

**Pengaruh *organizational-based self-esteem* dan budaya organisasional terhadap komitmen organisasi (studi pada kantor akuntan publik di Surakarta dan DIY Tahun 2004)**

**Oleh:**

**Ika Cahyaning K  
NIM. F.0300047**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Komitmen karyawan terhadap organisasi belakangan ini sering dibicarakan sebagai isu strategis dan diyakini sebagai sesuatu yang harus “dimenangkan” oleh organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif.

Riady (2003, 21) mengemukakan pentingnya komitmen karyawan bagi sebuah organisasi, yaitu:

1. Serangkaian penelitian yang telah menunjukkan hubungan negatif tingkat komitmen karyawan dengan tingkat *turnover* dan absensi karyawan (Luthans, 2003:237; Robbins, 2001:69; George & Jones, 1996:87; Mathieu & Zajac, 1990 dalam Shore & Wayne, 1993:774).
2. Survei 2000 The WorkUSA yang dikutip majalah HR Focus (AMA, 2000:9) yang menemukan bahwa karyawan dengan komitmen yang

lebih tinggi memberikan keuntungan yang lebih besar kepada para pemegang saham.

3. Berbagai studi yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan berkaitan dengan perilaku seperti *voluntary turnover*, *employee performance*, *organizational citizenship*, *impression management*, *lateness*, dan *absenteeism* (Shore et al, 1995:774-775).
4. Studi Angle dan Perry (1981) serta Dessler (1999) dalam Wilberforce (2001:18) yang mencatat komitmen karyawan merupakan hal yang vital bagi organisasi agar dapat bersaing dalam era global dan mencapai tujuan organisasi.

Kurangnya komitmen karyawan banyak dituding sebagai perilaku di balik tingginya biaya dan buruknya pelayanan. Suatu perusahaan tidak akan mampu melakukan perubahan dengan cepat dan menampilkan kinerja yang superior jika tidak berhasil memenangkan komitmen karyawannya. Setiap perusahaan akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan dan dengan mudahnya meninggalkan perusahaan.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa pencapaian tujuan organisasi erat kaitannya dengan komitmen organisasi. Anthony et al. (1997:93) mengemukakan bahwa dalam perilaku organisasi terdapat *goal congruence* yang dalam proses *goal congruence* merupakan tindakan yang mengarahkan individu untuk menyesuaikan diri bahwa tujuan pribadinya juga merupakan tujuan terbaik organisasi. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dalam

setiap diri individu dituntut untuk mempunyai komitmen organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap perusahaan telah banyak dilakukan. Penelitian dalam studi psikologi dan perilaku organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan peningkatan hasil seperti peningkatan kinerja (Methieu dan Zajac dalam Yuwono, 1999).

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah salah satu contoh organisasi yang kinerjanya tergantung pada kinerja para pekerjanya. Karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) sering berhadapan dengan situasi yang penuh dengan tekanan, seperti adanya gugatan, kuantitas kerja yang diharapkan, *deadline* klien, bekerja lembur, dan lain-lain. Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ingin meningkatkan kinerjanya sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Terikat terhadap organisasi (*Organizational Commitment*) berarti setuju dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi serta memiliki kemauan untuk berusaha mencapai sasaran dan tujuan tersebut (Steers dan Rhodes, 1978;157). Dengan kata lain, komitmen terdiri dari elemen-elemen sebagai berikut:

- a. Identifikasi dengan organisasi.
- b. Keterlibatan dengan peran kerja organisasi.
- c. Kemauan untuk berusaha sekuat tenaga
- d. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

Jadi seseorang yang merasa terikat berperilaku lain dalam bekerja, peduli terhadap masalah-masalah yang dihadapi organisasi, bahkan bersedia berkorban demi keutuhan dan kemajuan organisasi serta ingin tetap berada dalam organisasi tersebut.

Secara teori, komitmen organisasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: faktor personal, menggambarkan karakteristik dan pengalaman individu dan faktor situasional/organisasional, berhubungan dengan organisasi dan mencakup lingkungan kerja (Ketchand & Strawser, 2001).

Penelitian ini menggunakan variabel *organizational-based self-esteem*, pengertian *Organizational-based self-esteem* adalah penilaian terhadap diri sendiri yang dimiliki oleh individu sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasional (Pierce, Gardner, Cummnings, & Dunham, 1989: 625 dalam Kreitner & Kinicki, 2001:141). *Organizational-based self-esteem* mencerminkan evaluasi atau penilaian karyawan terhadap kemampuan dan keberartian pribadi sebagai anggota suatu organisasi (Gardner & Pierce, 1998; Pierce et. al, 1993 dalam McAllister & Bigley, 2002).

*Organizational-based self-esteem* telah dikaitkan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja, dan *organizational citizenship* (Pierce et al, 1989, 1993; Gardner, & Pierce, 1998 dalam McAllister & Bigley, 2002). Meningkatnya penerimaan diri dalam konteks organisasi dihubungkan dengan meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Organizational-based*

*self-esteem* mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. (Pierce et al., 1989).

Bagi karyawan, perusahaan tidak hanya sekedar tempat ia mencari nafkah untuk hidup akan tetapi juga sebagai tempat untuk menemukan identitas atau jati diri, wadah untuk mengembangkan serta untuk mengaktualisasi diri juga sebagai wadah untuk membuktikan kemampuan atau keahliannya. Kebanggaan menjadi karyawan atau anggota suatu perusahaan tertentu merupakan suatu indikator bahwa karyawan tersebut memiliki identitas organisasi pada perusahaan tersebut. Identitas ini merupakan salah satu ciri tertanamnya nilai yang ada dalam perusahaan dalam dirinya.

Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakter tertentu untuk bergabung. Individu tertarik dengan organisasi yang memiliki nilai yang sama dengan dirinya. Sementara organisasi berupaya memperoleh partisipan yang memiliki nilai yang sejenis atau mau mengikuti nilai-nilai yang ada dalam organisasi melalui dua proses, yaitu proses seleksi dan sosialisasi (Scheider, 1987).

Kinerja individu dan hasil kerja yang diinginkan termasuk kepuasan kerja, komitmen kerja (*job involvement*) dan kemungkinan untuk pindah organisasi sangat tergantung pada kesesuaian antara karakteristik individu dengan kultur organisasi (konsep kesesuaian kultur dari Wallach, 1983).

Peters & Waterman dalam Jalal (2000), memperkenalkan konsep bahwa salah satu kunci kesuksesan organisasi adalah budaya yang kuat.

Budaya organisasi memiliki kekuatan yang mampu mempengaruhi jiwa dalam membentuk perasaan, pikiran, pembicaraan, sikap kerja dan tindakan karyawan saat bekerja.

Caldwell dan O'Reilly (1990) serta O'Reilly et al. (1990) menunjukkan bahwa kesesuaian *person* dengan budaya organisasi dapat memprediksi naiknya kinerja, kepuasan, dan perputaran karyawan antara berbagai macam jabatan. Sementara banyak riset sebelumnya menyatakan bahwa kesesuaian *person-culture* bisa meningkatkan kepuasan, kinerja, komitmen organisasi, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan lain-lain.

Ritchie (2000, 1 dalam Chow et al, 2001) menyatakan bahwa budaya organisasional mempengaruhi *outcomes* seperti produktivitas, kinerja, komitmen, *self-confidence* dan perilaku etika.

O'Reilly et al. (1991, dalam Vandenberghe, 1999) menemukan hubungan antara budaya organisasional dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover*. Budaya organisasional akan meningkatkan komitmen organisasi.

Chow et al. (2001) dalam penelitiannya yang menggunakan 6 dimensi budaya Hofstede yaitu *Results oriented vs process oriented*, *Job oriented vs employee oriented*, *Professional vs parochial*, *Closed system vs open system*, *Tight vs loose control*, *Pragmatic vs normative*, menemukan bahwa budaya organisasi meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

Ghozali dan Cahyono (2001) meneliti pengaruh jabatan, budaya organisasional, konflik peran terhadap hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Salah satu hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Chow et al. (2001) menemukan bahwa empat dari tujuh dimensi budaya organisasi, yaitu *innovation*, *respect for people*, *stability*, dan *aggressiveness* mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan komitmen afektif, kepuasan kerja dan *information sharing*.

Priyatno (2003) yang meneliti pengaruh partisipasi anggaran terhadap komitmen organisasional dengan kultur organisasi sebagai variabel moderating, menemukan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada orang meningkatkan komitmen organisasi.

Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi serta mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang (Robbins 1996:294). Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi dengan memperhatikan kebutuhan karyawan termasuk adanya pelatihan-pelatihan, sosialisasi akan meningkatkan keinginan untuk tinggal di organisasi tersebut. Sosialisasi adalah proses yang mengadaptasikan para karyawan pada budaya organisasi. Proses ini berdampak pada produktifitas kerja, komitmen pada tujuan organisasi dan pada akhirnya keputusan untuk tetap di organisasi.

