

ABSTRACT

This study intends to examine the effect of role conflict, role ambiguity, job insecurity on the job satisfaction of educators accountants, and examine that result of this research consistent with before reserch by Ashford et al. (1989), Pasewark Strawser (1996). and Suwandi & Indriantoro (1999). The purpose of this research is find empirically evidence about level job satisfaction of educators accountants. This study is hopes to give contribution to the development university on the increase performance of educators accountants.

The data were collected by distributing quetionaires to 700 randomly sample educators accountants be located in Java. From the distributed quetionaires only 181 paper were returned completely and analyzed by using SPSS version 10. Sample selection method using purposive sample and snowballing. Hypotheses are tested using multiple regression model.

The results indicated that role conflict, role ambiguity, job insecurity have positive effect and significant on job satisfaction, so hypotheses in this study rejected. On the environment work of educators accountants not influential on reduction job satisfaction. The results study not consistent with previously research by Ashford et al. (1989), Pasewark Strawser (1996), and Suwandi & Indriantoro (1999). Research in the future hopes can examine another variable may be can influence job satisfaction of educators accountants.

Keywords: role conflict, role ambiguity, job insecurity, job satisfaction.

I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Akuntan pendidik adalah merupakan salah satu bagian (*asset*) dari kompartemen IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) yang ikut berperan menghasilkan akuntan profesional. Fenomena yang ada minat para lulusan akuntan untuk terjun ke profesi akuntan pendidik cenderung lebih sedikit dibandingkan pada profesi akuntan publik yang dirasa memberikan kepuasan kerja dan masa depan yang lebih baik. Atas dasar fenomena tersebut peneliti memandang perlu dilakukan penelitian kepuasan kerja akuntan pendidik karena akuntan pendidik merupakan sumber daya mutlak bagi dunia pendidikan tinggi akuntansi dalam menghasilkan akuntan yang profesional. Akuntan pendidik sebagai anggota organisasi (pekerja) dalam lembaga pendidikan tinggi yang berperan serta mewujudkan kinerja organisasi karena akuntan pendidik adalah sumber daya manusia dari sebuah lembaga pendidikan dalam menghasilkan lulusan sarjana akuntansi.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja dari akuntan pendidik yang juga mempengaruhi efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan karena kepuasan kerja merupakan faktor yang

akup penting dalam mempengaruhi kepuasan hidup manusia karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Riggio, 1990). Salah satu penyebab ketidakefektifan suatu organisasi adalah faktor internal yang berkaitan dalam dengan pencapaian kinerja. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh aspek sikap dan perilaku terhadap lingkungan yaitu ada aspek kepuasan kerja. Kepuasan kerja ada dasarnya merupakan pernyataan emosional yang positif sebagai akibat dari apresiasi pekerja terhadap suatu pekerjaan tertentu (Locke, 1976).

Menurut Carten dan Spector, 1987 kepuasan kerja merupakan variabel yang secara konsisten berhubungan secara langsung dengan turnover. Dalam studi Gregson (1992) kepuasan kerja merupakan pertanda awal terhadap komitmen organisasi dalam model turnover staf akuntan publik.

Penelitian -penelitian mengenai kepuasan kerja umumnya menguji kaitan antara kepuasan kerja dengan implikasi dan faktor-faktor penyebabnya. Dalam studi Shiford dkk (1989) menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menguji faktor-faktor yang menjadi penyebab dari (*antecedent*) dan faktor yang disebabkan oleh (*consequences*) variabel *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dirasakan pekerja dengan responden penelitian internal auditor.

Pasewark dan Strawser (1996) dalam penelitiannya pada akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di kota-kota besar Amerika Serikat bagian Selatan menyebutkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap *turnover intentions* (keinginan berpindah) dan berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Penelitian ini sebenarnya merupakan aplikasi dari penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) mengenai kepuasan kerja akuntan publik pada lima KAP besar di

Indonesia yang berafiliasi dengan KAP Asing dimana dalam penelitiannya menggunakan model turnover Pasewark dan Strawser menemukan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap *turnover intentions* (keinginan berpindah) dan berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Dari penelitian Suwandi dan Indriantoro tersebut peneliti ingin melakukan penelitian ulang dengan subyek penelitian yang berbeda dan lebih memfokuskan pada pengujian variabel-variabel yang diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik. Peneliti memandangi perlu adanya penelitian terhadap profesi akuntan pendidik karena profesi ini merupakan profesi yang mempunyai peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia pada lingkungan pendidikan tinggi akuntansi dan penelitian di lingkungan akuntan pendidik masih relatif sedikit.

1.2. Perumusan Masalah

Penelitian di Indonesia mengenai tingkat kepuasan kerja di lingkungan akuntan pendidik masih jarang dilakukan dibandingkan di lingkungan akuntan publik, maka peneliti ingin menguji apakah variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja di lingkungan akuntan publik juga dapat digunakan pada lingkungan akuntan pendidik. Penelitian ini akan membahas lebih lanjut variabel-variabel yang diduga pada kepuasan kerja yaitu variabel *role conflict*, *role ambiguity* dan *job insecurity*. Masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apakah *role conflict*, *role ambiguity*, *job insecurity* yang dirasakan merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan adalah sebagai berikut:

1. Menemukan bukti empiris untuk menguji tingkat kepuasan kerja akuntan pendidik di Indonesia.
2. Membandingkan dengan penelitian sebelumnya apakah dengan subyek penelitian yang berbeda dan penggunaan teori yang sama akan memberikan hasil yang sama.

1.4. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama yang berkaitan dengan akuntansi perilaku dan memberikan masukan kepada pihak pengelola di lingkungan perguruan tinggi akuntansi dalam meningkatkan kinerja akuntan pendidik.

II. TELAHAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Pustaka

Kepuasan Kerja

Pandangan teoritis terhadap kepuasan kerja seolah-olah sama dengan motivasi kerja karena kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan, dan motivasi kerja berkaitan dengan perilaku yang timbul pada pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan subset sikap khusus yang dimiliki oleh anggota organisasi, maka kepuasan kerja seseorang mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, Mc Cormick (1980). Kepuasan kerja juga mencerminkan reaksi emosional individu sehubungan dengan aspek- aspek dalam lingkungan pekerjaannya, Poster, Steers, Monday dan Boulin (1974). Vroom (1904) menggambarkan kepuasan kerja memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pandangan teoritis terhadap kepuasan kerja, seseorang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya demikian

sebaliknya seseorang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya mengindikasikan orang tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya (Roobbins, 1996).

Dimensi kepuasan kerja menurut Mc.Cormick (1980) bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa elemen, seperti sifat pekerjaan, supervisor, perusahaan, gaji, atau peluang promosi. Pandangan teoritis terhadap kepuasan kerja menurut tinjauan Locke (1976) ada 5 (lima) orientasi umum yaitu (1) proses perbandingan, (2) teori instrumentalis, (3) pengaruh sosial, (4) teori equitas (5) teori dua factor, dimana kelima orientasi tersebut menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja bagi setiap individu.

Pandangan pertama adalah proses perbandingan, pandangan ini paling dapat diterima secara luas dan mengasumsikan bahwa tingkat efek yang berasal dari beberapa perbandingan antara standar individu akan sejauh mana standar itu dapat dipenuhi. Jumlah kepuasan yang dihasilkan merupakan fungsi ukuran perbedaan antara standar dan apa yang diyakini akan diterima dari pekerjaan tersebut.

Dimensi kedua yaitu teori instrumentalis dimana individu menghitung sejauh mana suatu pekerjaan memuaskan dengan pertimbangan sejauh mana pekerjaan itu menghasilkan hasil bernilai, individu memiliki sejumlah penilaian tentang berapa banyak individu dapat menghargai hasil tertentu seperti gaji, promosi, atau kondisi kerja yang baik. Pandangan ini cenderung memfokuskan pada masa mendatang bukan pada masa sekarang atau masa lalu.

Pandangan pengaruh sosial menyatakan bahwa seorang individu akan merasa puas terhadap pekerjaannya dengan membandingkan keadaan disekelilingnya, Weiss dan Shaw (1979).

Teori ekuitas memandang kepuasan kerja individu terhadap pekerjaannya akan membandingkan input atau hasilnya dengan

put atau output orang lain.

Teori dua factor memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari sejumlah penyebab yang sangat berbeda dibandingkan ketidakpuasan kerja. (Herzberg, Mausner, & Ynderman, 1959; Herzberg 1966). Teori ini menyatakan bahwa *satisfier* (pemuas) dimensi kerja adalah pengakuan, otonomi, dan tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri dapat mempengaruhi kepuasan dan bukan ketidakpuasan, sedangkan pengaruh sebaliknya timbul karena *dissatisfier* seperti gaji, kondisi kerja, dan perilaku hubungan manusiawi atasan atau rekan kerja.

Dalam studi Smith dkk (1969) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh enam aspek: (1) menariknya jenis pekerjaan, (2) jumlah kompensasi yang diterima pekerja, (3) kesempatan promosi jabatan, (4) supervisi dari atasan, (5) dukungan rekan kerja, (6) kondisi tempat kerja.

Aspek pertama, menarik tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja menurut Luthans (1998) bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja dan bagian dari unsur yang memuaskan pekerjaan ialah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan dan pekerjaan yang memberikan status. Robbins (1996) mengatakan bahwa pekerja akan cenderung lebih menyukai pekerjaannya bila mereka diberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya ta kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang membosankan cenderung membuat pekerja merasa frustrasi dan gagal.

Jumlah kompensasi yang diterima pekerja (upah), merupakan factor multi dimensi yang signifikan dan kompleks dalam kepuasan kerja (Judge, 1993). Upah yang diterima harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan tingkat upah yang diterima pekerja mencerminkan sejauhmana manajemen

menghargai kontribusi (pekerjaan) seseorang dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pekerja akan merasa puas apabila sistem upah dan kebijaksanaan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Memang upah yang besar bukan satu-satunya penentu utama dari kepuasan seseorang, hal ini dapat dibuktikan banyak orang yang bersedia menerima upah kecil untuk bekerja pada tempat yang dia inginkan karena alasan-alasan tertentu seperti dekat dengan keluarga.

Kesempatan untuk promosi jabatan juga penting dalam penilaian kepuasan kerja seseorang. Kebijakan promosi yang adil akan berdampak positif pada pekerja, mereka yang menerima kesempatan dipromosikan akan merasa senang, bahagia dan memperoleh kepuasan kerja atas dirinya, Luthans (1998).

Kemampuan atasan memberikan dukungan perilaku kepada bawahannya akan menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan, karena mereka merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasannya.

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan, karena mereka merasa diterima dan dibantu dalam melancarkan penyelesaian tugasnya. Memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi setiap karyawan secara individual, sedangkan kelompok kerja yang bagus akan membuat kerja lebih menyenangkan sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi setiap anggota kelompok kerjanya.

Kondisi tempat kerja merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam kondisi kerja yang baik, bersih, dan menarik akan memberikan kepuasan bagi setiap karyawan.

Konsekwensi dari kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu (1) kepuasan kerja dengan produktivitas, (2)

kepuasan kerja dengan keluar masuknya karyawan, (3) kepuasan kerja dengan ketidakhadiran karyawan, (4) kepuasan kerja dan pengaruh lainnya.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga dapat menurunkan banyaknya karyawan yang berhenti bekerja, tetapi semua itu bergantung pada kondisi. Kondisi ekonomi yang sulit akan memaksa pekerja untuk tetap bertahan meskipun dalam pekerjaannya mereka tidak menemukan kepuasan. Semua itu karena dorongan beban hidup yang harus mereka tanggung. Kepuasan kerja dengan ketidakhadiran karyawan, hal ini sangat bergantung pada sejauh mana mereka menganggap penting atau tidaknya suatu pekerjaan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kesehatan baik fisik maupun mental, mempermudah mempelajari tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan secara lebih cepat, dan semakin sedikit keluhan, sehingga karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan lebih menunjukkan perilaku dan aktivitas yang lebih kooperatif.

