

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN JABATAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan di Medan)**

BAMBANG SATRIAWAN

JANURI

(Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan jabatan terhadap komitmen organisasi, yang dilakukan pada kantor akuntan di kota Medan. Adapun yang menjadi sample dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor akuntan sebanyak 22 kantor akuntan di kota Medan. Kuisioner yang disebarkan sebanyak 100 dan yang kembali sebanyak 75 responden. Untuk menganalisis data penelitian ini dengan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS (*Statistik Product Solution Service*).

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan jabatan terhadap komitmen organisasi dengan hasil tingkat signifikansi $< \text{tingkat kepercayaan (5\%)} \text{ atau } 0.000 < 0.05$. Adanya pengaruh disebabkan bahwa didalam suatu organisasi dibutuhkan kepuasan dalam bekerja dan memiliki budaya yang kondusif serta adanya kebebasan untuk mengatualisasikan yang diemban dalam suatu jabatan sehingga akan memberikan dampak terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Jabatan dan komitmen Organisasi*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Riggio, 1990). Studi mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Menurut Gregson (1992) kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal komitmen organisasi dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja di KAP.

Dalam studi lain yang berkaitan, aranya, et. All (1982) menganalisis efek komitmen organisasional dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang diperkerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja. Mereka melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Suwandi dan Indriantoro (1992) menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Bukti empiris lain menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian yang menguji hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Misalnya Mathieu (1988), Price dan Mueller (1986), William dan Hazer (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang memdahului komitmen organisasi dan Beteman dan Strasser (1984) menemukan bahwa komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja. Tetapi studi terbaru mengenai urutan kausal kedua variabel menemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan secara resiprokal, tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara lebih kuat Mathieu (1991). Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasi merupakan satu topik menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keprilakuan (Poznanski dan Bline, 1997). Hal ini juga menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini dan menguji kembali hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Untuk merekonsiliasi temuan yang saling bertentangan tersebut Ferris (1981) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang aktu seperti dilihat dari akuntan senior dan junior atau jabatan. Hal ini sesuai menurut Basset(1995) bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada kedudukan yang lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena

pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang kecil. Hal itu biasa terjadi pada karyawan level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya.

Sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, budaya organisasional dan konflik peran diduga dapat mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil peneliti terdahulu yang berkaitan budaya organisasi dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai *antecedent* dengan menggunakan Hofstede's Value Survey (HVS) menunjukkan hasil yang ditolak. Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Beehr (1994) menunjukkan bahwa bagian dari elemen organisasi di KAP yaitu supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya dan iklim organisasi. Hasil studi ini didukung oleh Hogan dan Martell (1987), Levin dan Stokes (1989) dan O'Driscoll et al. (1992) yang menunjukkan bahwa stress karena peran dan ketidakpastian dalam konteks pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang melatarbelakangi penelitian ini, permasalahan yang dibahas dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
3. Apakah ada pengaruh jabatan terhadap komitmen organisasi

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh jabatan terhadap komitmen organisasi

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.

Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi. (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi (Aranya et al., 1980).

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah 2 hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Blin, 1997). Beberapa penelitian terdahulu misalnya Gregson (1992) melaporkan hasil dari suatu studi dimana kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Tetapi terdapat beberapa batasan dalam studi Gregson tersebut, karena masalah indentifikasi, sebuah model dengan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi tidak dapat diuji. Kurangnya indentifikasi dapat disebabkan oleh tidak adanya penggolongan kondisi atau persyaratan, urutan kondisi atau kedua-duanya. Tanpa indentifikasi yang cukup estimasi parameter akan berubah-ubah dan interpretasi terhadap parameter tersebut menjadi tak berarti (Long, 1986).

