

HUBUNGAN PROFESIONALISME DENGAN KONSEKUENSINYA: KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA, PRESTASI KERJA, DAN KEINGINAN BERPINDAH (STUDI EMPIRIS DI LINGKUNGAN AKUNTAN PUBLIK)

JANTJE EDUARD LEKATOMPESSY
Universitas Pattimura

This study purposed to get empirical evidence about effect of the professionalism and its consequences: organizational commitment, job satisfaction, job performance, and turnover intentions to accountant that work at public accounting firm.

Data collected with survey method. Respondent consist of 143 professional accountant staff that in work at public accounting firm, at well that position as partner, manager, supervisor, senior accounting, and junior accounting in the largely public accounting firm and other in five big city of Java Island. Research data were analyses by using regression technique.

The result showed that the effect of professionalism with its consequences: organizational commitment, job satisfaction, job performance, and turnover intentions. With the other word, professionalism to have influence positively and significant to an organizational commitment, job satisfaction, job performance, and negatively influenced with turnover intentions. Its be as accountants who have highly professionalism action will had organizational commitment, job satisfaction, and most higher job performance, and will be have of low turnover intentions. This study also to proved that experience to had influence positively and significant with professionalism, in the meaning that accountants who have widely experience will be have more high professionalism action.

Keywords : Professionalism, Organizational commitment, Job satisfaction, Job performance, and Turnover intentions.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Masalah profesionalisme dalam melakukan suatu profesi telah dikemukakan pada beberapa dekade yang lalu, dan sampai sekarang masih sangat

diperlukan, apalagi berkaitan dengan era globalisasi. Hall (1968) mengemukakan konsep profesionalisme moderen dalam melakukan suatu pekerjaan. Hall (1968) berpendapat bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan aspek sikap. Aspek struktural berkaitan dengan bagian dari pekerjaan seperti; pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme. Dalam aspek ini Hall (1968) mengemukakan lima dimensi profesionalisme yang harus dimiliki oleh individual. Lima dimensi profesionalisme tersebut biasanya oleh kalangan sosiolog disebut dengan istilah *Taxonomy Hall*. Adapun kelima dimensi tersebut adalah (1) meyakinkan bahwa pekerjaannya sangat penting; (2) mempunyai keyakinan untuk memberikan pelayanan kepada publik; (3) meminta otonomi dalam melakukan pekerjaan; (4) menganjurkan untuk mempunyai peraturan sendiri dalam pekerjaan; dan (5) berafiliasi dengan rekan sesama profesi di organisasi lain.

Dimensi-dimensi ini selanjutnya digunakan oleh para peneliti dalam bidang akuntansi untuk mengukur tingkat profesionalisme para praktisi di bidang akuntansi, baik akuntan publik dan auditor internal diberbagai kantor akuntan publik (selanjutnya disingkat KAP) dan perusahaan publik di USA dan Kanada. Profesionalisme selanjutnya dihubungkan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja pekerjaan, orientasi profesional, nilai-nilai profesional, kode etik, dan *turnover*. Misalnya Aranya, Pollock dan Amernic (1981), Norris dan Neibuhr (1984), Morrow dan Goetz (1988), Goetz, Morrow dan McElroy (1991), Schroeder, Reinstein dan Schwarts (1991), serta Kalbers dan Fogarty (1995).

Penelitian tentang profesionalisme dan konsekuensinya di luar negeri telah banyak dilakukan. Penelitian tersebut juga menggunakan akuntan yang berkerja sebagai akuntan publik di KAP dan internal auditor. Umumnya penelitian tersebut menggunakan beberapa KAP dan perusahaan besar di Kanada dan U.S. — Schroeder dan Imdieke (1977) dengan menggunakan 172 akuntan pada 16 KAP di U.S. menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berkaitan dengan ukuran perusahaan, dan juga secara negatif berhubungan dengan kepuasan kerja. Norris dan Neibuhr (1984) dengan menggunakan 62 akuntan publik dari salah satu KAP *big 8* menunjukkan bahwa profesionalisme secara positif berkaitan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Morrow dan Goetz (1988) yang melakukan subjek penelitian akuntan publik sebanyak 325 orang dari 19 KAP membuktikan bahwa dimensi-dimensi profesionalisme agak berbeda. Selain itu profesionalisme sebagai bentuk lain dari komitmen kerja. Goetz, Morrow, dan McElroy (1991) dengan menggunakan 325 akuntan publik dari 19 KAP menunjukkan bahwa kedudukan individual dan ukuran perusahaan berhubungan dengan dimensi profesionalisme.

