan memulai atau mengarahkan perilaku. Jika seseorang berada pada jabatan yang tinggi akan lebih memiliki tanggung jawab yang besar serta lebih dihormati dan dihargai oleh orang-orang yang berada disekelilingnya. Dengan adanya kepuasan karena lebih dihormati dan dihargai, maka seseorang akan merasa nyaman serta akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan profesi yang dijalankan. Dari uraian diatas dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Jabatan Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H6 : Jabatan Organisasi berpengaruh terhadap komitmen Profesi

2.2.14 Hubungan Budaya Organisasi (Organizational Culture) terhadap variabel consequences pada Akuntan pendidik

Schein menyarankan bahwa kultur harus digunakan untuk tingkat asumsi dan keyakinan yang lebih dalam dirasakan bersama oleh para anggota suatu organisasi yang bekerja tanpa disadari. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai atau keyakinan-keyakinan yang dimiliki oleh sekelompok individu dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang sama.

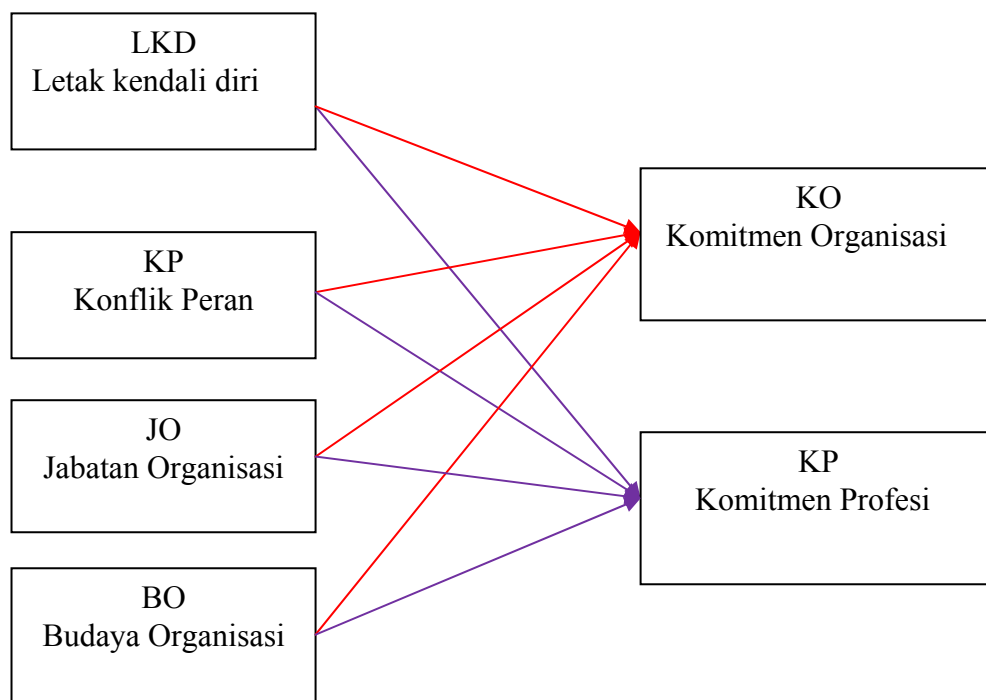
Persepsi yang berbeda pada setiap individu akan mengakibatkan tidak terjadinya keselarasan budaya dalam sebuah organisasi. Akuntan pendidik harus mempersatukan persepsi dari setiap individu-individu dengan mempunyai persepsi bahwa mereka ada pada satu organisasi yang sama serta mempunyai visi, misi, dan tujuan yang sama. Dengan demikian akan terbentuk keselarasan budaya dalam sebuah organisasi, ini akan bermanfaat bagi seluruh anggota organisasi dan dapat memberi pedoman berperilaku di dalam organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki, maka komitmen terhadap organisasi serta profesi juga akan meningkat. Dari uraian diatas dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H7: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H8: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen profesi

2.3 Kerangka Pemikiran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Antecedents yaitu letak kendali diri (LKD), Konflik Peran (KP), Jabatan Organisasi (JO), dan Budaya Organisasi (BO). Sedangkan variabel consequents adalah Komitmen organisasi (KO), dan Komitmen Profesi (KP)



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Derajat internal Letak Kendali Diri berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

H2: Derajat internal Letak Kendali Diri berpengaruh terhadap Komitmen Profesi

H3: Konflik Peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H4: Konflik Peran berpengaruh terhadap komitmen profesi

H5: Jabatan Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H6: Jabatan Organisasi berpengaruh terhadap komitmen Profesi

H7: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H8: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen profesi