Dari penelitian sebelumnya ditemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan *organizational-based self-esteem* (Pierce et al. 1989) dan budaya organisasional (Ritchie, 2000, 1 dalam Chow et al, 2001; O'Reilly et al. 1991, dalam Vandenberghe, 1999; Chow et al., 2001; Ghazali dan Cahyono, 2001; Priyatno, 2003). Penelitian ini berusaha menguji kembali hubungan antara *organizational-based self-esteem* dan budaya organisasional terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga berusaha menguji apakah kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi dan untuk mengetahui variabel mana yang lebih besar berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya biasanya dilakukan di bidang manajemen dan kesehatan, sedangkan penelitian ini dilakukan di lingkungan kantor akuntan publik.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari uraian tersebut dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dijawab dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *organizational-based self-esteem* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah *organizational-based self-esteem* dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?



### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauhmana *organizational-based self-esteem* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui sejauhmana budaya organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui sejauhmana *organizational-based self-esteem* dan budaya organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan agar penelitian itu memberikan manfaat baik bagi penulisnya maupun bagi orang lain. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

- a. Memberikan masukan bagi organisasi yang mempekerjakan akuntan terutama KAP-KAP, agar bisa menentukan tindakan dan kebijaksanaan yang diperlukan untuk meningkatkan komitmen organisasi supaya karyawan memberikan yang terbaik bagi KAP.
- b. Menambah pengetahuan tentang hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi, dan membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Organizational-based self-esteem*, budaya organisasional dan komitmen organisasi.

- c. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengadakan kajian lebih lanjut dalam topik yang sama.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang akan digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi landasan teori yang menjadi acuan utama dalam penelitian serta diuraikan hasil penelitian-penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan hipotesis dari penelitian yang dilakukan.

##### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan meliputi: desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; metode pengumpulan data; definisi operasional dan pengukuran variabel; sumber data; dan metode analisis data.

**BAB IV : Analisis Data**

Bab ini menguraikan analisis data dan interpretasi data hasil analisis dan pembahasan tentang penelitian yang dilakukan.

**BAB V : Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian ini merupakan penelitian tentang perilaku akuntan, yang difokuskan pada pengaruh OBSE dan budaya organisasional terhadap komitmen organisasi. Bab ini akan mengungkapkan tentang definisi, teori-teori yang mendukung, hasil-hasil penelitian terdahulu dan juga hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.

#### **A. Akuntan**

Menurut Mulyadi (1998:4-7), berdasarkan kedudukannya akuntan dapat digolongkan menjadi akuntan publik, akuntan manajemen, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Dalam penelitian ini, definisi akuntan difokuskan pada akuntan publik atau akuntan yang bekerja pada kantor-kantor akuntan publik. Pemilihan subyek penelitian ini disebabkan karena adanya situasi yang penuh dengan tekanan pada KAP, seperti adanya gugatan, kuantitas kerja yang diharapkan, *deadline* klien dan lain-lain, serta kompetisi yang tak terbatas dalam karir akuntan pada kantor akuntan.

## B. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang kuat dijelaskan sebagai kesesuaian dengan tujuan organisasi dan kemauan untuk berusaha yang keras untuk kepentingan organisasi (Yuwono, 1999).

Rahmawati dan Widagdo (2001) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan individu dengan organisasinya. Masih dalam penelitian tersebut, diungkapkan bahwa terdapat 3 aspek komitmen organisasi, yaitu:

1. Penerimaan dan kepercayaan akan tujuan-tujuan dan nilai-nilai yang dianut organisasi.
2. Kesiediaan untuk menggunakan seluruh kemampuan untuk kemajuan organisasi.
3. Keinginan untuk tetap berada atau bekerja dalam organisasi.

Staw (1991) berpendapat bahwa biasanya komitmen organisasi diwujudkan sebagai ikatan psikologis individu terhadap organisasi, termasuk di dalamnya rasa keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas dan kepercayaan akan nilai-nilai yang dianut organisasi.

Ada 3 tahapan komitmen, yaitu:

### 1. *Compliance*

Seseorang menerima pengaruh orang lain hanya untuk mendapatkan balasan imbalan dari orang tersebut, misalnya gaji.

### 2. *Identification*

Seseorang menerima pengaruh orang lain untuk mempertahankan hubungan yang memuaskan dan realisasi pribadi. Orang akan merasa bangga menjadi anggota atau bagian dari sesuatu.

### 3. *Internalization*

Seseorang menemukan nilai-nilai dalam organisasi yang secara intrinsik memberikan keuntungan dan sejalan dengan nilai-nilai pribadinya.

Komitmen organisasi pada dasarnya dapat dibentuk. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi minimal memiliki 3 komponen yaitu:

#### a. *Affective Commitment/ Affective Attachment.*

*Affective comitment* berhubungan dengan hasrat (*desire*). Komitmen ini merujuk pada keterikatan emosional pekerja, identifikasi dan keterlibatan organisasi. Individu dengan *affective commitment* yang kuat akan melanjutkan pekerjaannya karena mereka ingin melakukan itu.

Mowday (1982) menyatakan bahwa anteseden dari komitmen afektif adalah: karakteristik individu, karakteristik struktural, karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja.

#### b. *Continuance Commitment*

*Continuance Commitment* berhubungan dengan biaya yang harus ditanggung jika keluar dari organisasi. Komitmen ini muncul karena adanya kesadaran akan biaya jika meninggalkan organisasi, biaya yang diterima dihubungkan dengan ditinggalkannya organisasi.

c. *Normative Commitment*

*Normative Commitment* merupakan obligasi untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen ini merefleksikan perasaan karena kewajiban untuk bertahan di organisasinya dan melanjutkan pekerjaan.

### C. Organizational-Based Self-Esteem

*Self-perceived competency* dan *self-evaluation* adalah suatu hasil dari pengalaman dan pembelajaran sosial dan merupakan nilai yang diberikan seseorang terhadap dirinya sendiri sebagai akibat dari interaksinya dengan orang lain. (Korman, 1970: 33 dalam McAllister & Bigley, 2002). Orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi mungkin menilai dirinya berharga, penting, dan dipercaya sebagai anggota organisasi. Penilaian terhadap diri sendiri disebut *Organizational-based self-esteem*. *Organizational-based self-esteem* adalah penilaian yang diberikan seseorang terhadap dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi (Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989: 625 dalam Kreitner & Kinicki, 2001: 140).

Gardner dan Pierce (1998: 50) dalam McAllister dan Bigley (2002) mendefinisikan *Organizational-based self-esteem* sebagai evaluasi seorang karyawan terhadap kemampuan pribadinya dan keberadaannya sebagai anggota organisasi. Karyawan yang memiliki *Organizational-based self-esteem* yang tinggi cenderung menilai diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, efektif, dan berarti (Kreitner & Kinicki, 2001: 140). Orang-orang

yang memiliki *Organizational-based self-esteem* yang tinggi juga meyakini bahwa mereka adalah anggota organisasi yang dipercaya, berharga, dan menguntungkan (Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1993; Gardner & Pierce, 1998 dalam McAllister & Bigley, 2002).

Karyawan dengan tingkat *Organizational-based self-esteem* yang tinggi cenderung menjadi warga organisasi yang lebih baik (Tang & Ibrahim, 1998). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya karyawan yang merasa baik dan memiliki *self-image* (gambaran diri) yang positif sebagai anggota suatu organisasi (memiliki *Organizational-based self-esteem* yang tinggi) yang akan mampu untuk melakukan usaha ekstra untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan mempunyai komitmen terhadap organisasinya.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mempelajari hasil atau dampak dari *Organizational-based self-esteem*. *Organizational-based self-esteem* telah dikaitkan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja, dan *organizational citizenship* (Pierce et al, 1989, 1993; Gardner, & Pierce, 1998 dalam McAllister & Bigley, 2002). Meningkatnya penerimaan diri dalam konteks organisasi dihubungkan dengan meningkatnya kepuasan dan meningkatnya komitmen organisasi.

## **D. Budaya Organisasional**

### **1. Budaya**

Peters & Waterman dalam Jalal (2000), memperkenalkan konsep bahwa salah satu kunci kesuksesan organisasi adalah budaya yang kuat. Budaya



organisasi memiliki kekuatan yang mampu mempengaruhi jiwa dalam membentuk perasaan, pikiran, pembicaraan, sikap kerja dan tindakan karyawan saat bekerja.

Budaya merupakan keseluruhan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial lainnya.

Budaya dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai tingkatan, antara lain: nasional, daerah, gender, generasi, kelas, sosial, organisasional, perusahaan (Hofstede dalam Supomo dan Indriantoro, 1998).

Schein (1985) mendefinisikan budaya organisasional sebagai pola asumsi dasar dan dikembangkan oleh suatu kelompok yang belajar menanggulangi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang dapat dinilai berharga dan kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara berpikir, merasa dan menerima yang baik dalam hubungannya dengan masalah tersebut (dalam Luthans 2000:549).

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya suatu organisasi tidak muncul begitu saja dari kehampaan. Sekali budaya terbentuk, praktik-praktik di dalam organisasi bertindak untuk mempertahankannya dengan memberikan kepada para karyawannya seperangkat pengalaman yang serupa.