Role Conflict

Role Conflict yang dimaksud dalam penelitian ini adalah konflik profesional-birokrat yang timbul akibat seseorang mempunyai peran sebagai profesi akuntan pendidik dan sebagai jajaran birokrat pada perguruan tinggi tempat dia bekerja. *Role Conflict* berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. *Role Conflict* terjadi jika individu harus menyanggah dua peranan pada saat yang bersamaan (Luthans, 1998), sehingga apabila individu tersebut harus melakukan satu peran diantaranya akan mengalami kesulitan. Seorang profesional akan mengalami *role conflict* apabila profesional tersebut dalam melaksanakan tugasnya bertindak sesuai kode etikanya, maka ia akan merasa tidak berperan sebagai karyawan yang baik. Dalam penelitian

Raelin, dkk (1985) menyebutkan ada 3 (tiga) hal yang dipandang sebagai penyebab timbulnya *role conflict* dalam suatu organisasi. Pertama, seorang profesional harus terus menerus menuntut otonomi terhadap pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerjanya. Keahlian khusus yang dimilikinya mereka bawa dalam organisasi dan mereka sendiri yang memutuskan bagaimana akan menggunakan keahlian tersebut. Kedua, seseorang profesional cenderung bertanggung jawab terhadap profesi yang sudah dipilihnya dan memihak kepada profesi ketimbang kepada organisasi tempat mereka bekerja. Ketiga, seseorang profesional setia kepada norma dan standar yang ditetapkan oleh organisasi profesionalnya dibandingkan dengan norma dan standar yang ditetapkan oleh atasan mereka dalam organisasi tempat mereka bekerja

Role Conflict – Kepuasan Kerja

Role conflict merupakan gejala psikologis pekerja menimbulkan dampak negatif terhadap perilaku kerja dan berdampak pada penurunan kepuasan kerja (Khan dkk, 1964 dan Jackson and Schuler, 1985). Rendahnya *role conflict* mempengaruhi tingginya kepuasan kerja yang dirasakan pekerja (Pasewark dan Strawser 1996). Suwandi dan Indriantoro (1999) menemukan bahwa disamping *role conflict* yang mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja adalah *role ambiguity* sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh negatif variabel *role conflict* terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

Role Ambiguity

Role ambiguity yang dimaksud adalah bahwa seseorang mengalami ketidakjelasan peran dalam organisasi sehingga kinerja yang

dihasilkan tidak optimal.

Faktor yang berhubungan dengan *role ambiguity* meliputi kondisi arus kerja, pelanggaran dalam rantai komando, dan kecukupan komunikasi (Bambar et. al., 1989). Tanpa aturan yang jelas dan masukan dari atasan (atasan) ketidakjelasan peran yang dihadapi akan semakin meningkat, sehingga mengakibatkan kinerja, efektivitas organisasi yang semakin rendah.

Role Ambiguity- Kepuasan Kerja

Role ambiguity dalam konteks kerja akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen pada organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah kerja, O'Driscoll dan Beehr (1994). Dalam studi Ashford dkk. (1989), *role ambiguity* mengganggu pekerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh negatif variabel *role ambiguity* terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

Job Insecurity

Job insecurity (ketidakamanan kerja) didefinisikan sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam merupakan satu tipe perasaan pekerja yang menjadi sumber tekanan dalam bekerja (Penhalgh & Rosenblatt, 1984). Ada empat komponen yang membentuk besarnya ancaman dalam konstruk ini.

Komponen pertama adalah tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti keinginan untuk mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang memperoleh kenaikan upah. Kondisi ini dirasakan oleh individu apabila terdapat

kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang sehingga pekerja akan gelisah dan merasa tidak berdaya yang mengakibatkan pekerja akan mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang tinggi.

Komponen kedua, seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu. Untuk memperoleh hasil ancaman, besarnya tingkat ancaman pada aspek kerja dikalikan dengan tingkat kepentingan aspek kerja tersebut, hasil skor yang diperoleh dari setiap aspek kerja dijumlahkan. Ancaman pada aspek pekerjaan yang penting akan lebih berpengaruh pada *job insecurity* dibanding ancaman pada aspek yang kurang penting.

Komponen ketiga mengukur tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi kerja individu, misalnya dipecat atau dimutasikan ke kantor cabang lain.

Komponen keempat adalah tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Komponen ini akan menimbang komponen ketiga dengan metode matematis yang sama untuk memperoleh nilai besarnya ancaman pada keseluruhan kerja.

Komponen kelima adalah ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu. Ketidakberdayaan individu yang rendah menandakan bahwa individu merasa mampu menghadapi ancaman, dan tidak mengalami gelisah meskipun tetap ada ancaman pada aspek kerja.

Job Insecurity -Kepuasan Kerja

Adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, menyebabkan karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan yang mempengaruhi kondisi kerja. Menurut penelitian Ashford dkk (1989) menemukan bahwa tingginya kepuasan kerja dipengaruhi oleh rendahnya *job insecurity*

yang dirasakan oleh pekerja.

Kepuasan mencerminkan reaksi emosional individu sehubungan dengan aspek-aspek dalam lingkungan pekerjaannya, karena *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, maka sangat mungkin perasaan ini akan membawa negatif pada kepuasan kerja sebagai respon emosional utama pada pekerjaan (Ashford et al., 1989).

Perasaan ketidakamanan kerja merupakan sumber perasaan pekerja yang menyebabkan tekanan dalam bekerja, Greenhalg dan Rosenblatt (1984). Temuan Taber dkk. (1979) pekerja akan merasa tertekan akibatnya pekerja dapat mengalami susah tidur, pusing dan kehilangan selera makan, keluhan psikis dan hipertensi. Sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh negatif variabel *role ambiguity* terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terkait telah dilakukan sebelumnya antara lain Peter J. Pznameski dan Dennis M. Blime (1997) yang meneliti hubungan sebab akibat dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai pertanda awal pergantian staf akuntan yang bekerja pada Enam Besar perusahaan akuntan publik pada *midwestern city* dan model persamaan structural sebagai teknik statistik, hasilnya menunjukkan sebuah urutan sebab akibat dari komitmen organisasional kepada kepuasan kerja.