Dalam bidang internal auditor Wood, Wilson, dan Holub (1989) dengan menggunakan 518 auditor internal dari 515 perusahaan menemukan bahwa pengalaman dan sertifikasi berhubungan dengan keyakinan dalam keberadaan lembaga pengetahuan khusus terhadap auditor internal dan adanya suatu keyakinan bahwa auditor internal harus memiliki sertifikat. Kalbers dan Fogarty (1995) yang melakukan penelitian pada 498 auditor internal pada 13 organisasi

di U.S. Hasilnya menunjukkan bahwa masing-masing dari lima dimensi profesionalisme berasosiasi dengan satu atau lebih hasil seperti kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa pengalaman auditor internal berasosiasi dengan satu dimensi profesionalisme dan hasilnya yaitu kinerja pekerjaan, keinginan berpindah dan komitmen organisasional.

Berbagai penelitian di atas menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Schroeder dan Imdieke (1977) membuktikan bahwa profesionalisme secara negatif berhubungan dengan kepuasan kerja. Norris dan Neibuhr (1984) membuktikan bahwa profesionalisme secara positif berhubungan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) menunjukkan bahwa tidak semua dimensi profesionalisme berhubungan dengan konsekuensinya.

Di Indonesia penelitian tentang profesionalisme telah banyak dilakukan. Penelitian tersebut umumnya menggunakan dimensi-dimensi profesionalisme dari Hall (1968) yang telah dirumuskan kembali oleh Kalbers dan Fogarty (1995) sebagai berikut; (1) dedikasi terhadap profesi; (2) kewajiban sosial; (3) otonomi; (4) keyakinan terhadap peraturan profesi; dan (5) afiliasi dengan sesama profesi. Wibowo (1996) melakukan penelitian dengan mereplikasi penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) pada auditor internal yang bekerja pada perusahaan berbentuk perseroan terbatas di Indonesia yang bergerak dalam jasa keuangan dan nonkeuangan, pemanufakturan, konstruksi, ritel, dan pertambangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dengan kinerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah. Selain itu lamanya berkariir sebagai auditor internal berpengaruh negatif dengan profesionalisme. Rahmawati (1997) dalam penelitiannya juga menggunakan dimensi profesionalisme yang sama dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan hanya menambahkan variabel anteseden yaitu pendidikan. Penelitian tersebut dilakukan pada 127 auditor internal yang bekerja pada BUMN dan BUMD di seluruh Indonesia. Hasilnya membuktikan bahwa kelima dimensi profesionalisme berhubungan positif dengan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi afektif. Sedangkan untuk dimensi keyakinan profesi berhubungan positif dengan komitmen organisasi berkelanjutan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa profesionalisme berhubungan negatif dengan keinginan berpindah, dan variabel pengalaman berhubungan positif dengan profesionalisme.

Kedua penelitian tersebut dilakukan dalam bidang internal auditor. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan adanya ketidakkonsistenan. Wibowo (1996) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dengan konsekuensinya; komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja pekerjaan, dan keinginan berpindah, serta pengalaman sebagai variabel anteseden berpengaruh negatif dengan profesionalisme. Sedangkan penelitian Rahmawati menunjukkan bahwa tidak semua dimensi profesionalisme berhubungan dengan konsekuensi, dan variabel pengalaman berhubungan positif dengan profesionalisme.

Penelitian dengan menggunakan profesionalisme dalam bidang akuntan yang bekerja di KAP di Indonesia belum banyak dilakukan. Untuk itu

penelitian ini akan menggunakan dimensi profesionalisme menurut Hall (1968) yang telah dirumuskan kembali oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dengan subjek akuntan yang bekerja di KAP. Hal ini dengan pertimbangan bahwa akuntan publik merupakan suatu profesi yang memberikan jasa berupa audit umum, audit khusus, atestasi dan review maupun jasa nonatestasi lainnya. Dalam melakukan pekerjaannya akuntan di KAP menghadapi pekerjaan yang lebih kompleks karena berbagai jasa tersebut. Selain itu akuntan di KAP juga dihadapkan dengan klien yang berasal dari berbagai macam industri. Adanya berbagai hal tersebut mengakibatkan akuntan di KAP perlu memiliki sikap profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme selanjutnya dihubungkan dengan berbagai konsekuensi seperti komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan keinginan berpindah. Hal ini didasarkan pada berbagai penelitian di atas yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap konsekuensinya.