Schein menyatakan bahwa budaya organisasi dapat dianalisis dalam berbagai wujud atau tingkatan, yaitu:

- a. Tingkatan teratas adalah artefak budaya organisasi, berwujud fenomena yang dapat dilihat, didengar dan dirasakan ketika seseorang berinteraksi dalam suatu organisasi. Pada tingkat ini budaya organisasi relatif lebih mudah diidentifikasi.
- b. Kepercayaan (*beliefs*) dan nilai-nilai (*values*). Kepercayaan merupakan asumsi yang dipercayai sebagian anggota organisasi, tentang peran organisasi itu sendiri dalam lingkungannya dan peran anggota dalam organisasi. Sedangkan nilai-nilai (*values*) merupakan kepercayaan anggota organisasi tentang hal-hal yang sangat bernilai untuk dimiliki atau dilakukan, atau perilaku yang harus atau tidak dilakukan, atau hal-hal yang perlu atau tidak perlu dicapai.
- c. Tingkatan terdalam, budaya organisasi berwujud asumsi-asumsi dasar anggota organisasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan permasalahan dalam organisasi. Asumsi dasar ini biasanya mendasari kepercayaan dan nilai-nilai anggota organisasi, sehingga tidak dapat diobservasi secara langsung.

Luthans (2000:557) mengemukakan bahwa proses pengembangan budaya organisasional biasanya dilakukan dengan cara:

- a) Pendiri memiliki ide untuk perusahaan baru.
- b) Pendiri membawa beberapa individu kunci dan membuat grup utama untuk berdiskusi.
- c) Grup utama tersebut mulai bertindak untuk membuat organisasi dengan mengumpulkan dana, *incorporating*, lokasi dan bangunan.

- d) Pada posisi ini orang lain dibawa masuk ke organisasi dan sejarah mulai dibentuk.

Vehchhio (1999:344) menyajikan faktor-faktor utama yang berpengaruh pada pembentukan budaya organisasional, yaitu:

- a. Kepercayaan dan nilai yang dianut pendiri organisasi merupakan pengaruh kuat dalam pembentukan budaya. Kepercayaan dan nilai ini dapat terlihat dalam *policy* organisasi, program dan *statement* internal.
- b. Norma sosial dari negara, budaya setempat akan mempengaruhi budaya perusahaan yang ada di dalamnya.
- c. Masalah dari adaptasi eksternal dan *survival* setelah adanya tantangan untuk perusahaan sehingga anggotanya harus menyelesaikan melalui budaya.
- d. Problem integrasi internal.

Konsep budaya organisasi berasal dari antropologi budaya (Nelson & Quick, 1997:476). Seperti halnya berbagai budaya dalam masyarakat, dalam organisasi juga terdapat berbagai budaya, yang di-*shared* dan dikomunikasikan melalui simbol-simbol dan mengalir dari suatu generasi ke generasi berikutnya.

Dalam organisasi, budaya memiliki 4 fungsi dasar, yakni: (1) memberikan suatu *sense of identity* kepada anggota organisasi dan meningkatkan komitmen mereka pada organisasi; (2) budaya adalah suatu *sense making device* bagi setiap anggota organisasi untuk menginterpretasikan setiap tindakan organisasi; (3) budaya memperkuat nilai-

nilai dalam organisasi; (4) budaya adalah mekanisme kontrol untuk membentuk perilaku (Nelson dan Quick, 1997:481).

## 2. Dimensi Budaya Hofstede

Dimensi budaya yang diperkenalkan oleh Hofstede (1993) dapat dijadikan sebagai alat untuk menganalisis budaya organisasi sehingga akan memperjelas suatu situasi. Dimensi budaya Hofstede ditemukan melalui suatu perbandingan nilai dari orang-orang yang saling berhubungan di enam puluh empat anak cabang perusahaan multinasional IBM.

Dimensi budaya Hofstede tersebut diuraikan seperti berikut ini:

- a. *Power distance*, yang dapat didefinisikan sebagai tingkat ketidaksamaan atau ketidaksetaraan diantara orang-orang, dimana populasi dari suatu negara dipertimbangkan sebagai normal dari kesamaan secara relatif (yang disebut *small power distance*) hingga ketidaksamaan yang ekstrim (*large power distance*). *Power distance* mendeskripsikan distribusi kekuasaan dalam suatu organisasi. Budaya yang hierarkis ditekankan pada rentang antara atasan dengan bawahan berdasarkan kekuasaan formal, simbol yang meningkatkan prestise, asumsi bahwa atasan berhak memerintah bawahan dalam menjalankan tugas dan memeriksa keluhan (Ouchi, 1979 dalam Bates et al., 1995).
- b. *Individualism* merupakan tingkat dimana orang-orang di suatu negara lebih memilih untuk bertindak sebagai individu daripada sebagai

kelompok, keadaan yang sebaliknya disebut dengan *collectivism* yang ditunjukkan dengan skor *individualism* rendah.

- c. *Masculinity*, merupakan tingkat dimana nilai-nilai seperti *assertiveness*, performa, sukses dan kompetisi yang hampir di seluruh masyarakat berhubungan dengan peranan pria. Nilai-nilai tersebut lebih diutamakan daripada nilai-nilai seperti kualitas hidup, memelihara hubungan yang akrab, pelayanan, kepedulian terhadap yang lemah, serta solidaritas yang hampir di seluruh masyarakat berhubungan dengan peranan wanita.
4. *Uncertainty avoidance*, didefinisikan sebagai tingkat dimana orang lebih menyukai situasi terstruktur daripada tidak terstruktur. Terstruktur maksudnya terdapat aturan yang jelas tentang bagaimana seseorang harus bertindak. Skor *uncertainty avoidance* yang tinggi menunjukkan terdapat *uncertainty avoidance* yang kuat di suatu negara. Masyarakat di negara tersebut dinamakan masyarakat yang kaku dan keadaan yang sebaliknya disebut dengan masyarakat yang fleksibel.

Dalam penelitian ini, penulis mengadopsi dimensi budaya Hofstede, berdasarkan penelitian Hofstede (1993) terhadap *nation culture* Indonesia, *nation culture* Indonesia adalah *power distance* tinggi, *individualism* rendah, *masculinity* rendah dan *uncertainty avoidance* rendah.

Budaya organisasi dapat diibaratkan sebagai pedang bermata ganda bagi sebuah organisasi. Budaya organisasi bisa menjadi salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan, sebaliknya bisa pula menjadi kunci kegagalan

suatu organisasi. Hal inilah yang mungkin menyebabkan timbulnya apa yang disebut sebagai budaya lemah dan budaya kuat.

Budaya organisasi yang kuat mengandung makna budaya organisasi yang nilai-nilainya terinternalisasi secara intensif dan dipegang teguh oleh segenap anggota organisasi.

Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, manajemen harus berusaha membentuk dan menjaga *good fit* antara karyawan dan pekerjaannya. Upaya untuk menemukan fit antara organisasi dan orang ini diaplikasikan melalui proses pemilihan karyawan baru dan sosialisasinya, yakni bagaimana organisasi mempengaruhi nilai, sikap dan perilaku orang baru tersebut selama menjadi anggota organisasi. Individu akan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik jika dia merasa aman dan terlindungi dalam suatu budaya organisasional.

#### **E. Kerangka Teoritis dan Hipotesis**

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, ada beberapa hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi. Ritchie (2000, 1 dalam Chow et al, 2001) menyatakan bahwa budaya organisasional mempengaruhi *outcomes* seperti produktivitas, kinerja, komitmen, *self-confidence* dan perilaku etika.

O'Reilly et al. (1991, dalam Vandenberghe, 1999) menemukan hubungan antara budaya organisasional dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover*. Budaya organisasional akan meningkatkan komitmen organisasi.

Chow et al. (2001) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

Ghozali dan Cahyono (2001) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

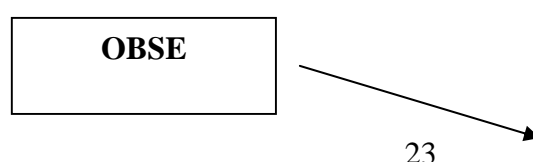
Chow et al. (2001) menemukan bahwa empat dari tujuh dimensi budaya organisasi, yaitu *innovation, respect for people, stability, dan aggressiveness* mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan dengan komitmen afektif, kepuasan kerja dan *information sharing*.

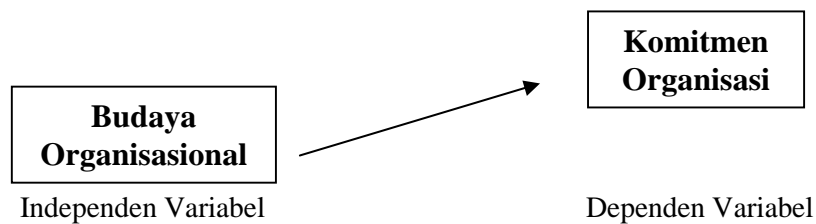
Priyatno (2003) menemukan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada orang meningkatkan komitmen organisasi.

Dari penelitian sebelumnya ditemukan bahwa komitmen organisasi juga berhubungan positif dengan *organizational-based self-esteem* (Pierce et al. 1989). Penelitian ini berusaha menguji kembali hubungan antara *organizational-based self-esteem* dan budaya organisasional terhadap komitmen organisasi.

Dari berbagai penelitian yang telah disebutkan di atas, peneliti mengusulkan suatu kerangka teoritis yang menggambarkan hubungan antara Organizational-based self-esteem, budaya organisasional dan komitmen organisasi. Gambar 2.1. menggambarkan hubungan antara *Organizational-based self-esteem, budaya organisasional* dan komitmen organisasi yang hendak diuji dalam penelitian ini.