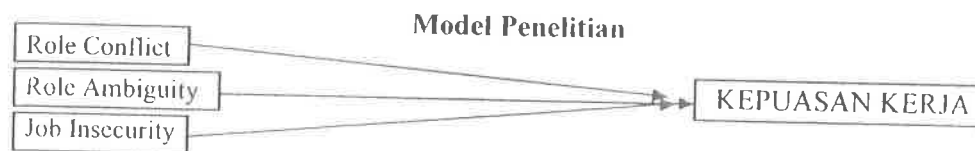
Pasewark dan Strawser (1996) dalam studinya menguji model *turnover* komprehensif yang terdiri dari 9 konstruk berdasarkan model *job insecurity* Ashford dkk (1989). Dalam studinya Pasewark dan Strawser (1996) memusatkan perhatian pada pengaruh *job in-*

security pada keinginan karyawan untuk berpindah pada sampel staf akuntan yang bekerja pada enam Kantor Akuntan Publik (KAP) yang beroperasi di kota-kota besar Amerika bagian selatan. Dalam temuan Pasewark dan Strawser (1996) menemukan bahwa *job insecurity* merupakan variabel determinan dari komitmen organisasi dan berpengaruh secara tidak langsung pada keinginan berpindah dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap *turn intentions* (keinginan berpindah) dan berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Dalam studi Ashford dkk (1989) menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menguji faktor-faktor yang menjadi penyebab dari (*antecedent*), dan faktor yang disebabkan oleh (*consequences*) variabel *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dirasakan pekerja dengan responden penelitian internal auditor. Dalam temuannya bahwa *job insecurity* yang tinggi akan mengakibatkan keinginan berpindah kerja, mengurangi komitmen terhadap organisasi dan mengurangi kepuasan kerja.

Suwandi dan Indriantoro (1999) mengenai kepuasan kerja staf akuntan publik pada lima KAP besar di Indonesia yang berafiliasi dengan KAP Asing. Dalam studinya menguji model *turnover* Pasewark Strawser dengan memusatkan perhatian pada proses pengambilan keputusan staf akuntan dalam mengevaluasi kelanjutan hubungannya dengan kantor akuntan. Dalam penelitiannya memperhatikan faktor-faktor organisasional yang menjadi determinan timbulnya *job insecurity* yang selanjutnya berpengaruh pada hilangnya rasa keamanan, akan kelanjutan kerja individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, komitmen, dan kepercayaan pada organisasi dan berakibat pada perilaku karyawan menilai kembali hubungannya dengan kantor akuntan dan mencari alternatif pekerjaan lain.

3. Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1.1 Model Penelitian

1. Metodologi Penelitian

1.1. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang bersumber dari jawaban responden atas kuesioner yang dikirim melalui pos. Dasar penentuan jumlah sampel adalah berdasarkan perhitungan dengan menggunakan formula Rao (1996) dengan asumsi bahwa jumlah populasi akuntan pendidikan Indonesia tidak teridentifikasi. Rumusan formula tersebut adalah sebagai berikut:

$$N = \frac{Z^2}{4 (\text{MOE})^2}$$

Legenda:

- N : jumlah sampel
- Z : tingkat kepercayaan
- MOE : Margin of Error

Jika level of confidence ditentukan standar deviasi Z sama dengan 1,65 (lihat tabel distribusi normal). Margin of Error (MOE) dapat ditoleransi sebesar 10% maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$N = \frac{(1,65)^2}{4 (0,1)^2} = 68$$

Dari hasil perhitungan diatas maka jumlah sampel minimal 68 responden. Pada penelitian sebelumnya pada lingkungan akuntan publik (Nurindriantoro dan Suwandi, 1999) data yang digunakan sebanyak 174 buah dengan tingkat responsi sebesar 38,67%. Atas dasar penelitian tersebut peneliti menentukan jumlah sampel sebanyak 175 buah, maka kuesioner yang dikirim sebanyak 700 kuesioner dengan asumsi tingkat responsi ditentukan sebesar 25%. Pembagian kuesioner masing-masing 140 kuesioner untuk masing-masing kota.

3.2. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan pendidik yang bekerja di perguruan tinggi negeri maupun swasta di Indonesia. Jumlah populasi akuntan pendidik di Indonesia sangat banyak dan tidak dapat diketahui secara pasti. Sampel penelitian adalah akuntan pendidik yang bekerja di perguruan tinggi negeri maupun swasta di lima ibu kota propinsi yaitu DKI Jakarta, Bandung, Semarang, Daerah Istimewa Yogyakarta dan Surabaya yang cukup representatif dalam mewakili populasi akuntan pendidik di Indonesia. Perguruan tinggi yang terpilih menjadi sampel memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Perguruan tinggi negeri di ibu kota propinsi di pulau Jawa.

2. Perguruan tinggi swasta 2 terbesar di ibu kota propinsi di pulau Jawa yang memiliki jurusan akuntansi.

Maksud peneliti menentukan kriteria pemilihan sampel diatas adalah untuk keseragaman sampel yang dipakai dalam penelitian ini. Sampel yang dipilih adalah dengan menggunakan *purposive sampling* dan *snowballing*. *Purposive sampling* digunakan karena subyek penelitian harus memenuhi kriteria bahwa responden dalam penelitian ini adalah akuntan pendidik yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun. Kriteria tersebut digunakan dengan pertimbangan bahwa akuntan pendidik tersebut telah mempunyai cukup waktu untuk melakukan penyesuaian serta cukup mampu memberikan penilaian situasi dan perlakuan yang diterima di lingkungan pekerjaannya. *Snowballing*, karena peneliti mengirimkan kuesioner pada ketua jurusan di masing-masing perguruan tinggi, kemudian ketua jurusan akan memberikan kepada dosen yang berstatus sebagai akuntan pendidik.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengiriman kuesioner kepada responden dilakukan secara gabungan yaitu melalui pos. Kuesioner tersebut dibagi menjadi 4 (empat) bagian pokok yaitu pertama instrumen menanyakan *role conflict* dan *role ambiguity*, bagian kedua menanyakan *job insecurity* yang dirasakan, bagian ketiga menanyakan kepuasan kerja dan bagian keempat menanyakan demografi responden.