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “apakah profesionalisme berpengaruh dengan konsekuensinya: komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan keinginan berpindah pada akuntan di Indonesia?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah memperoleh bukti empiris tentang pengaruh profesionalisme dengan konsekuensinya; komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan berpindah pada akuntan di Indonesia.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akuntan dalam meningkatkan sikap profesionalisme dalam melakukan pekerjaan sebagai profesi akuntan. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh IAI sebagai asosiasi profesi akuntan untuk memikirkan berbagai cara untuk meningkatkan profesionalisme. Sedangkan dalam bidang akuntansi terutama untuk menambah kajian literatur terutama akuntansi perilaku di Indonesia.

KAJIAN TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep Profesionalisme

Profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual (Kalbers dan Fogarty, 1995). Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang

penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak.

Selama beberapa dekade yang lalu banyak penelitian yang berfokus pada profesionalisme dalam organisasi, misalnya Hall (1968); Snizek (1972); Kerr *et al.*, (1977); Norris dan Neibuhr (1983); Kalbers dan Fogarty (1995). Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa profesionalisme merupakan konstruk yang bersifat multidimensional (Snizek, 1972; Barthol, 1979) tetapi tidak identik untuk anggota organisasi yang berbeda.

Konsep profesionalisme modern dalam melakukan suatu pekerjaan telah dikemukakan oleh Hall (1968). Menurutnya profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan sikap. Aspek struktural yang karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesioal dan pembentukan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme. Hall (1968) selanjutnya mengembangkan skala sikap untuk mengukur tingkat profesional di antara praktisioner pada beberapa profesi yaitu dokter, jururawat, akuntan, guru, pengacara, pekerja sosial, pialang, pustakawan, dan masinis. Elemen-elemen profesionalisme yang dikemukakan oleh Hall (1968) yaitu; (1) meyakinkan bahwa pekerjaannya sangat penting; (2) mempunyai keyakinan untuk memberikan pelayanan kepada publik; (3) meminta otonomi dalam melakukan pekerjaan; (4) menganjurkan untuk mempunyai peraturan sendiri dalam pekerjaan; dan (5) berafiliasi dengan rekan sesama jenis pekerjaan di organisasi lain. Di samping konsep profesionalisme yang dikemukakan oleh Hall (1968), dalam tahun 1977 Kerr *et al.* dalam Norris dan Neibuhr (1983) juga merumuskan elemen-elemen profesionalisme yang terdiri dari lima elemen yaitu; (1) otonomi; (2) standar kolejal; (3) etika; (4) komitmen profesional; dan (5) idnetifikasi profesional. Dengan membandingkan antara kedua elemen profesionalisme yang dikemukakan oleh Hall (1968) dan Kerr *et al.*, (1977) maka elemen-elemen profesionalisme Hall lebih lengkap (Kalbers dan Fogarty, 1995).

Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan elemen-elemen profesionalisme menurut Hall Taksonomi guna mengadakan penelitian profesionalisme pada auditor internal. Sebelumnya, elemen-elemen ini telah digunakan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti Morrow & Goetz (1988), dan Goetz, Morrow & McElroy (1991) namun tidak selengkap yang digunakan Kalbers dan Fogarty (1995). Kalbers dan Fogarty (1995) selanjutnya merumuskan Hall Taksonomi ke dalam lima elemen profesionalisme yaitu: (1) dedikasi terhadap profesi; (2) kewajiban sosial; (3) otonomi; (4) keyakinan terhadap peraturan profesi; dan (5) afiliasi dengan sesama profesi.

Hall (1968) menjelaskan kelima elemen profesionalisme tersebut yang telah dirumuskan kembali oleh Kalbers dan Fogarty (1995) sebagai berikut; *Dedikasi Terhadap Profesi*, dicerminkan melalui dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Tetap melaksanakan profesinya meskipun imbalan ekstrinsiknya berkurang. Sikap ini berkaitan dengan ekspresi dari pencurahan diri secara keseluruhan terhadap pekerjaan dan sudah merupakan suatu komitmen pribadi yang kuat. *Kewajiban Sosial*,

elemen ini berkaitan dengan pandangan tentang pentingnya peranan profesi serta manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesi karena adanya pekerjaan tersebut. *Otonomi*, sikap otonomi merupakan suatu pandangan seorang profesional yang harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain. Adanya intervensi yang datang dari luar dianggap sebagai hambatan yang dapat mengganggu otonomi profesional. Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan mereka hak, dan hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian akan timbul melalui kebebasan yang diperoleh. *Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi*, sikap ini merupakan suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompeten dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka. *Hubungan Dengan Sesama Profesi*, para profesional menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi, para profesional dapat mengembangkan profesinya.

