

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasional

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi. Konsep komitmen organisasional didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterikatan (*attachment*) terhadap suatu organisasi (Ketchand dan Strawser, 1998 dalam Utami dkk., 2007). Komitmen organisasional menurut Blau (1986) dalam Utami dkk. (2007) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen organisasional cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983 dalam Trisnaningsih, 2003). Sedangkan menurut Hatmoko (2006) dalam Amilin dan Dewi (2008) komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan esasan-

sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Individual dengan komitmen organisasional yang tinggi dikarakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai serta tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat-kuatnya demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday dkk., 1979 dalam Faisal, 2007). Orientasi organisasional lebih menekankan pada nilai-nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis dan otoritas, kesesuaian dengan norma-norma organisasional dan berbagai regulasi maupun loyalitas organisasional sedangkan orientasi profesional lebih menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional (Sorensen 1967, dalam Lekatompessy, 2005).

Meyer dan Allen (1997) dalam Wijayanti (2008) mengemukakan 3 komponen mengenai komitmen organisasi antara lain:

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
 - 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- Karyawan tersebut tinggal di organisasi karena dia membutuhkan

3) *Normative commitment*; timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan dan karyawan merasa berkewajiban untuk itu.

2. Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990 dalam Restuningdiah, 2009). Menurut Mowday *et al.* (1979) dalam Lekatompessy (2005) komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. (Wibowo, 1996 dalam Trisnaningsih, 2003) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesional lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan karena semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996 dalam Trisnaningsih, 2003).

Kalbers dan Forgarty (1995) dalam Wijayanti (2008) mengemukakan 5 aspek profesionalisme antara lain:

1) Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*), elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan

termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.

- 2) Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*), yaitu suatu pandangan yang menyatakan seseorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi).
- 3) Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*), maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- 4) Dedikasi pada profesi (*dedication*), elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.
- 5) Kewajiban sosial (*social obligation*), elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Orientasi profesional lebih menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional (Sorensen, 1967 dalam Lekatompessy, 2005). Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha seluasnya atas nama profesi serta keinginan yang kuat untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday dkk., 1979 dalam Faisal, 2007).

3. *Mentoring*

Sosialisasi merupakan proses keorganisasian yang luar biasa pentingnya. Lewat sosialisasi, organisasi berusaha pertama-tama mencapai tingkat hasil karya individual yang tinggi, walaupun hasil karya kelompok dan keorganisasian juga diperluas oleh usaha sosialisasi yang efektif. Menurut Gibson *et al.* (1992) dalam Cahyono (2005) sosialisasi keorganisasian adalah proses yang dialami individu untuk menghargai nilai, kemampuan, perilaku yang diharapkan dan pengetahuan sosial yang diperlukan untuk mengasumsikan peranan keorganisasian serta untuk berpartisipasi dalam organisasi. Kegiatan khusus dari sosialisasi berbeda-beda diantara organisasi, namun tujuannya tetap sama mengintegrasikan atau menyatu-padukan kepentingan individual dengan kepentingan keorganisasian.

Sosialisasi dapat melalui *mentoring* (pelatihan) yang didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan yang berkembang secara intensif antara karyawan senior (pementor) dan karyawan yunior (Cahyono, 2005). Teori *mentoring* yang dikemukakan oleh Viator (1999) dalam Rahmiati (2002) menyatakan bahwa *mentor* memberi pengaruh positif terhadap *protégé* (kurang berpengalaman) dan suatu konflik peran serta ambiguitas peran akan berkurang apabila mendapatkan informasi yang diberikan oleh *mentor*.

Mentoring merupakan bagian dari pengembangan budaya prestasi kerja yang penting karena 3 alasan (Cahyono, 2005) yaitu: (1) *mentoring* menyumbangkan pembentukan rasa kesatuan dengan meningkatkan penerimaan nilai dasar organisasi di dalam organisasi, (2) aspek sosialisasi *mentoring* juga meningkatkan rasa keanggotaan dan (3) *mentoring* dapat meningkatkan hubungan antar pribadi diantara anggota organisasi.

Dirsmith *et al.* (1985) dalam Cahyono (2005) menyatakan bahwa saran dan tuntunan *mentoring* di kantor-kantor akuntan publik berguna untuk memberikan peserta *mentoring* informasi umpan balik tentang hubungan si peserta *mentoring* dengan klien-klien dan rekanan inti, aspek-aspek bisnis perusahaan, penampilan dan perilaku peserta *mentoring*, serta politik praktisnya.

Mentoring pada awalnya terjadi secara alamiah, merupakan hubungan komunikasi antara karyawan yang berpengaruh dan lebih senior (*mentor*) yang memberikan nasehat, bimbingan dan dukungan terhadap pengembangan karir karyawan yang lebih yunior dan kurang berpengalaman (*protégé*). Keberadaan *mentoring* tidak akan pernah ada tanpa adanya *mentor*.

Bentuk dari program *mentoring* ada dua yaitu *mentoring* formal dan *mentoring* informal (Chao *et al.*, 1992 dalam Rahmiati, 2002). Program *mentoring* formal merupakan pertemuan antara *mentor* dan *protégé* berdasarkan pada kepentingan, pengalaman, latar belakang serta merupakan program yang teratur dan telah disetujui oleh perusahaan. Program

mentoring informal merupakan hubungan yang tidak dikelola atau tidak diatur, tidak terstruktur dan tidak diakui secara formal oleh perusahaan yang bersangkutan.