3.4. Definisi Operasional Variabel Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon afektif atau sikap seseorang terhadap pekerjaan (Mc.Cormick 1980). Kepuasan kerja

diukur dari keseluruhan perasaan individu mengenai pekerjaannya yang meliputi kepuasan atas lima aspek pekerjaan: upah, promosi, rekan kerja, supervisi dan pekerjaan dengan menggunakan instrumen JDI (*Job Descriptive Index*) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin (1969). *Job Description Index* dipakai karena skala ini sering digunakan dalam riset perilaku kerja (Hanisch, 1992; Roznowski, 1989). Dalam *Job Descriptive Index*. Skor JDI diperoleh dari respons atas 72 item kata sifat (*ajective*) dengan sistem pemberian skor yang khusus. Jawaban setuju (ya) atas item positif dan tidak setuju (tidak) atas item negatif mendapat skor 3; jawaban tidak setuju (tidak) atas item positif dan setuju (ya) atas item negatif mendapat skor 0; dan jawaban Netral (N) mendapat skor 1 (Smith dkk. 1969). Pengukuran variabel kepuasan kerja keseluruhan diperoleh dengan mengalikan skala upah dan promosi dengan dua, dan kelima sub skala dijumlahkan (Judge, 1993). JDI dipilih karena merupakan skala yang paling sering digunakan dalam riset perilaku.

Role Conflict (Konflik Peran)

Role conflict didefinisikan sebagai "adanya dua (atau lebih) kelompok tekanan secara simultan sehingga kepatuhan pada kelompok yang satu akan menimbulkan kesulitan atau ketidakmungkinan untuk mematuhi yang lainnya." (Wolfe dan Snoek (1962). Rizzo dkk (1970) berhasil mengidentifikasi berbagai kejadian konflik peran: antara waktu, sumber daya, kemampuan, atau nilai individu dengan perilaku peran yang sudah digariskan; antara dua atau lebih peran yang harus dijalani satu individu dan melalui kebijakan, standar evaluasi, permintaan dan pengharapan atas orang lain yang bertentangan. Variabel *role conflict* diukur dengan menggunakan instrumen Rizzo dkk. (1970). Instrumen variabel ini terdiri

delapan butir pertanyaan, skala pengukuran variabel ini dengan menggunakan skala interval (Likert-type scale): 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4=setuju, 5=sangat setuju. Skor (1) dari jawaban menunjukkan tingkat konflik peran yang dihadapi tinggi.

Role Ambiguity (Ketidakjelasan Peran)

Role Ambiguity didefinisikan sebagai ketidakberadaan informasi yang memadai yang diperlukan seseorang agar dapat menyelesaikan perannya secara optimal." Variabel *role ambiguity* diukur dengan menggunakan enam item instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo dkk. (1970) dengan skala lima butir skala interval: 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4=setuju, 5=sangat setuju. Semua item dalam instrumen disusun dalam kalimat bertanda positif. Penyusunan kalimat ini berlawanan dengan tanda kalimat item-item dalam instrumen *role conflict*. Skor tinggi mencerminkan tingginya ketidakjelasan peran dalam pekerjaan, sebaliknya skor yang rendah pada variabel ini menandakan ketidakjelasan peran yang dihadapi responden rendah.

Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja)

Job insecurity didefinisikan sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan yang diinginkan dalam kondisi yang terancam". Konstruk ini dalam modelnya bersifat multidimensional yang terdiri dari lima komponen, yaitu: (1) pentingnya faktor-faktor bagi karyawan, (2) kemungkinan perubahan negatif pada faktor-faktor pekerjaan tersebut, (3) pentingnya dian negatif tersebut dalam pekerjaan karyawan, (4) kemungkinan terjadinya kejadian negatif tersebut, serta (5) kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada aspek-aspek ini (Ashford dkk., 1989; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984;

Pasewark & Strawser, 1996). Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dan diuji oleh Ashford et. al.(1989). Ukuran *Job Insecurity* diperoleh dengan rumusan sebagai berikut:

$$Job\ insecurity = [(\sum \text{tingkat kepentingan aspek kerja} \times \text{kemungkinan hilangnya aspek kerja}) + (\sum \text{tingkat kepentingan peristiwa yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaan} \times \text{kemungkinan terjadinya peristiwa})] \times \text{tingkat ketidakberdayaan dalam menghadapi ancaman.}$$

Skor yang lebih tinggi dari hasil persamaan tersebut menandakan (1) berbagai aspek pekerjaan (*work factors*) dan *job events* yang dirasakan lebih penting oleh individu, (2) kemungkinan terjadinya perubahan negatif pada aspek pekerjaan dan *job events* dirasakan lebih tinggi, dan (3) individu merasa lebih tidak berdaya menghadapi berbagai perubahan atas aspek pekerjaan dan *job events* tersebut (Pasewark dan Strawser, 1996).

3.5. Teknik Analisis

Analisis data mencakup tiga hal:

Statistik deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian jenis kelamin, lama kerja sebagai staf pengajar, gelar tertinggi, dan jabatan. Deskripsi variabel penelitian meliputi statistik rerata, deviasi standar dan kisaran skor jawaban responden.

Uji kualitas data (Instrumen).

Dimaksudkan untuk mengetahui keandalan (reabilitas) dan validitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen pengukur variabel penelitian ini. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi

dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada dua prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur reabilitas dan validitas data, yaitu: (1) menguji konsistensi internal dengan koefisien (*Cronbach*) *alpha*, (2) uji validitas pengukuran dengan menggunakan *factor analysis* dengan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Adequacy* (*Kaiser's MSA*). Testing keandalan *cronbach alpha* yang akan menunjukkan adanya konsistensi antar pertanyaan dan sub-bagian kelompok pertanyaan. Uji validitas menandakan keandalan dari sebuah penelitian dengan metode survei, bisa diketahui melalui testing validitas dari kuesioner dan hasil dari jawaban yang diperoleh dari responden.

Uji Hipotesis.