Komitmen Organisasional

Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari berbagai variabel, misalnya komitmen dengan kepuasan. Komitmen lebih mengacu pada respon emosial individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan (Williams & Haser, 1986). Walaupun terdapat keraguan di kalangan peneliti mengenai kepastian apakah komitmen dan kepuasan merupakan konsep yang benar-benar berbeda (Mathiew & Zajac, 1990), tetapi analisis faktor memberikan dukungan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja memang merupakan konsep yang berbeda, walaupun biasanya berkorelasi tinggi (Brooke, Russel & Price, 1988; Mathiew & Farr, 1991).

Komitmen organisasional merupakan hubungan kekuatan relatif yang luas antara individu dengan organisasi (Porter *et al.*, 1976), yang karakteristiknya (Mowday *et al.*, 1979) meliputi; (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan nilai-nilai organisasi, (b) kesediaan untuk berusaha yang sebesar-besarnya untuk organisasi, dan (c) adanya keinginan yang pasti untuk mengetahui keikutsertaan dalam organisasi. Anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiiaannya tinggi terhadap organisasi akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses (Collins *et al.*, 1995).

Komitmen organisasi individu dapat diukur dengan kekuatan relatif dengan pengenalan dan keterlibatannya dalam organisasi (Aranya, Pollock & Amernic, 1991). Dengan demikian makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi. Terdapat perbedaan loyalitas antara akuntan yang bekerja pada industri dan akuntan yang bekerja di profesi. Akuntan yang bekerja di industri mempunyai tingkat kesetiaan yang rendah terhadap profesi dibandingkan akuntan yang bekerja di organisasi profesi (Hasting & Hinings, 1970).

Dalam bidang akuntan publik, Norris & Neibuhr (1984) menemukan bahwa akuntan publik dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi. Sedangkan dalam bidang auditor internal Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawaty, (1997) dan Wibowo (1996) menemukan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasional. Uraian tersebut selanjutnya dirumuskan hipotesis pertama;

H_1 : Profesionalisme berpengaruh positif dengan komitmen organisasional. Makin tinggi profesionalisme akuntan, makin tinggi juga komitmen organisasional.

Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh para ahli mengenai kepuasan kerja, membagi kepuasan kerja kedalam variabel dependen dan independen. Penelitian yang menempatkan kepuasan kerja sebagai dependen berusaha menjawab tentang variabel apa yang menentukan kepuasan kerja, misalnya komitmen organisasional, konsekuensi profesionalisme dan sebagainya. Sedangkan penelitian yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel independen berusaha mencari jawaban pertanyaan tentang pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel lain, misalnya kinerja, *turnover* dan sebagainya.

Berbagai aspek dapat mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya upah dan promosi, supervisi yang diterima, dan kepuasan dengan rekan sekerja. Selain aspek-aspek tersebut, kepuasan juga dapat disebabkan karena profesi pekerjaan (Kalbers dan Fogarty, 1995). Dalam bidang akuntan publik dan auditor internal ditemukan profesionalisme mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja (Norris dan Neibuhr, 1984; Kalbers dan Fogarty, 1995; Wibowo, 1996; Rahmawati, 1997), sedangkan Schoeder dan Imdieke, (1977) menemukan bahwa profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Untuk itu dirumuskan hipotesis kedua;

H_2 : Profesionalisme berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Makin tinggi profesionalisme akuntan, makin tinggi juga kepuasan kerja.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil dari ketekunan usaha, mental atau fisik. Prestasi kerja biasanya dievaluasi berdasarkan standar yang dapat mencerminkan prestasi sebelumnya oleh karyawan lain, karyawan itu sendiri atau pengembangan standar dari suatu studi waktu (Carrol & Tosi, 1977).

Pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan baik secara subjektif maupun objektif. Pengukuran prestasi kerja subjektif berkaitan dengan penilaian prestasi karyawan oleh individu lainnya, misalnya teman sebaya atau supervisor. Sedangkan penilaian prestasi kerja objektif bersifat nyata dan umumnya dapat dikuantifikasikan sebagai petunjuk prestasi kerja (Ferris, 1977). Selanjutnya

menurut Ferris (1977) dalam KAP pengukuran prestasi kerja objektif tidak ada, dan evaluasi prestasi kerja dalam kedudukan sebagai supervisor adalah suatu norma.