Harrell et. Al (1982) menganalisis efek komitmen organisasional dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen profesional dan organisasional sebagai *prediktor* kepuasan kerja, dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Komitmen profesional mempengaruhi kepuasan

kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Norris dan Ni Buhr (1983) dan Meixner dan Bline (1989) juga mendukung kesimpulan Aranya et. Al (1982) bahwa komitmen organisasional dan profesional adalah kompatibel atau sesuai. Juga korelasi nyata secara statistik antara kepuasan kerja dengan komitmen profesional maupun organisasional ditemukan.

Quarles (1994) meneliti mekanisme yang mempengaruhi komitmen auditor internal, kepuasan kerja dan perubahan tujuan. Dalam studinya ini menghipotesakan komitmen organisasional sebagai pertanda awal terhadap kepuasan kerja. Dan menemukan hubungan positif yang ditolak antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja, dan hubungan yang berlawanan antara kepuasan kerja dan pergantian tujuan. Reed et al (1994) membuat model komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam sebuah model non-rekursif, keduanya sebagai *antesenden* terhadap pergantian tujuan. Meskipun mereka tidak secara khusus menguji sebab akibat antara konsep-konsep tersebut, sebuah hubungan yang ditolak dilaporkan antara jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan lajur komitmen terhadap kepuasan kerja.

Studi yang telah secara khusus menguji hubungan sebab akibat antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki hasil-hasil inkonklusif (yang tak meyakinkan) dan campur aduk. Sebab contoh Gregson (1992) melaporkan bahwa kepuasan kerja adalah pertanda awal terhadap komitmen, sedangkan Bateman dan Strasser (1984) melaporkan komitmen menjadi pertanda awal terhadap kepuasan kerja.

William dan Hazer (1986) melaporkan timbal balik yang mungkin antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional, tetapi tidak dapat diuji untuk model identifikasi masalah. Curry et al (1986) melaporkan bahwa tidak ada pendukung untuk keterkaitan sebab akibat atau komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, maupun kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Mathie (1991) menyatakan bahwa hasil-hasil dari studinya tidak dapat mendukung suatu hubungan sebab akibat yang mana satu konsep adalah preseden bagi yang lain, meski terdapat hubungan timbal balik antara keduanya.

Budaya Organisasi

Budaya telah didefinisikan dengan berbagai cara, namun belum dapat ditentukan definisinya secara pasti (Ouchi dan Wilkins, 1985). Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthan, 1998). Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya.

Budaya dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, yaitu struktural, politis dan emosional (Clemente dan Greespan, 1999), faktor struktural ditentukan oleh ukuran, umur dan sejarah perusahaan, tempat operasi, lokasi geografis perusahaan jenis industri (produk / jasa). Faktor politis ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial. Faktor emosional merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku.

Lebih lanjut menurut Hofstede et. al (1990) dua jenis praktek organisasi, yang ditimbulkan oleh, serta menghasilkan nilai-nilai budaya adalah proses seleksi dan proses sosialisasi. Proses seleksi terdiri dari dua komponen yaitu perekrutan dan seleksi individu. Perekrutan adalah cara mengidentifikasi, menyaring dan mengundang orang luar untuk masuk menjadi bagian unit budaya. Untuk itu perlu dicari individu-individu yang memiliki nilai-nilai budaya yang dianut oleh anggota kelompok. Sedangkan seleksi individu adalah proses penyesuaian yang dilakukan oleh orang luar agar dirinya dapat direkrut. Tiap-tiap individu cenderung untuk mencari dan memilih sistem budaya yang sesuai dengan nilai-nilai personel mereka.

Sedangkan menurut Robbin (1996) Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu ; suatu sistem dan makna bersama. Salah satu implikasi manajerial yang lebih penting dari budaya organisasi berkaitan dengan keputusan seleksi. Mempekerjakan individu yang nilai-nilainya tidak segaris dan nilai-nilai organisasi itu mungkin menghasilkan karyawan yang kurang motivasi dan komitmen, serta yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi. Dan tidak mengherankan, tingkat keluarnya karyawan yang tidak cocok” (*misfits*) lebih tinggi ketimbang individu yang merasa cocok (Robbin, 1996).