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (*multiple regression*) dengan alasan bahwa metode ini dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen, dengan model analisis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Model Pengujian Hipotesis

Dalam hal ini,

Y : Kepuasan kerja

X1: *role conflict*

X2: *role ambiguity*

X3: *job insecurity*

Kepuasan kerja merupakan variabel dependen yang dalam penelitian ini diprediksi dipengaruhi variabel-variabel independen, yaitu: *role conflict*, *role ambiguity*, *job insecurity*. Hasil regresi selanjutnya diinterpretasikan dengan ketentuan sebagai berikut: Jika koefisien B1 negatif signifikan, maka hasil penelitian ini mendukung H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif variabel *role conflict* terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik yang artinya semakin tinggi *role conflict* yang

dirasakan, semakin rendah kepuasan kerja akuntan pendidik. Demikian pula, jika koefisien B2 dan B3 negatif dan signifikan, maka hasil penelitian ini mendukung H2 dan H3.

V Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.1 Gambaran Umum Responden

Dari 700 kuesioner yang dikirim pada beberapa perguruan tinggi pada lima kota besar di Pulau Jawa mendapat respon sebesar 26.42% yaitu 185 kuesioner. Jumlah kuesioner yang diterima tersebut 4 kuesioner tidak digunakan karena pengisian yang tidak lengkap. Jumlah kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis sebanyak 181 kuesioner atau sebesar 25,8%. Tingkat responsi sebesar ini dapat dikategorikan cukup memuaskan dan jumlah observasi yang tinggi diharapkan akan meningkatkan keandalan hasil pengujian.

Dari 181 sampel yang digunakan untuk analisis data, responden wanita berjumlah 80 orang (44.2%) dan responden pria berjumlah 101 (55.8%). Masa kerja responden pada lembaga dimana mereka bekerja 1-10 tahun sejumlah 118 orang (65.2%), 63 orang (34,8%) mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun. Tabel berikut menyajikan data demografis responden penelitian secara lengkap.

Tabel 4.1.1
Statistik Deskriptif Demografi Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	101	55,8%
Wanita	80	44,2%
Lama Bekerja		
1-10 Tahun	118	65,2%
Lebih Dari 10 Tahun	63	34,8%
Gelar		
Sarjana Akuntansi	99	54,7%
Master Akuntansi	77	42,5%
Lain-lain	5	2,8%

Sumber: Data primer yang diolah

Statistik deskriptif setiap variabel penelitian, meliputi: nilai rerata, deviasi standar, kisaran nilai teoritis dan nilai sesungguhnya dari jawaban responden.

Role Conflict

Instrumen yang digunakan untuk pengukuran variabel *role conflict* adalah instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo dkk.

menunjukkan bahwa responden umumnya cenderung mengalami konflik peran (*role conflict*) yang rendah. Rata-rata sebesar 17,60 dari variabel ini juga menunjukkan bahwa responden cenderung mengalami *role conflict* yang rendah. Deviasi standar 5,04 menunjukkan dispersi jawaban antara responden satu dengan yang lain relatif tidak besar.

Tabel 4.1.2
Statistik Deskriptif Variabel Role Conflict

variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Deviasi Standar
<i>Role Conflict</i>	8-40	9-27	17,60	5,04

Sumber: Data primer yang diolah

)). Instrumen ini terdiri dari delapan butir pernyataan dengan lima poin skala Likert but, mengukur *role conflict* yang tinggi dan skor tinggi dan *role conflict* yang rendah dengan skor rendah.

Tabel 4.1.2 berikut ini menyajikan statistik deskriptif mengenai variabel *role con-*

tabel diatas menunjukkan skor jawaban responden berkisar antara 9-27 dengan kisaran teoritis antara 8-40. Nilai sesungguhnya dari jawaban responden

Role Ambiguity

Instrumen yang digunakan untuk pengukuran variabel *role ambiguity* adalah instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo dkk. (1970). Instrumen ini terdiri dari enam butir pertanyaan dengan skala Likert lima poin. Dengan membalik jawaban responden, skor rendah menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran yang dialami rendah, sebaliknya skor tinggi menunjukkan ketidakjelasan peran yang dialami tinggi.

Tabel 4.1.3 berikut ini menyajikan statistik deskriptif mengenai variabel *role ambiguity*.

Tabel 4.1.3
Statistik Deskriptif Variabel *Role Ambiguity*

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Deviasi Standar
<i>Role Ambiguity</i>	6-30	6-17	14,81	3,07

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil pengukuran variabel *role ambiguity* menunjukkan bahwa skor jawaban responden berkisar antara 6-17, sedangkan skor kisaran teoritis berkisar antara 6-30. Artinya bahwa responden umumnya mengalami ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang rendah.

Job Insecurity

Tabel 4.1.4 menunjukan statistik deskriptif mengenai pengukuran *job insecurity*. Instrumen ini dikembangkan oleh Greenhalg dan Rosenblatt (1984) terdiri dari

Tabel 4.1.4 menunjukkan skor jawaban responden berkisar antara 19144-103587 dengan perbandingan kisaran teoritis antara 897-109875 artinya responden cenderung mengalami *job insecurity* yang tinggi.

Kepuasan Kerja

Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan instrumen *Job Descriptive Index* (JDI) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin (1969), terdiri dari 72 item

Tabel 4.1.4
Statistik Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Deviasi Standar
<i>Job Insecurity</i>	897-109875	19144-103587	555878,82	28729,47

Sumber: Data primer yang diolah

lima komponen, dimana masing-masing komponen menggunakan skala lima poin. Skor rendah menunjukkan *job insecurity* yang rendah dan skor tinggi menunjukkan *job insecurity* yang tinggi. Variabel ini memerlukan perhitungan skor komposit karena modeinya bersifat multidimensional.

kata sifat dengan sistem pemberian skor yang khusus.

Tabel 4.1.5 berikut menyajikan statistik deskriptif mengenai variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.1.5
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Deviasi Standar
Kepuasan Kerja	0-270	45-225	144,56	9,49

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada umumnya responden mengalami kepuasan kerja yang tinggi karena dari hasil pengukuran variabel kepuasan kerja, skor jawaban responden berkisar antara 45-225 dengan kisaran teoritis antara 0-270.