Ross dan Ferris (1981) dalam Rahmawati (1997) menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berhubungan positif dengan kinerja. Profesionalisme menjadi elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seorang manajer agar mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Hasting & Hinings (1970) melakukan penelitian terhadap para akuntan manajemen menggambarkan bahwa nilai profesional kadang-kadang tidak konsisten dengan tujuan memaksimalkan laba perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Harrel dan Taylor (1989) dalam bidang auditor internal ditemukan bahwa auditor internal yang profesional mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Sejalan dengan penelitian oleh Kalbers dan Fogarty (1995), Wibowo (1996) dan Rahmawati (1997) pada auditor internal, membagi prestasi kerja atas penilaian sendiri dan atasan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja. Ferris (1981) membuktikan bahwa prestasi kerja akuntan yunior di KAP lebih tinggi dari akuntan senior. Uraian di atas selanjutnya dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut;

H_3 : Profesionalisme berpengaruh positif dengan prestasi kerja. Makin tinggi profesionalisme akuntan, makin tinggi juga prestasi kerja.

Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan perilaku turnover (Arnold & Feldman, 1982; Mobley *et al.*, 1979). Turnover lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi oleh organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan dalam tidakan pasti meninggalkan organisasi.

Keinginan berpindah lebih mendekati pada tingkat perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari (Abelson, 1987). Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Abelson (1987) mengatakan bahwa keinginan berpindah dapat meliputi tindakan penarikan diri yang terdiri dari beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam bidang akuntansi, baik akuntan publik dan internal auditor ditemukan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh negatif dengan keinginan berpindah (Aranya & Ferris, 1984; Harrell & Taylor, 1986); Kalbers dan Fogarty, 1995; Wibowo, 1996; Rahmawati, 1997). Dengan demikian profesionalisme yang tinggi akan berpengaruh terhadap keinginan berpindah yang rendah, sehingga hipotesis keempat adalah;

H₄ : Profesionalisme berpengaruh negatif dengan keinginan berpindah. Makin tinggi profesionalisme akuntan, makin rendah keinginan berpindah.

Pengalaman

Bertambahnya profesionalisme juga dapat dijelaskan melalui kondisi demografis, seperti usia atau lamanya berkariyer dalam suatu bidang tertentu (masa jabatan). Penelitian dalam bidang auditor internal yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997) menemukan bahwa pengalaman berhubungan positif dengan profesionalisme, sedangkan Wibowo (1996) menemukan bahwa pengalaman berhubungan negatif dengan profesionalisme. Untuk itu dirumuskan hipotesis kelima sebagai berikut;

H₅ : Pengalaman berpengaruh positif dengan profesionalisme. Semakin luas pengalaman akuntan, semakin tinggi profesionalisme.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi adalah akuntan yang bekerja pada KAP di lima kota besar di pulau Jawa. Nama dan alamat KAP diperoleh dari Direktori KAP tahun 1998 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Sampel diambil secara random pada staf akuntan di setiap KAP.

Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan *mail survey* ke KAP-KAP di Jakarta, Surabaya, Bandung, Semarang, dan Yogyakarta.

Pengukuran Variabel

Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sikap dan seseorang dalam melakukan suatu profesi. Profesionalisme diukur dengan menggunakan 20 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Hall (1968) dengan modifikasi. Skala yang digunakan adalah Likert lima poin mulai dari sangat tidak baik (1) sampai sangat baik (5). Skor yang tinggi menunjukkan tingkat profesionalisme akuntan sangat tinggi dan sebaliknya.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Mowday *et al.*, (1979) yang terdiri atas sembilan item pertanyaan. Setiap pertanyaan disesuaikan dengan menggantikan istilah "organisasi" dengan "KAP". Skala yang digunakan adalah skala Likert lima poin mulai dari sangat

tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Makin tinggi skor menunjukkan komitmen organisasional akuntan yang tinggi dan sebaliknya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *facets satisfaction* (aspek-aspek kepuasan) yang terdiri dari 27 item dikembangkan oleh Albrecht, Brown & Smith (1981). Terdapat lima kemungkinan jawaban mulai dari sangat tidak puas (1) sampai sangat puas (5). Skor yang tinggi menunjukkan akuntan yang bersangkutan sangat puas dan sebaliknya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja diukur dengan menggunakan enam item yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Ada lima kemungkinan jawaban yaitu mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Skor yang tinggi menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dan sebaliknya.

TABEL 1

Diskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Deviasi standar	Kisaran teoretis	Kisaran sesungguhnya
Profesionalisme	77,27	8,44	20-100	52 - 96
Komitmen Organisasional	34,92	6,05	9-45	9-45
Kepuasan Kerja	102,38	14,30	27-135	39-135
Prestasi Kerja	23,34	3,35	6-30	6-30
Keinginan Berpindah	12,57	4,32	5-25	5-21

Keinginan Berpindah

Variabel ini diukur dengan lima item instrumen yang dikembangkan oleh Lee & Mowday (1987). Lima kemungkinan jawaban diperoleh pada item ini mulai dari sangat tidak mungkin (1) sampai tidak mungkin (5). Skor yang rendah menunjukkan keinginan berpindah yang rendah dan sebaliknya.