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis





## 2) Hipotesis

### a. *Organizational-Based Self-Esteem* dan *Komitmen Organisasi*

Menurut Robbins (1996), komitmen organisasi merupakan bagian dari sikap kerja, yang diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai beridentifikasi dengan organisasi, tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalamnya. Jadi komitmen organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Pengertian komitmen yang dikemukakan oleh Porter et al. (1974, dalam Odom et al., 1990). Konsep komitmen yang dikemukakan memiliki 3 aspek yaitu seseorang dikatakan memiliki komitmen terhadap organisasi apabila dia:

- a. Percaya dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- b. Rela berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Karyawan yang mempunyai nilai tinggi dalam *Organizational-based self-esteem* cenderung menilai diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, efektif, dan berarti (Kreitner & Kinicki, 2001: 140). Orang-orang



yang memiliki *Organizational-based self-esteem* yang tinggi juga meyakini bahwa mereka adalah anggota organisasi yang dipercaya, berharga, dan menguntungkan (Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1993; Gardner & Pierce, 1998 dalam McAllister & Bigley, 2002).

Tingkat *Organizational-based self-esteem* yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasional secara positif (Pierce et al. 1989). Karyawan yang menilai diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, efektif, berarti dan berharga akan mengintegrasikan organisasi dalam kehidupannya, internalisasi organisasi dan menjadikan tujuan dan sistem nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupannya, dan mereka berkeinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi, sehingga:

H<sub>1</sub> : *organizational-based self esteem* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

#### **b. Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasi**

Buchanan (1974) dalam Vanderberg (1992) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*) dan loyalitas (*affection/attachment*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan pasti untuk membantu mewujudkan

tujuan organisasi. dengan kata lain, komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Hal itu diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang.

Wujud riil lain adalah perhatian karyawan terhadap upaya ikut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara keseluruhan. Jika karyawan merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasi (budaya) yang ada maka dia merasa senang dalam bekerja, mereka akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta mengerjakannya secara tulus ikhlas, sehingga diharapkan akan mengurangi dampak terhadap absensi, *turnover*, dan keterlambatan kerja. Dengan demikian akan muncul perasaan komitmen terhadap organisasi itu dan sekaligus menambah kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Bila ini terjadi tentunya akan berpengaruh positif terhadap produktifitas atau kinerja keseluruhan.

Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya.

Kesesuaian individu dengan budaya organisasional dapat memprediksi naiknya kinerja, kepuasan kerja dan perputaran karyawan

antar berbagai macam jabatan. Individu yang nilai-nilainya tidak segaris dengan nilai-nilai organisasi itu menghasilkan karyawan yang kurang bermotivasi dan kurang berkomitmen. Budaya yang kuat dalam perusahaan agar menjadi pegangan secara intensif bagi anggota organisasi secara menyeluruh demi mewujudkan sasarannya. Makin banyak anggota menerima nilai-nilai inti, makin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai itu, sehingga akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota. Di sini terkandung makna bahwa perlu adanya suatu kecocokan antara anggota organisasi dengan budaya organisasi atau sebaliknya.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Ritchie, 2000, 1 dalam Chow et al, 2001; O'Reilly et al. 1991, dalam Vandenberghe, 1999; Chow et al., 2001; Ghozali dan Cahyono, 2001; Priyatno, 2003), sehingga

H<sub>2</sub>: budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

**c. *Organizational-Based Self-Esteem*, Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasi**

Karyawan yang mempunyai nilai tinggi dalam *Organizational-based self-esteem* cenderung menilai diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, efektif, dan berarti. Tingkat *Organizational-based self-esteem* yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasional secara positif (Pierce et al. 1989). Individu yang nilai-nilainya tidak segaris dengan nilai-nilai

organisasi itu menghasilkan karyawan yang kurang bermotivasi dan kurang berkomitmen. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Ritchie, 2000, 1 dalam Chow et al, 2001; O'Reilly et al. 1991, dalam Vandenberghe, 1999; Chow et al., 2001; Ghazali dan Cahyono, 2001; Priyatno, 2003), sehingga

H<sub>3</sub>: *organizational-based self-esteem* dan budaya organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### a. Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu kesatuan atau integritas dari beberapa desain yang menggambarkan secara detail dari suatu penelitian. Tujuan memahami perlunya desain penelitian adalah untuk mengerti beberapa aspek yang berbeda yang relevan untuk mendesain suatu studi penelitian, menjamin keakuratan penelitian, meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan penelitian dan menjamin kemampuan generalisasi dari penelitian (Sekaran, 2000). Desain penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tujuan penelitian ini adalah pengujian terhadap hipotesis, yaitu untuk menguji pengaruh *organizational-based self-esteem*, budaya organisasional terhadap komitmen organisasi. Dimana pengujian hipotesis ini menjelaskan sifat dasar dari hubungan atau membuktikan perbedaan antara kelompok atau independensi dari dua faktor atau lebih dalam sebuah situasi atau masalah.

Untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini akan dilakukan suatu *correlational study*. *Correlational study* dilakukan karena penelitian ini mencoba memahami pengaruh

*organizational-based self esteem* dan budaya organisasional terhadap komitmen organisasi.

Campur tangan peneliti terhadap penelitian ini adalah minimal bahkan tidak ada. Data yang dikumpulkan oleh peneliti adalah data primer, yaitu berupa respon atas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, sehingga peneliti tidak mempengaruhi jawaban responden terhadap kuesioner tersebut.

*Setting* penelitian yang dilakukan dalam *setting* natural dimana pekerjaan berlangsung normal (*noncontrived setting*). Peneliti melakukan penelitian secara langsung di lapangan. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden sehingga tempat penelitian ini termasuk dalam studi lapangan (*field study*).

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel secara individu, sehingga individu dijadikan sebagai unit analisis. Horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-sectional study (one-shot study)*, yaitu pengumpulan data hanya satu kali dalam satu periode waktu penelitian.

#### **b. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan sampel**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari elemen-elemen yang diseleksi dalam populasi (Sekaran, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan yang bekerja di KAP-KAP di daerah Surakarta dan Yogyakarta.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi yang mudah menyediakannya dan merupakan cara terbaik untuk mendapatkan informasi secara cepat dan efisien. Alasan penggunaan metode ini adalah karena jumlah pasti dari populasi dan data-datanya tidak diketahui, selain itu juga adanya keterbatasan dalam hal biaya dan waktu yang dimiliki peneliti.

Jumlah sampel minimal yang akan diteliti adalah 30 orang, hal ini sesuai dengan *rules of thumb* yang dikemukakan oleh Roscoe dalam Sekaran (2000). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat untuk dijadikan sampel.

### c. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai variabel-variabel yang berhubungan dengan penelitian ini. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tersusun yang diberikan kepada responden.

Kuesioner diantar secara langsung kepada para responden dengan alamat kantor akuntan publik tempat mereka bekerja. Dengan cara tersebut diharapkan pengembalian kuesioner lebih banyak. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dan pernyataan yang tertulis dalam kuesioner, kemudian pada waktu yang telah disepakati akan diambil oleh peneliti.

Setiap kuesioner yang didistribusikan kepada para responden disertai dengan surat ijin penelitian dan surat permohonan untuk mengisi kuesioner.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian, yaitu:

- Bagian I, merupakan pertanyaan mengenai identitas responden yang terdiri dari 7 butir pertanyaan.
- Bagian II, merupakan pernyataan mengenai *organizational-based self-esteem*, budaya organisasional dan komitmen organisasi.

#### **d. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer di sini adalah data yang diperoleh secara langsung dari jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dan data mengenai demografi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh di beberapa literatur, baik dari buku-buku maupun jurnal-jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

#### **d. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

**Komitmen organisasional** Komitmen merupakan suatu keadaan dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya dan melalui tindakan



ini akan menumbuhkan suatu kepercayaan atau keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Komitmen organisasi melibatkan 3 sikap: 1) identifikasi dengan tujuan organisasi, 2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi dan 3) perasaan loyalitas terhadap organisasi (Buchanan dalam Gibson, 1996). Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mowday (1979) seperti yang digunakan oleh Yuwono (1999) yang terdiri dari 9 butir pertanyaan.

1	Saya berkeinginan memberikan segala upaya untuk membantu KAP ini menjadi sukses.
2	Saya membanggakan KAP ini kepada teman-teman Saya sebagai suatu KAP yang baik/layak untuk bekerja.
3	Saya akan menerima hampir setiap jenis penugasan pekerjaan, agar tetap bekerja pada KAP ini.
4	Saya menemukan bahwa sistem nilai ( <i>value</i> ) Saya sama dengan sistem nilai KAP ini.
5	Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa Saya bekerja pada KAP ini.
6	KAP ini memberikan peluang terbaik bagi Saya dalam meningkatkan kinerja KAP.
7	Saya merasa pilihan Saya untuk bekerja pada KAP ini sangat tepat dibandingkan dengan KAP lain yang sudah Saya pertimbangkan sebelumnya.
8	Kepedulian Saya terhadap masa depan KAP dimana Saya bekerja sangat besar.
9	Bagi Saya KAP ini adalah yang terbaik dibandingkan dari semua kemungkinan KAP lain yang dipilih untuk bekerja.