4.2 Uji Reabilitas dan Validitas data

Sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reabilitas data untuk menguji konsistensi

dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Peneliti melakukan *pre test* terhadap 30 responden akuntan pendidik yang ada di kota Semarang. Hasil dari pengujian reliabilitas dan validitas pada tabel 4.2.1 menunjukkan bahwa keempat instrumen yang digunakan cukup andal (*reliable*) dan sah (*valid*), karena nilai *Cronbach alpha* dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach alpha* besarnya lebih dari 0,5 (Nunnally, 1978).

Tabel 4.2.1
Hasil Pengujian Reabilitas dan Validitas Instrumen

Variabel	Conbach Alpha	Kaiser's MSA
<i>Role Conflict</i>	0.8722	0.771
<i>Role Ambiguity</i>	0.8377	0.707
Job Insecurity		
▪ Tingkat kepentingan aspek kerja	0.8240	0.512
▪ Kemungkinan hilangnya aspek kerja	0.9517	0.698
▪ Tingkat kepentingan peristiwa yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaan	0.7168	0.500
▪ Kemungkinan terjadinya peristiwa	0.7949	0.500
▪ Tingkat ketidakberdayaan dalam menghadapi ancaman	0.9434	0.766
Keputusan Kerja		
Pekerjaan	0.7278	0.524
Supervisi	0.6498	0.507
Rekan kerja	0.7135	0.561
Upah	0.5949	0.589
Promosi	0.7127	0.701

Sumber: Data primer yang diolah

4.3 Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi (tabel 4.3.1) menunjukkan angka r kuadrat sebesar 43.1% (0.431), $F = 13.426$ dengan signifikansi p kurang dari 0.0001. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang

pendidik. Hasil penelitian ini ternyata tidak konsisten dengan hasil penelitian Pasewark dan Strawser (1996), Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menyatakan bahwa variabel *role conflict* mempunyai hubungan negatif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.3.1
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	Kesalahan Standar	Nilai-t	Probabilitas
Konstanta	108,973	7,925	13,750	.000
<i>Role Conflict</i>	0,889	0,151	5,883	.000
<i>Role Ambiguity</i>	0,671	0,255	2,630	.009
<i>Job Insecurity</i>	5,882E-05	0,000	2,509	.013

R = .432 ; F = 13.426 ; Sig F = .000

Sumber: Data primer yang diolah

signifikan antara variabel dependen (kepuasan kerja) dengan tiga variabel prediktornya (*role conflict*, *role ambiguity*, *job insecurity*). Perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh semua variabel independen sebesar 43,1%.

Pengaruh *Role Conflict*

Hipotesis 1 menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif variabel *role conflict* terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik artinya semakin tinggi *role conflict* yang dirasakan semakin rendah kepuasan kerja akuntan pendidik. Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh *role conflict* (4.3.1) terhadap kepuasan kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0.889 dengan tingkat signifikansi pada p kurang dari 0.01. Artinya, *role conflict* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini menolak hipotesa 1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif variabel *role conflict* terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik yang artinya semakin tinggi *role conflict* yang dirasakan semakin rendah kepuasan kerja akuntan

Pengaruh *Role Ambiguity*

Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap kepuasan kerja dirumuskan dalam hipotesis 2 yaitu terdapat pengaruh negatif variabel *role ambiguity* terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik artinya semakin tinggi *role ambiguity*, semakin rendah kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan variabel ini mempunyai koefisien positif sebesar 0,671 dengan tingkat signifikansi pada p kurang dari 0.01, artinya *role ambiguity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menolak hipotesis (2) yang menyatakan semakin tinggi *role ambiguity*, semakin rendah kepuasan kerja. Hasil temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999).

Pengaruh *Job Insecurity*

Selain *role conflict* dan *role ambiguity*, juga menguji variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja yang dinyatakan dalam hipotesis (3) yaitu terdapat pengaruh negatif variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik, artinya

semakin tinggi *job insecurity*, semakin rendah kepuasan kerja. Tabel (4.3.1) menunjukkan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada koefisien 5,882E-05 dengan tingkat signifikansi p kurang dari 0,01. Dengan demikian penelitian ini menolak hipotesis (3) yang menyatakan semakin tinggi *job insecurity*, semakin rendah kepuasan kerja. Temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Asford dkk. (1989).

V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan Penelitian

1. Hasil temuan ini menunjukkan variabel independen yaitu *role conflict*, *role ambiguity*, *job insecurity* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik sebagai variabel dependen. Variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 43,1%. Dari hasil penelitian ini ternyata tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Asford dkk (1989, Pasewark Strawser (1996) dan Suwandi & Indriantoro (1999) yang menyatakan bahwa variabel *role conflict*, *role ambiguity*, dan *job insecurity* yang mempunyai hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Penyebab tidak konsisten hasil penemuan ini dengan penelitian sebelumnya penulis menjustifikasi bahwa subyek yang digunakan dalam penelitian ini berbeda karakteristik dimana penelitian terdahulu menggunakan staf akuntan publik sebagai subyek penelitian sedangkan dalam penelitian ini subyek penelitian yang digunakan adalah akuntan pendidik. Perbedaan karakteristik profesi akuntan publik dengan akuntan pendidik sangat mempengaruhi respon subyek penelitian dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner.

2. Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja akuntan pendidik

role conflict, *role ambiguity*, yang dirasakan rendah hal tersebut ditunjukkan oleh skor jawaban responden jauh dibawah kisaran teoritis, hanya saja *job insecurity* yang dirasakan cukup tinggi tetapi hal tersebut tidak menyebabkan penurunan pada kepuasan kerja akuntan pendidik.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa umumnya tingkat kepuasan kerja akuntan pendidik di Pulau Jawa cukup tinggi karena hasil dari pengukuran variabel kepuasan kerja, skor jawaban responden mendekati kisaran teoritis yaitu 45-225 dari kisaran teoritis antara 0-270. Rata-rata skor jawaban responden sebesar 144,56 sudah melebihi rata-rata dari kisaran teoritis 135 juga dapat dijadikan dasar bahwa tingkat kepuasan kerja akuntan pendidik cukup tinggi.