Pengalaman

Variabel ini diukur dengan lamanya (didasarkan banyaknya bulan) berkarier dalam KAP yang diperoleh dari data demografi responden. Skor yang tinggi menunjukkan pengalaman yang semakin luas dan sebaliknya.

Metode Analisis

Data yang telah terkumpul selanjutnya akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dikirim dalam bentuk paket ke 46 KAP di lima kota besar yang berada di pulau Jawa, 32 KAP diantaranya berpartisipasi. Total kuesioner yang dikirim 510 eksemplar, 10 eksemplar diantaranya dikembalikan karena pindah alamat. Kuesioner yang kembali 155 eksemplar, dan layak untuk dioleh 143 eksemplar (28,6%).

Jumlah responden sebanyak 143 yang digunakan untuk analisis data, responden wanita berjumlah 51 orang (35,67%) dan responden pria 92 orang (64,33%). Kedudukan responden sebagai partner dan manajer masing-masing sebanyak 23 orang (16,10%), sebagai supervisor ada 20 orang (13,98%), sebagai akuntan senior 35 orang (24,47%) dan sebagai akuntan junior 42 orang (29,37%). Lama berkarier sebagai akuntan < 5 tahun berjumlah 86 orang, 5 – 10 tahun 33 orang, dan > 10 ada 24 orang.

TABEL 2

Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Korelasi	Cronbach Alpha
Profesionalisme	0,38-0,69	0,87
Komitmen Organisasional	0,63-0,80	0,93
Kepuasan Kerja	0,48-0,84	0,95
Prestasi Kerja	0,52-0,78	0,82
Keinginan Berpindah	0,55-0,84	0,73

Diskripsi Statistik

Didasarkan pada jawaban 143 responden, maka diskripsi statistik dapat dilihat pada Tabel 1.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengukur validitas konstruk penulis menggunakan korelasi *product moment pearson*. Sedangkan untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan *cronbach alpha*. Hasil pengujian ditunjukkan dalam Tabel 2.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linier dengan model $Y_1 = a + b_1X_1 + e$ diperoleh persamaan regresi $Y_1 = 0,646244 + 0,864757X_1$. Uji koefisien regresi dengan uji partial menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh secara nyata pada komitmen organisasional dengan nilai $t = 7,018$ dan $p = 0,0000$. Nilai $R^2 = 0,2589$. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara profesionalisme dengan komitmen organisasional. Makin tinggi profesionalisme akuntan makin tinggi juga komitmen organisasional. Dengan demikian seorang akuntan akan mempunyai komitmen organisasional kepada KAP bila akuntan yang bersangkutan mempunyai sikap profesionalisme yang tinggi. Untuk itu hipotesis 1 terbukti.

Pengujian Hipotesis 2

Hasil uji regresi dengan model $Y_2 = a + b_1X_1 + e$ diperoleh persamaan regresi adalah Kepuasan Kerja = $0,646244 + 0,864757X_1$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja dengan nilai $t = 8,702$ dan nilai $p = 0,0000$. Nilai koefisien $R^2 = 0,34942$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja. Hasil ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Makin tinggi profesionalisme akuntan, makin tinggi juga kepuasan kerja. Dengan demikian akuntan akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi jika akuntan tersebut memiliki sikap profesionalisme yang tinggi.

Pengujian Hipotesis 3

Pengujian regresi dengan model $Y_3 = a + b_1X_1 + e$ memperoleh persamaan regresi untuk hipotesis ketiga prestasi kerja = $0,612571 + 0,900748X_1$. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan dengan prestasi kerja dengan nilai $t = 8,530$ dan $p = 0,0000$; nilai koefisien determinan $R^2 = 0,34038$. Dengan demikian hasil ini mendukung hipotesis ketiga. Dengan demikian prestasi kerja seorang akuntan akan meningkat jika memiliki sikap profesionalisme yang tinggi.

Pengujian Hipotesis 4

Hasil uji regresi untuk hipotesis keempat dengan model $Y_4 = a + b_1X_1 + e$ memperoleh persamaan keinginan berpindah = $6,793904 - 1,17671X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara profesionalisme dengan keinginan berpindah. Nilai $t = -6,724$ dan $p = 0,0000$,

nilai $R^2 = 0,24278$. Hasil ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif dengan keinginan berpindah, makin tinggi profesionalisme akuntan makin rendah keinginan berpindah. Dengan demikian keinginan berpindah seorang akuntan publik akan semakin rendah bila akuntan yang bersangkutan memiliki sikap profesionalisme yang tinggi.