***Organizational-based self-esteem*** *Organizational-based self-esteem*

adalah nilai yang diberikan seseorang kepada dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasional (Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989: 625 dalam Kreitner & Kinicki, 2001: 140). Pierce, Gardner, Cummings, dan Dunham (1989) telah membuat *construct definition* dan pengukuran *Organizational-based self-esteem*. Suatu instrumen

penelitian yang dibuat oleh Pierce, Gardner, Cummings, dan Dunham (1989) digunakan untuk mengukur *Organizational-based self-esteem*. Instrumen penelitian ini terdiri atas 10 item dengan respon 1-5 yang menunjukkan sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

1	Di KAP ini, keberadaan Saya diperhitungkan.
2	Di KAP ini, Saya tidak dianggap remeh.
3	Di KAP ini, Saya adalah orang yang penting.
4	Di KAP ini, Saya dipercaya.
5	Ada kepercayaan terhadap diri Saya di KAP ini.
6	Di KAP ini, Saya dapat membuat perubahan.
7	Di KAP ini, Saya berharga.
8	Saya senang membantu di KAP ini.
9	Di KAP ini, Saya adalah orang yang efisien.
10	Di KAP ini, Saya dapat diajak bekerja sama.

**Budaya organisasional.** Budaya organisasional merupakan seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi yang di miliki para anggota kelompok dalam suatu organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, penulis hanya akan mengadopsi 4 dimensi budaya Hofstede yaitu, *power distance*, *individualism-collectivism*, *masculinity-femininity*, *uncertainty avoidance*. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pembahasan. Dengan mengambil dasar dari hasil penelitian Hofstede (1993) terhadap *nation culture* Indonesia. Variabel budaya organisasional diukur dengan mengambil dasar dari dimensi budaya Hofstede, seperti yang digunakan dalam Hendriastuti (2001). Masing-masing dimensi budaya diukur dengan instrumen yang dikembangkan Hendriastuti dengan mengambil acuan pada hasil analisis faktor yang dikembangkan oleh Hofstede

(1993). Pernyataan untuk budaya organisasional ini berjumlah 30 dengan respon 1-5 yang menunjukkan sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

1	Di KAP ini, ketidakpastian merupakan sesuatu yang normal dalam hidup dan setiap hari diterima sebagai hal yang wajar.
2	Di KAP ini, terdapat perasaan subjektif terhadap orang lain yang berprestasi.
3	Di KAP ini, keinginan dan emosi tidak harus diperlihatkan.
4	Di KAP ini, orang merasa nyaman dengan situasi yang tidak pasti dan resiko yang tidak terduga.
5	Di KAP ini, orang-orang kurang menghargai waktu.
6	Di KAP ini, orang merasa nyaman ketika sedang malas dan hanya bekerja keras bila diperlukan.
7	Di KAP ini, orang harus belajar untuk tepat waktu dalam segala hal.
8	Di KAP ini, terdapat toleransi terhadap kesalahan serta ide dan perilaku yang inovatif.
9	Di KAP ini, motivasi seseorang diraih dengan pencapaian tujuan dan penghargaan atau rasa memiliki.
10	Di KAP ini, hubungan yang baik antar karyawan merupakan hal yang penting.
11	Di KAP ini, orang-orang beranggapan bahwa bekerja hanyalah untuk memenuhi kebutuhan hidup.
12	Di KAP ini, pimpinan menggunakan naluri dan tekanan untuk menghasilkan suatu keputusan.
13	Di KAP ini, menekankan persamaan, solidaritas dan kualitas hidup.
14	Di KAP ini, masalah diselesaikan dengan musyawarah.
15	Di KAP ini, identitas seseorang didasarkan kelompok tempat ia bekerja.
16	Di KAP ini, hubungan yang harmonis antar karyawan harus selalu dijaga dan konfrontasi langsung harus dihindari.
17	Di KAP ini, komunikasi antar karyawan lebih diutamakan.
18	Di KAP ini, membantah atasan menyebabkan rasa malu dan perasaan kehilangan muka diri sendiri dan kelompok.
19	Di KAP ini, hubungan antara pemilik dengan karyawan seperti hubungan keluarga.
20	Di KAP ini, keputusan penggajian dan promosi mempertimbangkan keluarga karyawan
21	Di KAP ini, manajemen merupakan manajemen kelompok
22	Di KAP ini, hubungan sosial lebih diutamakan daripada

	penyesaian tugas.
23	Di KAP ini, setiap orang diperlakukan berbeda sesuai dengan kedudukannya.
24	Di KAP ini, orang yang tidak mempunyai kekuasaan tergantung kepada orang yang lebih berkuasa.
25	Di KAP ini, hirarki dalam organisasi mencerminkan adanya ketidaksamaan antara atasan dan bawahan.
26	Di KAP ini, keputusan lebih banyak berasal dari pimpinan.
27	Di KAP ini, terdapat selisih gaji yang besar antara pimpinan dan bawahan.
28	Di KAP ini, bawahan berharap untuk selalu diperintah dalam melakukan tugas.
29	Di KAP ini, pimpinan yang baik adalah pimpinan yang melindungi/ mengayomi bawahan.
30	Di KAP ini, status dan hak-hak istimewa merupakan sesuatu yang diharapkan dan diidamkan oleh setiap orang.

#### e. Metode Analisis Data

Rencana analisis data mencakup: (1) Statistik deskriptif, (2) Uji kualitas data, (3) Uji Asumsi Klasik dan (4) Uji hipotesis

##### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan penjelasan yang memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil analisis data dan pembahasannya. Statistik Deskriptif menjelaskan data demografi responden dan statistik deskriptif variabel utama yang diteliti. Deskripsi variabel penelitian meliputi: kisaran skor jawaban responden baik secara teoritis maupun berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini (rentang teoritis & rentang sesungguhnya), rata-rata, deviasi standar.

##### 2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui validitas data dan keandalan (reliabilitas) yang dihasilkan dari penggunaan instrumen pengukur variabel penelitian ini.

### 2.1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan pernyataan dari alat penelitian dalam menjalankan fungsinya. Uji validitas juga untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur dapat mengungkapkan gejala-gejala yang akan diukur, selain juga untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur dapat memberikan gambaran tentang objek yang akan diukur. Dengan demikian diharapkan kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan pada tiap-tiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Hal ini bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pertanyaan benar-benar telah mengungkapkan faktor/indikator yang ingin diselidiki.

Untuk mengetahui validitas alat ukur (instrumen) adalah dengan melihat korelasi skor yang diperoleh masing-masing pertanyaan dengan skor total. Koefisien korelasi ini merupakan indeks validitas item pertanyaan. Perhitungan korelasi dihitung dengan rumusan korelasi Product Moment Pearson.

$$r_{xy} = \frac{XY - (\sum X)(\sum Y)}{N} \sqrt{\frac{\left\{ N \sum X^2 - \frac{\sum (X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{\sum (Y)^2}{N} \right\}}{N^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi Product Moment

N = Jumlah responden

X = Skor total semua pertanyaan

Y = Skor total tiap pertanyaan

## 2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Hal ini menunjukkan sejauhmana pengukuran itu tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan hanya terhadap data-data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pernyataan-pernyataan yang valid saja. Pengujian dilakukan dengan program SPSS. Reliabilitas data penelitian ini diuji berdasarkan konsistensi internal yang umumnya dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach Alpha*.

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma \cdot b^2}{\sigma \cdot t^2} \right)$$

**Keterangan:**

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma \cdot b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma \cdot b^2$  = Varians total

**3. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan empat uji yaitu uji multikolinearitas, uji heterokedaksitas, uji autokorelasi dan uji normalitas.

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan uji keselarasan untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov, dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila  $\text{sig}_{\text{hit}} > 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal (Santoso, 2001).

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika *tolerance value* lebih kecil dari 0,10 atau nilai VIF diatas 10, berarti terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2001).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2001). Metode yang dapat digunakan untuk menguji adanya gejala ini adalah metode Glesjer. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas, kemudian menentukan nilai absolut residual. Langkah selanjutnya dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Apabila  $-t_{\text{tab}} \leq t_{\text{hit}} \leq t_{\text{tab}}$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi apabila kesalahan pengganggu (*error of disturbance*) suatu periode berkorelasi dengan kesalahan periode sebelumnya. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual atau kesalahan pengganggu tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu atau *time series*. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson atau uji d (Ghozali, 2001).

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- ❖ Dilakukan analisis regresi untuk mendapatkan nilai d.