5.2 Implikasi

Peningkatan kepuasan kerja akuntan pendidik sangat penting bagi lembaga pendidikan tinggi akuntansi, karena akuntan pendidik merupakan sumber daya yang dibutuhkan dalam menghasilkan lulusan sarjana akuntansi yang berkualitas. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan:

1. Perlu dilakukan penelitian ulang dengan menguji variabel-variabel lain yang belum ditemukan, yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja akuntan pendidik.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada para pengelola akuntan pendidik di perguruan tinggi sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja agar kinerja akuntan pendidik dapat dioptimalkan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur akuntansi perilaku di Indonesia.

5.3 Keterbatasan

Hasil studi ini memiliki keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian sehingga dapat mengurangi tingkat validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Pemilihan sampel dilakukan secara acak sehingga peneliti mengalami kesulitan untuk mengetahui identitas responden yang tidak mengirimkan jawabannya maka peneliti tidak dapat mengukur kemungkinan pengaruh *nonresponden* bias terhadap hasil penelitian ini.

Metode survei dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data sangat bergantung pada kualitas instrumen yang digunakan, juga mendasarkan pada kemampuan responden dalam memaknai pertanyaan yang ada dalam instrumen. Hal tersebut dapat menimbulkan bias jika persepsi responden tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya karena kelemahan pada metode survei terletak pada *internal validity*, meskipun instrumen yang digunakan telah diuji terlebih dahulu dalam *pre test* dan diuji validitasnya

namun penggunaan instrumen dari penelitian sebelumnya dengan menterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia dapat menimbulkan makna serta penafsiran yang berbeda.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu memberikan kesempatan bagi para peneliti mendatang untuk menguji kembali konsistensi hasil penelitian ini dengan penelitian-penelitian berikutnya. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan dapat diperbaiki pada penelitian-penelitian mendatang.

5.4 Saran

Untuk penelitian mendatang, diharapkan dilakukan penelitian ulang dengan subyek penelitian yang sama dengan menguji variabel-variabel lain yang belum ditemukan, mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja akuntan pendidik. Faktor keterbatasan dalam penelitian ini juga dapat diminimalkan dalam penelitian mendatang agar hasil penelitian mendatang dapat lebih optimal sehingga hasilnya akan lebih dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S.J., Lee, C., & Bobko, P., (1989), Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory- Based Measure and Substantive Test, *Academy of Management Journal*, 32, hal. 803-829.
- Cooper, Donald R, C.William Emory. 1995. *Business Research Methods*. Fiveth Edition Richard D. Irwin Inc.
- F.Michael Bamber, Doug Snowball, and Ricard M.Tubbs,(1989), Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity An Amerperical Investigation. *The Accounting Review*:Vol.LXIV,No.2.
- Gregson, T., Wendell, J., & Auno, J., (1994), Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Environmental Uncertainty: Are the Scales Measuring Separate Construct for Accountant? *Behavioral Research in Accounting*, hal 144-159.
- Greenhalgh, L.,& Rosenblatt,Z.(1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*,9,438-448

- Hanisch, K.A., (1992), The Job Descriptive Index Revisited: Questions About the Questions Mark, *Journal of Applied Psychology*, 77, hal. 377-382.
- Judge, T.A., (1993), Validity of the Dimensions of the Pay Satisfaction Questionnaire: Evidence of Differential Prediction, *Personnel Psychology*, hal. 331-355.
- Kahn, D., Wolfe, D. Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R., (1964), *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York : Wiley.
- Locke, E.A., (1976), What is Job Satisfaction ?, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, hal.1257-1286.
- Luthans, F., (1998), *Organizational Behavior*, Eight Edition, Singapore, Mc Graw-Hill International Editions, hal. 144-146.
- McCormick, E.J. & Ilgen, D.R., (1980), *The Organizational and Social Context of Human Work*, hal. 301-317.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L. W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- Munnally, J.D. 1978. *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Driscoll, M.P. & Beehr, T.A. (1994) Supervisor Behaviors, Role Stressors and Uncertainty as Predictors of Personal Outcomes for Subordinates, *Journal of Organizational Behavior*, 15: 141-155.
- Pasewark, W.R., & Strawser, J.R (1996). The determinant and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8, 91-113
- Peter J. Poznanski, & Dennis M. Blin (1997). *Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and organizational Commitment Among Staff Accountants*. *Accounting Research in Accounting* vol. 9:155-171.
- Robbins, R.E., (1990), *Introduction to Industry/Organizational Psychology*, Glenview, Illinois: Scott, Foresman/Little Brown Higher Education.
- Rizzo, J.R., House, R.J., & Lirtzman, S.I. (1970). *Role conflict and ambiguity in complex organization*. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163
- Robbins, S.P. (1996), *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. Alih Bahasa Hadyana Putjantama, PT. Bhuana Ilmu Populair Jakarta.
- Robnowski, M., (1989), Examination of the Measurement Properties of the Job Descriptive Index with Experimental Items, *Journal of applied Psychology*, 74, hal. 805-814.
- Sao, P. 1996. "Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis". *The Asian Manager*. February-March. Pp. 28-32.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.K. (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally and Co.
- Spector, P.E., & Levine, E.L. (1987). Meta-analysis for Integrating Study Outcomes: A Monte Carlo Study of Its Susceptibility to Type I and Type II Errors. *Journal of Applied Psychology*, 72, 3-9.
- Swandi & Nur Indriantoro, (1999), Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.2, hal. 173-195.

- Taber T. D., Walsh, J. T., & Cooke, R. A. 1979. Developing a Community-Based Program of Reducing The Social Impact of a Plant Closing. *Journal of Applied Behavioral Science*, 15:133-155.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Weiss, H.M & Shaw. J.B Social Influences on Judgments About Tasks. *Organizational Behavior and Human Performance*, in Press
- Wolfe, D., and J.D. Snoek," A Study of Tensions and Adjustment Under Role Conflict," *Journal of Social Issues* (July 1962), pp.102-121.