Pengujian Hipotesis 5

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan model $Y_5 = a + b_1X_1 + e$ diperoleh persamaan regresi adalah $\text{pengalaman} = 3,207 + 0,178X_1$. Nilai uji t menunjukkan bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan dengan profesionalisme. Nilai $t = 45,452$ dan $p = 0,0000$; $R^2 = 0,235$. Hasil ini mendukung hipotesis kelima. Dengan demikian seorang akuntan akan memiliki sikap profesionalisme yang tinggi jika akuntan yang bersangkutan mempunyai pengalaman yang luas.

Temuan Lain

Temuan lain yang ingin dilihat dalam penelitian ini adalah (1) apakah terdapat perbedaan sikap profesionalisme akuntan sesuai hirarki akuntan; dan (2) apakah terdapat perbedaan sikap profesionalisme akuntan yang bekerja di KAP besar dan KAP lainnya. Hasil analisis statistik dengan uji ANOVA untuk melihat apakah terdapat perbedaan sikap profesionalisme antara akuntan yang berkedudukan sebagai partner, manajer, supervisor, akuntan senior dan akuntan junior. Hasilnya menunjukkan bahwa Nilai F tes sebesar 11,7366 dan $p = 0,0000$. Hasil ini menunjukkan bahwa ada terdapat perbedaan sikap profesionalisme di antara hirarki akuntan.

Hasil Uji t antara KAP besar KAP lainnya menunjukkan nilai $t = 0,70$; $p = 0,428$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan profesionalisme antara akuntan yang bekerja pada KAP besar dan KAP lainnya.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Simpulan

Hasil analisis dan pengujian hipotesis ditemukan bahwa secara keseluruhan sampel menunjukkan secara signifikan ada pengaruh profesionalisme dengan konsekuensinya. Dengan kata lain profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan secara negatif dan signifikan berpengaruh dengan keinginan berpindah. Dengan demikian akuntan yang memiliki sikap profesionalisme yang tinggi akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap KAP, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, memiliki prestasi kerja yang tinggi serta keinginan berpindah yang rendah. Selain itu hasil uji hipotesis untuk variabel pengalaman membuktikan bahwa pengalaman berpengaruh positif

dengan profesionalisme. Hal ini berarti akuntan memiliki pengalaman yang luas akan memiliki sikap profesionalisme yang tinggi.

Penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu khususnya dalam bidang auditor internal. Penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), Wibowo (1996) dan Rahmawati (1997) menggunakan instrumen penelitian yang sama namun mempunyai hasil yang berbeda. Penelitian ini memang menggunakan variabel penelitian yang sama, namun menggunakan instrumen yang berbeda untuk variabel konsekuensinya kecuali instrumen prestasi kerja. Selain itu penelitian ini juga melihat profesionalisme sebagai suatu kesatuan tanpa melihat dimensi-dimensinya sama seperti yang dilakukan oleh Wibowo (1996).

Temuan lain yang diperoleh dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan sikap profesionalisme pada akuntan sesuai hirarki di KAP. Dilihat dari ukuran KAP, hasil uji menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan sikap profesionalisme antara akuntan yang bekerja di KAP besar dan KAP lainnya.

Keterbatasan Penelitian

Evaluasi atas hasil penelitian ini harus mempertimbangkan keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil. Sampel yang digunakan dalam penelitian terlalu kecil, terutama pada akuntan yang bekerja di KAP besar dan lainnya (nasional dan regional) serta hanya melihat KAP di pulau Jawa. Keterbatasan lain adalah tidak dilakukannya uji *non-respon bias*, sehingga kemungkinan akan berpengaruh terhadap hasil penelitian.

Implikasi Penelitian Mendatang

Hasil penelitian ini membuka peluang yang besar untuk penelitian selanjutnya. Untuk peneliti lain yang tertarik dengan penelitian ini perlu mempertimbangkan profesionalisme dari sudut pandang yang lain seperti etika, orientasi profesional, atau lebih menitikberatkan penelitian tentang sikap profesionalisme bukan dari kerangka berpikir sosiologi, tetapi lebih memfokuskan pada kerangka berpikir akuntan. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan variabel yang sama namun menggunakan objek penelitian seperti akuntan pendidik, akuntan manajemen dan akuntan pemerintah.