- ❖ Dicari nilai kritis  $d_L$  dan  $d_U$
- ❖ Ada atau tidaknya otokorelasi dapat dilihat dengan cara:
  - Jika  $d < d_L \rightarrow$  terjadi otokorelasi positif,
  - Jika  $d > 4 - d_L \rightarrow$  terjadi otokorelasi negatif,
  - Jika  $d_U < d < 4 - d_U \rightarrow$  tidak terjadi otokorelasi, dan
  - Jika  $d_L \leq d \leq d_U$  atau  $1 - d_U \leq d \leq 4 - d_L \rightarrow$  berarti tidak dapat ditarik kesimpulan.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Uji statistik parametrik digunakan untuk pengujian hipotesis apabila semua variabel dan proporsinya mengikuti suatu distribusi normal. Uji hipotesis yang digunakan uji regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

Regresi linear sederhana digunakan untuk menghubungkan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumusnya:

$$Y = \alpha + \beta X_n + e$$

$Y$  = variabel dependen

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

$X_n$  = variable independen

$e$  = error term

Regresi linear berganda digunakan dalam pengujian karena hasil analisis metode ini mampu mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-

variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Y = komitmen organisasi

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

$X_1$  = OBSE

$X_2$  = budaya organisasional

e = error term

Nilai F digunakan untuk menyelidiki apakah variabel independen secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan melihat nilai F dan nilai probabilitasnya (nilai Signifikan). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan Pvalue (probabilitas yang dicapai dalam uji hipotesis)  $< \alpha$  maka dengan serentak variabel-variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh peneliti terdahulu sehingga tidak dilakukan *pretest*. Kuesioner yang disebarakan disertai dengan surat ijin penelitian dari fakultas dan surat permohonan pengisian kuesioner. Surat ijin penelitian menyatakan identitas peneliti dan permohonan untuk mengadakan survei atau penelitian di kantor akuntan publik serta penjelasan untuk meyakinkan responden bahwa penelitian tersebut bertujuan untuk kepentingan ilmiah semata dan akan dijaman kerahasiaannya. Surat permohonan pengisian kuesioner menyatakan jenis penelitian dan permohonan untuk mengisi kuesioner.

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP-KAP di Surakarta dan Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dan pengumpulan data penelitian memakan waktu selama kurang lebih satu bulan yaitu mulai 9 Februari sampai 8 Maret 2004. Metode pengumpulan data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah metode *personnal survey* yaitu peneliti datang sendiri menyampaikan kuesioner pada masing-masing KAP di Surakarta dan Yogyakarta dan mengambil kembali kuesioner yang telah didistribusikan. Peneliti menggunakan metode ini dengan harapan tingkat pengembalian kuesioner akan lebih besar.

Dalam pelaksanaan pengumpulan data ini terdapat beberapa kendala yang dialami peneliti, yaitu:

- a) Beberapa KAP hanya bersedia untuk menerima sedikit kuesioner, walaupun akuntan yang bekerja di KAP tersebut cukup banyak. Bahkan terdapat beberapa KAP yang tidak bersedia menerima kuesioner dikarenakan kesibukan kerja yang tinggi maupun para auditor yang sedang bertugas di luar kota.
- b) Beberapa KAP telah pindah dan peneliti tidak berhasil menemukan alamat yang baru.

Kantor akuntan publik yang bersedia untuk menerima dan mengisi kuesioner sebanyak 8 KAP. Distribusi kuesioner selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.1.

Kuesioner yang disebar seluruhnya berjumlah 48 buah dan kuesioner yang kembali sebanyak 40 buah. Setelah dilakukan pengeditan data ternyata ada 3 kuesioner yang tidak memenuhi syarat untuk dijadikan sampel. Jumlah kuesioner yang dapat digunakan untuk analisis selanjutnya hanya 37 buah atau sebesar 77,08% dari jumlah kuesioner yang disebar.

Jumlah sampel sebanyak 37 ini sudah memenuhi syarat untuk dianalisis, karena menurut Roscoe (dalam Sekaran, 2000) jumlah sampel minimal adalah sebanyak 30 buah.

Tabel IV. 1

**Distribusi Kuesioner**

<b>Nama KAP</b>	<b>Kuesioner dibagi</b>	<b>Kuesioner kembali</b>	<b>Kuesioner valid</b>	<b>% Kuesioner valid</b>
<b>Surakarta</b>				
1. KAP Payamta	6 buah	3 buah	3 buah	50%
2. KAP Rachmad W	11 buah	10 buah	9 buah	81,8%
3. KAP Henry Susanto	4 buah	4 buah	4 buah	100%
4. KAP Doli, Bambang dan Sudarmaji	3 buah	3 buah	3 buah	100%
<b>Yogyakarta</b>				
1. KAP Kumalahadi	5 buah	5 buah	5 buah	100%
2. KAP Abdul Muntalib	5 buah	5 buah	3 buah	60%
3. KAP Sri Suharni	7 buah	6 buah	6 buah	85,7%
4. KAP Bambang Hartadi	8 buah	4 buah	4 buah	50%
<b>Total</b>	<b>48 buah</b>	<b>40 buah</b>	<b>37 buah</b>	<b>77,08%</b>

Sumber: Data primer

**B. Statistik Deskriptif**

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi *organizational-based self-esteem*, budaya organisasional, dan komitmen organisasi. Hasil pengolahan data mengenai statistik deskriptif disajikan dalam tabel IV. 2.

Tabel IV. 2

### Statistik Deskriptif

Variabel	Rentang teoritis	Rentang aktual	Rata-rata	Median	Deviasi standar
OBSE	5-50	24-47	38,14	38	3,96
BO	30-150	83-121	96,05	96	7,57
KO	5-45	18-45	33,86	34	4,58

Sumber: Data primer yang diolah

Peneliti juga mengumpulkan data- data pribadi responden yang meliputi: jenis kelamin, lama bekerja di KAP, posisi responden di KAP, pendidikan terakhir, pengalaman kerja di KAP lain dan jumlah akuntan di KAP sekarang. Informasi mengenai demografi responden diringkas dalam tabel IV. 3.

**Tabel IV. 3**  
**Informasi Demografi Responden**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<b>Gender</b>		
Pria	19	51,4%
Wanita	18	48,6%
<b>Lama Bekerja</b>		
< 1 tahun	15	40,5%
1-2 tahun	14	37,8%
2-3 tahun	3	8,1%
> 3 tahun	5	13,5%
<b>Posisi</b>		
Yunior	32	86,5%
Senior	3	8,1%
Manajer	2	5,4%
<b>Pendidikan</b>		
D III	5	13,5%
S-1	32	86,5%
<b>Pernah di KAP lain</b>		
Ya	6	16,2%
Tidak	31	83,8%
<b>Jumlah akuntan</b>		
< 10 orang	25	67,6%
11-30 orang	12	32,4%

Sumber: Data primer

Dari tabel IV. 3 dapat dilihat bahwa dari 37 responden terdapat 19 orang yang berjenis kelamin pria atau sebesar 51,4%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 18 orang atau 48,6%. Data ini menunjukkan bahwa semakin banyak wanita yang berprofesi sebagai akuntan publik, dimana dahulu terdapat anggapan bahwa akuntan publik merupakan profesi *stereotype* pria.

Dilihat dari informasi masa kerja, posisi di KAP, dan pengalaman kerja di KAP lain, sebagian besar responden di dalam penelitian ini adalah akuntan yang masih berusia muda. Masa kerja responden di KAP sebagian besar di bawah 3 tahun. Responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 40,5% dan masa kerja antara 1-2 tahun ada 14 orang atau sebesar 37,8%. Sedangkan responden yang mempunyai masa kerja 2-3 tahun sebanyak 3 orang dan yang bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 5 orang atau sebanyak 13,5%.

Posisi atau jabatan akuntan di dalam penelitian ini dibedakan menjadi 4 jenis, yaitu: *partner*, manajer, senior (*supervisor*) dan junior. Terdapat 32 orang atau sebesar 86,5% yang menempati posisi sebagai junior. Posisi senior sebanyak 3 orang, sedangkan posisi manajer sebanyak 2 orang atau sebesar 5,4%.

Responden yang memiliki pengalaman kerja di KAP lain hanya 6 orang, sisanya 31 orang atau sebanyak 83,8% belum pernah bekerja di KAP lain. Jadi responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah akuntan pemula/junior yang masa kerjanya kurang dari 3 tahun dan belum pernah bekerja di KAP lain.

Pendidikan terakhir dari para responden adalah D III dan S-1. Responden yang memiliki pendidikan D III sebanyak 5 orang atau sebesar 13,5% dan pendidikan S-1 sebanyak 32 orang atau sebanyak 86,5%.

Sampel dalam penelitian ini merupakan KAP-KAP berukuran kecil yang mempunyai jumlah akuntan kurang dari 30 orang. Responden yang bekerja di KAP yang memiliki akuntan 11-30 orang sebanyak 12 orang, sedangkan 25 responden lainnya bekerja di KAP yang memiliki akuntan kurang dari 10 orang.

Selain data-data mengenai identitas responden, peneliti juga melakukan tabulasi terhadap data yang berkaitan dengan perilaku responden sesuai dengan variabel penelitian. Peneliti melakukan tabulasi tingkat *organizational-based self-esteem*, budaya organisasional, dan komitmen organisasi.

### 1. Tingkat *organizational-based self esteem*

Nilai OBSE responden antara 24-47 dengan rentang teoritis yaitu 10-50. Peneliti membuat pengelompokan dengan membandingkan nilai OBSE antar responden dengan nilai seluruh responden. Tingkat OBSE responden dapat dilihat pada tabel IV. 4.

**Tabel IV. 4**  
**Deskripsi OBSE Responden**

Nilai	Keterangan	Jumlah	Persentase
24-31	Rendah	2	5,4%
32-39	Sedang	22	59,5%
40-47	Tinggi	13	35,1%

Sumber: Data primer yang diolah

Variabel OBSE menunjukkan tingkat keterlibatan psikologis pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja. Dari hasil klasifikasi di atas, dapat disimpulkan bahwa respon OBSE para responden relatif sedang dan tinggi. Terdapat 59,5% responden tingkat OBSE-nya sedang dan



tingkat OBSE responden yang tinggi sebesar 35,1%. Jadi, responden di dalam penelitian ini merasa dirinya sebagai anggota organisasi yang penting, berharga, berarti dan memiliki keterlibatan secara psikologis terhadap KAP tempat ia bekerja.