Tingkatan Jabatan Karyawan (Staff / senior / Manajer)

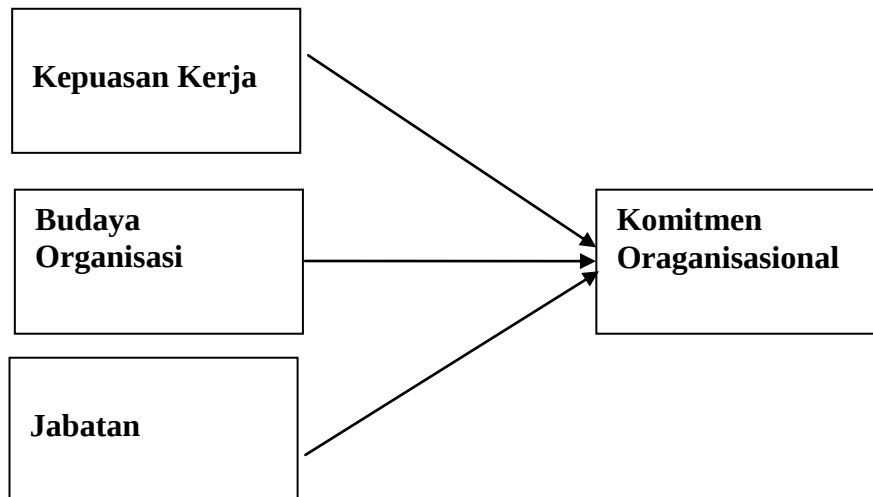
Aranya dan Ferris (1984) mendapati bahwa manajer lebih berkomitmen terhadap tempatnya bekerja dan terhadap profesinya sebagai akuntan ketimbang para anggota staff. Adler dan Aranya (1984) menemukan lebih lanjut bahwa sejalan dengan semakin semakin tingginya jabatan akuntan publik dalam tingkatan hirarki organisasi, mereka akan memiliki tingkat aktualisasi diri yang lebih kuat, kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik yang lebih besar, serta komitmen profesional dan organisasional yang lebih kuat.

Sedangkan menurut Basset (1995) kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada kedudukan yang lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab kecil. Hal itu biasa terjadi pada karyawan level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan dan keahliannya.

Hasil studi AlBercht dan Brown (1981) menunjukkan bahwa kepuasan kerja akuntan pemula lebih rendah dibandingkan manajer atau patner dan kepuasan kerja tertinggi dialami oleh patner. Dari studi Gaertner dan Ruhe (1981) tampak bahwa akuntan pemula mengalami stress dan ketegangan lebih tinggi daripada manajer atau partner. Walaupun tidak dijelaskan secara eksplisit stress dan ketegangan bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Hal-hal yang menyebabkan kepuasan kerja akuntan pemula rendah adalah mereka merasa kurang dibutuhkan, mereka merasa kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, ketidakjelasan peran mereka dalam organisasi, ketidakpastian akan masa depan dan rasa bosan.

Rumusan Hipotesis untuk menguji pengaruh jabatan organisasi terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional seperti yang digambarkan dalam model tersebut adalah sebagai berikut :

Gambar 1
KERANGKA PIKIR
PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN JABATAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL



Populasi dan Prosedur Pemilihan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan yang bekerja dikantor akuntan yang ada di Medan. Data dan alamat diambil dari direktori Kantor Akuntan Publik Tahun 2000 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Kompartemen Akuntan Publik sebagai rerangka sampling. Penelitian mengirimkan kuisioner berdasarkan jumlah staff akuntan publik yang tersedia di rektori tersebut.