REFERENSI

- Abelson, M. A. (1987). "Examination of avoidable and unavoidable turnover". *Journal of Applied Psychology*. 72: pp. 382-386.
- Albrecht, W. Steve., S. W. Brown., & D. R. Field. (1981). "Toward increased job satisfaction of practicing CPAs". *Journal of Accountancy*. (August): pp. 61-66.
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). "An examination of professional commitment in public accounting". *Accounting, Organizations and Society* 6: pp. 271-280.
- _____, & Ferris, K. (1984). "A re-examination of accountants of organizational-professional conflict". *The Accounting Review*. (January): pp. 1-15.

- Arnold, H. J. & Feldman, D. C. (1982). "A multivariate analysis of the determinants of the job turnover". *Journal of Applied Psychology*. 67: pp. 350-360.
- Barthol, M. Kathryn. (1979). "Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: A multidimensional approach". *Academy of Management Journal* 22(4): pp. 815-821.
- Brooke, P. P., Russle, D. W., & Price, J. L. (1988). "Discriminate validation of measures of job satisfaction, job involvement and organizational commitment". *Journal of Applied Psychology*. 76: pp. 127-133.
- Carrol, J. S., & Tosi, L. Hendry. (1977). *Organizational Behaviour*. John Wiley & Son Inc. USA.
- Collins, F., Suzanne, H. L., Mary, H. M., & Richard, I. N. (1995). "The relationship between budgetary management style and organizational commitment in a not-for-profit organizations". *Behavioural Research in Accounting*. 7: pp. 65-79.
- Ferris, R. K. (1977). "A test of the expectancy theory of motivation in an accounting environment". *The Accounting Review*. (July) 52(3): pp 605-615.
- Goetz, J. F., Morrow, P. C., & McElroy, J. C. (1991). "The effect of accounting firm size and member rank of professionalism". *Accounting, Organizations and Society*. 16: pp. 159-166.
- Hall, Richard. (1968). "Professionalism and bureaucratisation". *American Sociological Review*. 33: pp. 92-104.
- Harrel, A. C. E., & Taylor, M. (1986). "Organizational-professional conflict and the job satisfaction and turnover intention of internal auditing". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. (Spring): pp. 109-121.
- _____. (1989). "An examination of management ability to bias the professional objectivity of internal auditor". *Accounting, Organizations and Society*. 14(3): pp. 259-269.
- Hasting, H., & Hinnings, C. (1970). "Role relations and value adoption: A study of the professional accountant in industry". *Sociology* 6: pp. 353-366.
- Kalbers, P. L., & Fogarty, T. (1995). "Professionalism and its consequences: A study of internal auditors". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 14(1): pp. 64-86.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). "Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's (1981) Model of turnover". *Academy of Management Journal*. 30: pp. 721-743.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment". *Psychology Bulletin*. 108: pp. 171-194.
- _____. & Farr, J. L. (1991). "Further evidence for the discriminant validity of the measures of organizational commitment, job involvement, & job satisfaction". *Journal of Applied Psychology*. 76: pp. 127-133.
- Mobley, W. H., Griffith, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). "Review and conceptual analysis of the employee turnover process". *Journal of Applied Psychology*. 86: pp. 493-522.
- Morrow, P. C., & Goetz, J. F. (1988). "Professionalism as a form of work commitment". *Journal of Vocational Behaviour*. 32: pp. 92-111.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behaviour*. 14: pp. 224-247.
- Norris, D., & Neibuhr. (1984). "Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization". *Accounting, Organizations and Society*. 49-59.
- Porter, L. W., Crampon, E. J., & Smith, F. J. (1976). "Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study". *Organizational Behaviour and Human Performance*. 15: pp. 87-98.
- Rahmawaty. (1997). "Hubungan antara profesionalisme auditor internal dengan kinerja, kepuasan, komitmen dan keinginan untuk pindah". *Tesis S2 (tidak dipublikasikan)*. Program Pascasarjana UGM.

- Schroeder, R., & Imdieke, L. (1977). "Local-cosmopolitan and bureaucratic perception in public accounting firms". *Accounting, Organizations and Society*. 2: pp. 39-46.
- Snizek, E. W. (1972). "Hall's professionalism scale: An empirical reassessment". *American Sociological Review*. (February) 37: pp. 109-114.
- Wibowo, A. P. (1996). "Analisis pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme auditor internal, dan pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasional, dorongan berpindah kerja, kepuasan kerja dan kinerja auditor internal". *Skripsi S1*. FE-UGM.
- William, L. J. & Hazer, J. T. (1986). "Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equations methods". *Journal of Applied Psychology*. 71: pp. 219-231.



PERPUSTAKAAN
TRISAKTI SCHOOL OF MANAGEMENT