## 2. Tingkat budaya organisasional

Nilai budaya organisasi responden berkisar antara 83-121 dengan rentang teoritis 30-150. deskripsi budaya organisasional responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV. 5.

**Tabel IV. 5**  
**Deskripsi Budaya Organisasional Responden**

Nilai	Keterangan	Jumlah	Persentase
83-95	Rendah	18	48,6%
96-109	Sedang	17	46%
110-121	Tinggi	2	5,4%

Sumber: Data primer yang diolah

Tingkat budaya organisasional para responden relatif rendah. Responden yang memiliki tingkat budaya organisasional rendah sebanyak 18 orang atau sebesar 48,6%. Sedangkan yang memiliki tingkat budaya organisasional yang sedang sebanyak 17 orang atau sebanyak 46%, dan yang tingkat responnya tinggi sebanyak 2 orang atau 5,4%.

## 3. Tingkat komitmen organisasi

Tingkat komitmen organisasi para responden terhadap KAP sebagian besar adalah sedang yaitu sebesar 78,4%. Persentase responden yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi lebih besar daripada yang tingkat komitmen organisasinya rendah. Jadi sebagian besar responden mempunyai kesediaan untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi serta memiliki kesediaan dalam keterlibatan tugas dalam organisasi. Klasifikasi jawaban responden mengenai tingkat komitmen organisasinya dapat dilihat pada tabel IV. 6.

**Tabel IV. 6**  
**Deskripsi Komitmen Organisasi Responden**

Nilai	Keterangan	Jumlah	Persentase
18-26	Rendah	1	2,7%
27-36	Sedang	29	78,4%
37-45	Tinggi	7	18,9%

Sumber: Data primer yang diolah

### C. Pengujian Validitas Dan Realibilitas

#### 1. Uji Validitas

Di dalam penelitian ini tidak dilakukan uji coba sebelumnya untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan uji korelasi *Pearson's Product Moment*. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika  $Sig > R_{tabel}$ . Untuk jumlah sampel 37,  $R_{tabel} = 0,325$ . Dan apabila terdapat item yang tidak valid, maka item tersebut tidak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Penelitian ini menggunakan 3 pengukuran, yaitu pengukuran OBSE yang terdiri dari 10 item pertanyaan, budaya organisasional 30 item dan komitmen organisasi sebanyak 9 item pertanyaan. Ringkasan hasil uji validitas variabel OBSE dapat dilihat pada tabel IV. 7.

**Tabel IV. 7**

#### Uji Validitas Variabel OBSE

Item Pertanyaan	Sig.	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0,760	0,325	Valid
2	0,677	0,325	Valid
3	0,773	0,325	Valid
4	0,772	0,325	Valid
5	0,700	0,325	Valid
6	0,588	0,325	Valid
7	0,654	0,325	Valid
8	0,633	0,325	Valid

9	0,397	0,325	Valid
10	0,484	0,325	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil uji validitas variabel OBSE menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan yang digunakan semuanya valid, sehingga semua item digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas variabel budaya organisasional dapat dilihat pada tabel IV. 8. Budaya organisasional terdiri dari 30 item pertanyaan, 14 item dinyatakan valid sedangkan 16 item lainnya tidak valid.

Banyaknya item pertanyaan yang tidak valid kemungkinan disebabkan oleh pengukuran budaya organisasional yang tidak sesuai dengan budaya yang ada di kantor akuntan publik. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini mengambil dasar dari penelitian Hofstede (1993) pada perusahaan manufaktur mengenai *nation culture* Indonesia. Kemungkinan budaya yang ada telah bergeser atau berbeda dari penelitian Hofstede tersebut mengingat rentang waktu antara penelitian tersebut dengan penelitian ini yang cukup lama. Budaya organisasi di KAP mungkin juga berbeda dari budaya di perusahaan manufaktur meskipun masih dalam satu negara.

**Tabel IV. 8**  
**Uji Validitas Variabel Budaya Organisasional**

Item Pertanyaan	Sig.	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,422	0,325	Valid
2	0,462	0,325	Valid
3	0,503	0,325	Valid
4	0,407	0,325	Valid
5	0,256	0,325	Tidak valid

6	0,439	0,325	Valid
7	0,141	0,325	Tidak valid
8	0,256	0,325	Tidak valid
9	0,291	0,325	Tidak valid
10	0,343	0,325	Valid
11	0,357	0,325	Valid
12	0,253	0,325	Tidak valid
13	0,022	0,325	Tidak valid
14	0,093	0,325	Tidak valid
15	0,435	0,325	Valid
16	0,066	0,325	Tidak valid
17	0,165	0,325	Tidak valid
18	0,649	0,325	Valid
19	0,236	0,325	Tidak valid
20	0,282	0,325	Tidak valid
21	0,509	0,325	Valid
22	0,352	0,325	Valid
23	0,345	0,325	Valid
24	0,149	0,325	Tidak valid
25	0,124	0,325	Tidak valid
26	0,307	0,325	Tidak valid
27	0,011	0,325	Tidak valid
28	0,492	0,325	Valid
29	0,229	0,325	Tidak valid
30	0,417	0,325	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Variabel komitmen organisasi terdiri dari 9 item pertanyaan dan hasil uji validitas disajikan pada tabel IV. 9.

**Tabel IV. 9**  
**Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Sig.</b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,703	0,325	Valid
2	0,752	0,325	Valid
3	0,615	0,325	Valid
4	0,699	0,325	Valid
5	0,718	0,325	Valid
6	0,758	0,325	Valid
7	0,695	0,325	Valid
8	0,867	0,325	Valid
9	0,686	0,325	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel IV. 9 dapat diketahui bahwa 9 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi semuanya valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap tiap variabel, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui sejauhmana pengukuran ini dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan hanya terhadap data-data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pernyataan-pernyataan yang valid saja. Pendekatan yang digunakan adalah konsistensi internal (*internal consistency*). Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung Cronbach's alpha dari masing-masing instrumen dalam satu variabel.

Nilai Cronbach's alpha semakin mendekati angka 1, mengindikasikan semakin tinggi konsistensi internalnya. Koefisien  $\alpha > 0,6$  menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Nunnally, 1981). Ringkasan hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel IV. 10.

**Tabel IV. 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	$\alpha$	Keterangan
OBSE	0,8467	Reliabel
Budaya Organisasional	0,7163	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,8800	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel IV. 10 dapat diketahui bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini semuanya reliabel.

## D. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis perlu dilakukan pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya penyimpangan terhadap asumsi klasik atas persamaan regresi yang digunakan.

### 1. Uji Normalitas

Normalitas data diuji dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Jika  $p > 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel IV. 11.

**Hasil Uji Normalitas Data** **Tabel IV. 11**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
OBSE	0,528	Distribusi normal
Budaya Organisasional	0,252	Distribusi normal
Komitmen Organisasi	0,547	Distribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah

Dari uji normalitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa data pada variabel OBSE, budaya organisasional dan komitmen organisasi berdistribusi normal.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas adalah metode Glesjer. Uji heteroskedastisitas dilakukan terhadap semua regresi baik regresi sederhana maupun regresi berganda. Ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .

Apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Tabel IV. 12 memperlihatkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam semua variabel penelitian.

**Tabel IV. 12**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Regresi	Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
Sederhana	OBSE	-1,093	2,031	Tidak ada heteroskedastiditas
	Budaya Organisasional	-0,529	2,031	Tidak ada heteroskedastisitas
Ganda	OBSE	-0,180	2,031	Tidak ada heteroskedastisitas
	Budaya Organisasional	-0,956	2,031	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas hanya dilakukan terhadap regresi berganda, karena regresi berganda mengandung lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu OBSE dan budaya organisasional.

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika *tolerance value*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel IV. 13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
OBSE	0,889	1,125	Tidak terjadi multikolinear
Budaya Organisasional	0,889	1,125	Tidak terjadi multikolinear

Sumber: Data primer yang diolah

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson atau  $d_{hitung}$  dari masing-masing model regresi kemudian dibandingkan dengan nilai  $d_u$  yang dapat dilihat pada tabel. Jika  $d_u < d_{hitung} < 4-d_u$  berarti tidak terjadi autokorelasi Uji autokorelasi dalam regresi sederhana dan regresi ganda untuk  $n=37$  dengan tingkat signifikansi 0,05 disajikan dalam tabel IV. 14

**Tabel IV. 14**

#### Hasil Uji Autokorelasi

Model Regresi	$d_{hitung}$	$d_u$	$4-d_u$	Keterangan
Regresi Sederhana 1	1,836	1,53	2,47	Tidak terjadi autokorelasi
Regresi Sederhana 2	1,825	1,53	2,47	Tidak terjadi autokorelasi
Regresi Ganda	1,847	1,59	2,41	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah

#### E. Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah melalui pengujian asumsi klasik, persamaan regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

##### 1. Hasil analisis regresi sederhana

**Tabel IV. 15**  
**Hasil regresi sederhana 1**

Variabel	Konstanta	$\beta$	$t_{hit}$	$t_{tab}$	$R^2$
OBSE	5,640	0,740	4,930	2,031	0,410

Sumber: Data primer yang diolah

Persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 5,640 + 0,740 X$$

Dimana, Y = Komitmen organisasi



$$X = \text{OBSE}$$

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa OBSE secara statistik berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, yang ditunjukkan dengan  $t_{\text{hitung}} 4,930 > t_{\text{tabel}} 2,031$ . Hubungan antara OBSE dan komitmen organisasi ini juga dapat dilihat dari nilai  $R_{\text{hit}}$ . Nilai  $R_{\text{hit}}$  dalam model regresi ini sebesar 0,640 yang berarti menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan OBSE (hubungan yang kuat  $R_{\text{hit}} > 0,5$ ).