Pengukuran dan Operasionalisasi Variabel

Kepuasan kerja, kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkatan kepuasan kerja individu staff akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP). Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan instrumen the minnesota satisfaction Questionare (MSQ/Kuisioner kepuasan minnesota) yang dikembangkan untuk menghubungkan penilaian dengan teori Weiss et.all (1967) melaporkan validitas konsep berdasarkan hasil pengujian instrumen ini dalam profesi yang sama dan antara profesi yang berbeda. Hasilnya adalah koefisien internal umum sebesar 0,90 (Weiss et al. 1967). Alasan peneliti menggunakan

instrumen ini adalah pertama, Dunham et. Al. (1997) menemukan bahwa pengukuran lainnya. Kedua MSQ lebih Komprehensif mengukur segi-segi spesifik dari kepuasan kerja. Peneliti lain yang menggunakan instrumen ini adalah Poznanski dan Bline (1997) untuk menguji hubungan sebab akibat kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Setiap responden diminta untuk menjawab 22 butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert yang berkaitan kepuasan dengan 5 (lima) pilihan yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, (5) sangat setuju. Pengaruh jabatan dan Budaya Organisasi penelitian ini menggunakan skala likert yang berkaitan dengan 5 (lima) pilihan yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, (5) sangat setuju.

Komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Organizational Comitment Questionare (OCT) yang dikembangkan oleh Porter et al. (1974). Dengan kuisioner ini bermacam analisis dilaksanakan dengan menggunakan sampel yang berbeda (Mowday et all 1979). Koefisien realibilitas internal (koefisien alpha) untuk skala ini adalah sebesar 0,86. Dengan menggunakan skala likert (*likert Scale*) 1 sampai 5 yaitu (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) tidak pasti atau netral, (4) tidak setuju dan (5) sangat tidak setuju. Setiap responden diminta untuk menjawab 9 item pertanyaan dan untuk kata “organisasi” peneliti menggantinya dengan “KAP”. Peneliti lain yang menggunakan instrumen ini adalah Suwandi dan Indriantoro (1999) untuk mengukur komitmen organisasi di lingkungan kantor akuntan publik di Indonesia dan Poznanski dan Bline (1997) untuk menguji hubungan sebagai akibat kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden dengan tujuan untuk meningkatkan jumlah kuisioner yang dikembalikan oleh responden. Dengan perkiraan tingkat pengembalian 20-30 %, maka untuk mendapatkan 30 sampel, paling tidak peneliti harus menyebar 100 kuesioner untuk masing-masing kelompok sampel. Teknik pengambilan sampel dengan teknik probability sampling artinya setiap responden memiliki peluang yang

sama. Dalam proses pengumpulan data primer, peneliti menggunakan teknik mendatangi secara langsung kantor akuntan dan menggunakan pesawat telepon untuk melakukan janji dengan pimpinan untuk meminta izin dalam menyebarkan kuisioner. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung untuk diisi dan pada saat itu juga kuesioner dikembalikan.

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji nonrespon bias, uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada bias atas jawaban yang diberikan responden yang lebih awal dengan responden yang memberi jawaban lebih lambat, kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data berupa uji reliabilitas dan uji validitas. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Selanjutnya penulis melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji kenormalan data dan dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dapat juga dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Deskripsi Responden

Dari berikut ini diperlihatkan data karakteristik responden yang dilihat hanya dari segi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja karena berkaitan dengan data variabel penelitian ini.

Tabel 1

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23.00	1	1.3	1.3	1.3
	24.00	3	4.0	4.0	5.3
	25.00	6	8.0	8.0	13.3
	26.00	2	2.7	2.7	16.0
	27.00	5	6.7	6.7	22.7
	28.00	4	5.3	5.3	28.0
	29.00	1	1.3	1.3	29.3
	30.00	8	10.7	10.7	40.0
	31.00	5	6.7	6.7	46.7
	32.00	9	12.0	12.0	58.7
	33.00	10	13.3	13.3	72.0
	34.00	2	2.7	2.7	74.7
	35.00	11	14.7	14.7	89.3
	36.00	4	5.3	5.3	94.7
	37.00	1	1.3	1.3	96.0
	38.00	2	2.7	2.7	98.7
	43.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di kantor akuntan dikota medan memiliki rata-rata pegawai yang menjawab kuisioner ini berusia 35 tahun. Hal ini berarti semakin tinggi usia seseorang akan menunjukkan karyawan merasa puas bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi .

Tabel 2

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	54	72.0	72.0	72.0
	2.00	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Dari tabel jenis kelamin responden dalam penelitian ini lebih banyak laki-laki dengan jumlah 54 orang atau 72% dan perempuan sebanyak 21 orang atau 28 %.

Tabel 3

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	25	33.3	33.3	33.3
	3.00	50	66.7	66.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Dari tabel tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja dikantor akuntan dikota Medan memiliki tingkat pendidikan yang bervariasi. Tingkat pendidikan pegawai yang banyak menjawab dalam kuisioner ini berpendidikan S1 sebanyak 50 orang atau 66.7 %, sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 25 orang atau 33.3% Hal ini menunjukkan pegawai yang bekerja dikantor akuntan memiliki pendidikan yang cukup tinggi sehingga memberikan dampak terhadap profesional dalam bekerja.

Tabel 4

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.0	4.0	4.0
	3.00	17	22.7	22.7	26.7
	4.00	13	17.3	17.3	44.0
	5.00	21	28.0	28.0	72.0
	6.00	9	12.0	12.0	84.0
	7.00	7	9.3	9.3	93.3
	8.00	4	5.3	5.3	98.7
	9.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Dari tabel masa kerja dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja di kantor akuntan dikota Medan memiliki masa kerja yang bervariasi. Masa kerja pegawai yang paling lama rata-rata 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama pegawai yang bekerja maka pegawai tersebut merasa puas dan memahami bagaimana budaya organisasi yang sesuai dengan dirinya dan mengetahui sejauhmana komitmen organisasinya.

Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data menunjukkan hasil >0.6 dengan kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan atau variabel tersebut realibel.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Keraja	0.7945	Realibel
Budaya Organisasi	0.8048	Realibel
Jabatan	0.6523	Realibel
Komitemen Oerganisasi	0.8537	Realibel

Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang menunjukan tiap butir pertanyaan tidak terdapat hubungan dengan butir yang lainnya (tidak berkorelasi antar item-item pertanyaan) baik pada variabel independen maupun variabel dependennya.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R table
Kepuasan Kerja	0.2681-0.6794	0.235
Budaya Organisasi	0.4205-0.7077	0.240
Jabatan	0.2479-0.5512	0.232
Komitmen Organisasi	0.3718-0.7791	0.239

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil regresi dari data primer yang telah diolah dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.400	5.283		4.430	.000
	KK	.247	.123	.252	2.008	.048
	BO	-.149	.085	.219	2.748	.008
	JBT	.204	.192	.121	2.062	.029

a. Dependent Variable: KO

Tabel regresi berganda diperoleh koefisien Kepuasan Kerja = 0.252 Tanda positif dari koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan dengan Komitmen Organisasi adalah positif. Hal ini sudah sesuai secara teori.

Selanjutnya signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi diuji sebagai berikut : Dari Tabel regresi berganda diperoleh t hitung untuk variabel adalah Kepuasan kerja 2,008 sedangkan t tabel (2.00) atau sig 0.048 < 0.05. Karena t hitung > t tabel maka tolak H₀ yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi (H₀: $\beta_1 = 0$), dan terima H_a yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi (H_a: $\beta_1 \neq 0$). Hal ini juga dikuatkan oleh fakta bahwa sig. < $\alpha_{0.05}$.

Pengujian Hipotesis 2

Tabel regresi berganda diperoleh koefisien Budaya Organisasi = 0.219. Tanda positif dari koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan dengan Komitmen organisasi adalah positif. Hal ini sudah sesuai secara teori.

Selanjutnya signifikansi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi diuji sebagai berikut : Dari Tabel regresi berganda diperoleh t hitung untuk variabel adalah Budaya Organisasi 2,749 sedangkan t tabel (2.00) atau sig $0.008 < 0.05$. Karena t hitung $>$ t tabel maka tolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ($H_0: \beta_1 = 0$), dan terima H_a yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi ($H_a: \beta_1 \neq 0$). Hal ini juga dikuatkan oleh fakta bahwa sig. $< \alpha_{0.05}$.

Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan tabel regresi berganda diperoleh koefisien Jabatan 0.121 Tanda positif dari koefisien ini menunjukkan bahwa jabatan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan Komitmen organisasi. Hal ini sudah sesuai dengan teori.

Selanjutnya signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan diuji sebagai berikut: Dari tabel regresi berganda diperoleh t hitung untuk variabel Jabatan adalah 2,062 sedangkan t tabel (2,00) atau sig $0.044 < 0.029$ Karena t hitung $>$ t tabel maka tolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif Jabatan terhadap Komitmen Organisasi ($H_0: \beta_1 = 0$), dan terima H_a yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif jabatan terhadap Komitmen Organisasi ($H_a: \beta_1 \neq 0$). Hal ini juga dikuatkan oleh fakta bahwa sig. $< \alpha_{0.05}$.

Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dari tampilan output SPSS model summary pada tabel uji determinan menunjukkan besarnya adjusted $R^2 = 0,823$ atau 82.30%, hal ini berarti 82.30% variasi Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Jabatan, sedangkan sisanya ($100\% - 82.30\% = 17,70\%$), angka 17.70% merupakan error yang dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. Standard Error of Estimate (SEE) sebesar 4.729 makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi

semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen. Untuk melihat besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 8
Hasil Uji Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.657	4.72885	1.855

a. Predictors: (Constant), JBT, KK, BO

b. Dependent Variable: KO

Pengujian hipotesis gabungan dapat diuji dengan analisis varian yang dapat dilihat dari nilai F. Nilai F memberikan suatu pengujian hipotesis nol, bahwa koefisien kemiringan yang sebenarnya secara simultan adalah nol. Jika nilai F yang dihitung melebihi nilai F kritis dari tabel F, pada tingkat arti α %, maka ditolak H₀; jika tidak maka H₀ diterima (Gujarati, 2003).

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2485.461	3	1242.487	20.049	.001 ^a
	Residual	987.206	71	23.904		
	Total	1072.667	74			

a. Predictors: (Constant), JBT, KK, BO

b. Dependent Variable: KO

Dari tabel uji F di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung (20.049) > F tabel (2.76) atau dengan melihat nilai $\text{sig} \cdot 0.001 < \alpha_{0.05}$. Dengan demikian terlihat adanya pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Jabatan secara bersama sama dengan Komitmen Organisasi dengan $\alpha_{0.05}$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan permasalahan dan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor akuntan dikota Medan mengenai pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan jabatan terhadap komitmen organisasi maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh t hitung $> t$ table maka menerima H_a yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan taraf $\alpha_{0,05}$
2. Hasil pengujian budaya organisasi terhadap komitmen organisasi diperoleh t hitung $> t$ tabel maka menerima H_a yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan taraf $\alpha_{0,05}$.
3. Hasil Pengujian jabatan terhadap komitmen organisasi diperoleh t hitung $> t$ tabel maka menerima H_a yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif jabatan terhadap komitmen organisasi dengan taraf sig. $\alpha_{0,05}$.
4. Berdasarkan uji simultan atau secara bersama-sama yang dilakukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, budaya organisasi dan jabatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi dengan $\alpha_{0,05}$.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu kepuasan kerja, budaya organisasi dan jabatan sebesar 82.30% sedangkan sisanya 17.70% merupakan error atau kesalahan yang tidak dapat dijelaskan oleh sebab-sebab atau faktor-faktor yang lain diluar model dalam penelitian ini.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan maka peneliti memberikan saran guna penelitian selanjutnya dan keterbatasan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dengan kajian yang sama peneliti memberikan saran untuk menambah dimensi variabel kinerja karyawan yang juga dapat mempengaruhi hubungan tidak langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

2. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih banyak dan tempat yang berbeda dari penelitian sebelumnya sehingga kepuasan kerja, budaya dan jabatan dikantor akuntan public akan berbeda dengan perusahaan atau organisasi pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Augusty, 2000 *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ferris. K. 1981. Organizational Commitment and Performance in A Professional Accounting Firm *Accounting Organization and Society* 6 (4) : 317-325.
- Gregson T. 1992, An Investigation Of the causal ordering of job satisfaction and organizationl commitment in turnover models in accounting, *Behavior Research In Accounting* 4 : 80 – 95.
- Hair, Joseph. Anderson, Rolph E. Anderson, R.L Tatham dan W. C. Black 1998. *Multivarine Data Analysis*, 5th ed. *Upper Saddle River, New Jersey Prientice- Hall international, Inc.*
- Harreal. A. E. Chewing dan M. Taylor, 1986. Organizational –profesional conflict and the job statisfaction and turnover intentions of internal auditor *Auditing : A Journal of Practise & Theory* 5 : 109 – 121.
- Hofstede, Geert, *Motivation, Leadership, and Organization : Do American Theories Apply Abroad ?* *Organizational Dynamics* (summer 1980b) : 42 – 63.
- Inkson. J. H. K. The Man On the Dis. Assembly line : New Zealand Freezing Workers. Australia /NewZealand journal of sciences 13 (february 1997) : 2 – 12.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 1999, *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen* , BPFE, Yogyakarta.
- Jackson, SE dan Shuler, R.S. A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in world Setingsg, *Organizational Behavior and Human Decision Process* (1985) pp. 16.78
- Khan, D, Wolfe, D, Qiunn, R, Snock, J dan Rosenthal, R, *Organizational Stress : Studies in Role Conflict and Ambiguity* (New York, 1964).
- Kerlinger. F.H, 1990. Azaz-azaz Penelitian Behavior. Edisi 3 terjemahan L.R Simatupang. Gajah Mada University Press.

- Kozlowski, S dan Doherty, M 1989 Integration of climate and leadership : Examination of neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74 : 546 – 553.
- Luthans, F, *Organizational Behavior*, (Mc. Hraw-Hill, 1995).
- Long, J. 1986. Covarience structure models *Quantitative Applications in the social science*: vol 14 Thousand Oaks. CA : Sage Publications. Inc,
- Mangkunegara, A.A.A. Prabu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Rosda Karya Bandung.
- Mathieu, J.1991, A. Cross level nonrecirsice model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction, *Journal of Applied Psychology* 76 (5):607-618.
- Meixner, W. and D. Bline 1989. Profesioal and Job Related attitudes and the behaviors they influences among govermental accountants.
- Norris, D and R. Niebuhr, 1983. Professionalsm, organizational Commitment and job satisfaction in accounting organization. *Accounting, Organizations and Society* 9 (1):49-59.
- O'Driscoll.M.P dan Beehr TA. 1994. Supervisor behavior, role stressors and uncertainty as predictor s of personal outcomes for subordinates. *Journal Of Organizational Behavior*, 15:141-155.
- Poznanski, Peter, J dan Bline, Dennis M, 1997, Using Structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants, *Behavioral Research in Accounting* Volume 9, 1997. Printed in USA.
- Quarles R. 1994. An Examination of promotion opportunities and evaluation criteria as mechanishms for affecting internal auditor commitment, job satisfaction and turnover intentions, *Journal of Management Issues* 6 (2): 176-194.
- Randall, Donna. M. 1993, Cross-Cultural Reasearch aon Organizational Commitment : A Review and application of Hofstede's Value Survey Module. *Journal Of Bussines Reseach* 26, 91 – 110.
- Riggio, R.E. 1990 Introduction to industrial / organizational Psychology, Glenview, Illinois; Scott, Foresman / Little Brown Higher Education.

Sorensen. J. dan T. Sorensen. 1974, The conflict of professionals in Bureaucratic organization, *Administrative Science Quarterly*(March) : 98 – 106.

Vroom V. 1964. Work and Motivation, New York, NY : John Wiley dan Sons.