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 41% komitmen organisasi akuntan publik dijelaskan oleh aspek OBSE, sedangkan 59% lainnya disebabkan oleh faktor lain.

**Tabel IV. 16**  
**Hasil regresi sederhana 2**

Variabel	Konstanta	$\beta$	$t_{\text{hit}}$	$t_{\text{tab}}$	$R^2$
Budaya organisasional	29,131	0,115	0,853	2,031	0,020

Sumber: Data primer yang diolah

Persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 29,131 + 0,115 X$$

Dimana, Y = Komitmen organisasi

X = Budaya organisasional

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasional secara statistik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, yang ditunjukkan dengan  $t_{\text{hitung}} 0,853 < t_{\text{tabel}} 2,031$ .

Nilai  $R_{hit}$  sebesar 0,143 yang menunjukkan hubungan yang lemah antara komitmen organisasi dengan budaya organisasional.

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 2% komitmen organisasi akuntan publik dijelaskan oleh aspek budaya organisasional, sedangkan 98% lainnya disebabkan oleh faktor lain.

## 2. Hasil analisis regresi berganda

**Tabel IV. 17**  
**Hasil regresi berganda**

Variabel	$\beta$	$t_{hit}$	Probabilitas
Konstanta	7,103	1,118	0,271
OBSE	0,771	4,793	0,000
Budaya Organisasional	-0,064	-0,570	0,573
Adjusted $R^2 = 0,381$	F= 12,080	P= 0,000	

Sumber: Data primer yang diolah

Persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 7,103 + 0,771 X_1 - 0,064X_2$$

Dimana, Y = Komitmen organisasi

$$X_1 = \text{OBSE}$$

$$X_2 = \text{Budaya Organisasional}$$

Dari hasil uji ANOVA, didapatkan F hitung sebesar 12,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka secara serentak variabel-variabel dalam model regresi secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Nilai  $R_{hit}$  dalam model regresi berganda sebesar 0,645 yang berarti menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel dependen

komitmen organisasi dengan kedua variabel independen OBSE dan budaya organisasional.

Dalam analisis regresi berganda, yang digunakan sebagai koefisien determinasi adalah adjusted  $R^2$  (Santoso, 2001). Dalam regresi berganda ini koefisien determinasi sebesar 0,381. Dari sini dapat diketahui bahwa 38,1% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel OBSE dan budaya organisasional, sedangkan 61,9% lainnya disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil analisis data yang telah diuraikan dalam bab IV, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Dari analisis regresi sederhana 1 didapatkan bahwa *organizational-based self-esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,930 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,031. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,410 yang menunjukkan bahwa

41% komitmen organisasi akuntan publik dijelaskan oleh aspek OBSE, sedangkan 59% lainnya disebabkan oleh faktor lain.

- b) Analisis regresi sederhana 2 bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung} 0,853 < t_{tabel} 2,031$ . Hal ini kemungkinan disebabkan oleh pengukuran budaya organisasional yang tidak sesuai dengan budaya yang ada di kantor akuntan publik. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini mengambil dasar dari penelitian Hofstede (1993) pada perusahaan manufaktur mengenai *nation culture* Indonesia. Kemungkinan budaya yang ada telah bergeser atau berbeda dari penelitian Hofstede tersebut mengingat rentang waktu penelitian yang cukup lama. Budaya organisasi di KAP mungkin juga berbeda dari budaya di perusahaan manufaktur meskipun masih dalam satu negara. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 2% komitmen organisasi akuntan publik dijelaskan oleh aspek budaya organisasional, sedangkan 98% lainnya disebabkan oleh faktor lain.
- c) Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen yaitu OBSE dan budaya organisasional secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Dari hasil uji ANOVA, didapatkan F hitung sebesar 12,080 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka

secara serentak OBSE dan budaya organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dalam regresi berganda ini koefisien determinasi sebesar 0,381. Dari sini dapat diketahui bahwa 38,1% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel OBSE dan budaya organisasional, sedangkan 61,9% lainnya disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.

### **B. Keterbatasan**

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan variabel OBSE dan budaya organisasional. Dari hasil analisis diketahui bahwa 61,9% komitmen organisasi disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.
- 2) Instrumen pengukuran budaya organisasional yang digunakan kemungkinan sudah tidak sesuai dengan budaya di Indonesia terutama di lingkungan KAP.
- 3) Penelitian ini hanya memakai kuesioner tanpa menggunakan wawancara, sehingga data yang diperoleh mungkin tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- 4) Peneliti tidak mampu mengukur pengaruh non-responbias terhadap hasil penelitian. Pengujian non-responbias dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan karakter jawaban yang diberikan oleh responden yang menjawab kuesioner dengan responden yang tidak menjawab kuesioner.

- 5) Penelitian ini hanya melibatkan KAP ukuran kecil dengan jumlah akuntan tidak lebih dari 30 orang, sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasikan.

### **C. Saran**

- 1) Penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kompensasi finansial, kepemimpinan, dan lain-lain.
- 2) Instrumen pengukuran yang digunakan harus disesuaikan dengan populasi penelitian.
- 3) Penelitian selanjutnya memungkinkan untuk diadakannya wawancara dalam memperoleh data, sehingga lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
- 4) Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan uji non-responbias agar mengetahui apakah ada perbedaan antara responden yang menjawab dengan yang tidak, sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil penelitian.
- 5) Penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan populasi yang lebih luas agar hasilnya dapat digeneralisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anthony, R.N., & V. Govindarajan. 2000. *Management Control Systems*. Tenth Edition, Prentice Hall, Inc.
- Cahyono, D & Imam Ghozali. 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 5(3): 341-361.
- Chow, Chee, W., G.L. Harrison., J.L. McKinnon., & Anne W. 2001. The Organizational Culture of Public Accounting Firms: Evidence from Taiwanese Local and U.S. Affiliated Firms. *Center for International Business Education and Research*, 110:1-34.
- Chow, Chee, W., G.L. Harrison., J.L. McKinnon., & Anne W. 2001. Organizational Culture: Association With Affective Commitment, Job Satisfaction, Propensity to Remain and Information Sharing in A Chinese Cultural Context. *Center for International Business Education and Research*, 110:1-34.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly & James, H.Jr. 1997. *Organizations: Behavior, Structure, Process*, IRWIN, USA.
- Hendriastuti, Wiwin. 2001. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Ditinjau Dari perspektif Konsumen Dalam Balanced Scorecard. Skripsi UNS. Tidak dipublikasikan.

- Indriantoro, Nur. 2000. Hubungan Size dan Fungsi Dengan Kultur Organisasional Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia*, Vol 15, no. 4.
- Luthans, F. 2000. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Singapore: McGraw-Hill International Editions.
- McAllister, D.J. & Gregory A. Bigley. 2002. Work Context And The Definition of Self: How Organizational Care Influences Organizational-Based Self-Esteem. *The Academy of Management Journal*, 45(5):894-913.
- Meyer, J.P., & Allen, N. J. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management*, 1:61-89.
- O'Reilly III, C.A., Chatman, J., & Caldwell, D.F. 1991. People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assesing Person-Organization Fit. *Academy of Management*, 34: 487-516.
- Pierce, J.L.,D.G. Gardner, L.L. Cummings & R.B. Dunham. 1989. Organizational-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement And Validation. *The Academy of Management Journal*, 32(3):622-648.
- Priyatno, Cahyo. 2003. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Komitmen Organisasional; Kultur Organisasional sebagai variable Moderating. Skripsi UNS. Tidak dipublikasikan.
- Rahmawati. 1997. Hubungan Antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan, Komitmen dan Keinginan Untuk Pindah. *Perspektif* 08:159-166.
- Rahmawati & A. K. Widagdo. 2001. Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Komitmen rofesi dengan Keinginan Untuk Pindah dan Kepuasan Kerja Melalui Konflik Peran pada para Akuntan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 1(1): 1-12.
- Robbins, S.P. 1989. *Organizational Behavior: Concepts Controversies*, Sekaran, Uma. 1992. *Research Method For Business*, John Willey & Sons, Inc.
- Riady, Hanes. 2003. Faktor Determinan Komitmen Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 10(2): 19-40.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Method For Business*, John Willey & Sons, Inc.
- Singarimbun, M & Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta:LP3TS



- Suwandi & N. Indriantoro. 1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2(2): 173-195.
- Tang, P., Thomas Li & Abdul H.S. Ibrahim. 1998. Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personnel in The United States and in The Middle East. *Public Personnel Management*, 27(4):529-550.
- Vandenberghe, C. 1999. Organizational Culture, Person-Culture Fit, and Turnover: A Replication in the Health Care Industry. *Journal of Organizational Behavior*, 20:175-184.
- Yuwono, I.B. 1999. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 1(11):37-55.