Kram (1998) dalam Cahyono (2005) mengidentifikasikan dua kategori luas fungsi-fungsi *mentoring*; fungsi-fungsi karir dan fungsi-fungsi dukungan psikososial. Fungsi-fungsi karir menunjang peserta *mentoring* dalam mempelajari pekerjaannya dan mempersiapkan peningkatan karir dalam organisasi. Fungsi-fungsi psikososial berguna untuk menunjang dan memastikan perkembangan keberadaan diri si peserta *mentoring*. Pementor dapat mengambil peran sosial aktif dengan membagi pengalaman pribadinya dan mendorong peserta *mentoring* untuk terbuka bila menghadapi masalah-masalah pekerjaan.

Lima fungsi karir yang meningkatkan perkembangan karir adalah dukungan pengetahuan dan pandangan, pelatihan, perlindungan serta tugas yang menantang. Empat fungsi psikososial adalah peran keteladanan, penerimaan dan konfirmasi, konseling serta persahabatan. Fungsi psikososial menjelaskan identitas partisipan dan meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan.

Teori *mentoring* menghimbau agar pementor memberikan pengaruh positif pada peserta *mentoring*, membantunya menyesuaikan diri dengan peran organisasionalnya. Pementor dipandang sebagai sumber penting untuk mendapatkan informasi-informasi tentang proses-proses organisasi, untuk menalin hubungan dengan anggota-anggota yang penting dalam organisasi

memberikan umpan balik pada masa-masa penugasan yang sulit dan tempat belajar untuk mengatur kelompok-kelompok kerja, rekan-rekan kerja serta atasan (Dreher dan Ash, 1990 dalam Cahyono, 2005).

4. Konflik Organisasional-Profesional

Akuntan yang bekerja di organisasi profesi maupun nonprofesi akan dihadapkan dengan norma-norma organisasi maupun profesi. Perilaku profesional diatur berdasarkan kode etik profesi dan di sisi lain terdapat peraturan yang dibuat oleh organisasi.

Aranya dan Ferris (1984) dalam Lekatompessy (2005) menyatakan bahwa keduanya secara potensial akan menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan tidak adanya kesesuaian antara norma dan nilai-nilai yang dianut oleh profesi dan organisasi. McGregor *et al.* (1989) dalam Lekatompessy (2005) menyatakan hal tersebut dengan *organizational-professional conflict*, selanjutnya disingkat dengan OPC. Konflik antara profesional dengan organisasi (profesi maupun non profesi) terjadi karena individu merupakan subyek dari dua sumber kekuasaan yang berbeda yaitu kekuasaan birokratis dan profesional (McGregor *et al.*, 1989 dalam Utami dkk., 2007).

Teori peran menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik peran apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan kepada seseorang, sehingga apabila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami kesulitan atau tidak mungkin mematuhi yang lainnya (Grosser, 1992 dalam Sum dan Djalil, 2006).

Orientasi organisasional lebih menekankan pada nilai-nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis dan otoritas, kesesuaian dengan norma-norma organisasional dan berbagai regulasi maupun loyalitas organisasional sedangkan orientasi profesional lebih menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional (Aranya dan Ferris, 1984 dalam Utami dkk., 2007). Ketika dua nilai tersebut tidak dapat diselaraskan maka terjadilah konflik organisasional-profesional (Sorensen, 1967 dalam Utami dkk., 2007) sepanjang perilaku organisasi konsisten dengan kode etik profesi, konflik tidak akan terjadi (McGregor *et al.*, 1989 dalam Utami dkk., 2007).

Apabila KAP membantu auditor untuk memenuhi harapan mereka dengan menyediakan lingkungan yang mendukung nilai profesional dan pengembangan personal, maka konflik organisasional-profesional yang dirasakan auditor akan rendah. Sehingga auditor bisa menjalankan profesinya dengan menjaga kode etik profesi dan standar profesionalnya.

5. Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya (Davis *et al.*, 1995 dalam Fitriany dkk., 2010). Vandenberg dan Lance (1992) dalam Utami dkk. (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas

pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Bamber dan Iyer (2002) dalam Utami dkk. (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi afektif individual terhadap lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai hubungan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya ganjaran yang diyakini akan diterima (Robbins, 1990 dalam Restuningdiah, 2009).

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi (Luthans, 1995 dalam Engko dan Gudono, 2007) antara lain:

- 1) Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga.
- 2) Kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi keinginan seseorang.
- 3) Kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya secara individual.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus karena kepuasan kerja merupakan faktor penting yang turut mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Reggio, 1990 dalam Nurahma dan Indriantoro, 2000). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya seseorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 1990 dalam Amelin dan Dewi, 2008).

Kepuasan kerja yang tinggi akan membawa berbagai dampak positif antara lain:

- 1) Peningkatan kinerja (Engko, 2006). Kepuasan atau ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kemungkinan peningkatan kinerja akan lebih besar dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka kesempatan peningkatan kinerja akan rendah.
- 2) Rendahnya tingkat pergantian pegawai atau keluarnya pegawai dari tempat kerja karena stres (Steers dan Mowday, 1981 dalam Davis *et al.*, 1995). Para pegawai yang puas kemungkinan besar akan lebih bertahan lama di tempat kerja.
- 3) Rendahnya tingkat kemangkiran. Para pegawai yang kurang puas cenderung lebih sering mangkir (Hammer 1981, dalam Davis *et al.*, 1995).
- 4) Rendahnya tingkat pencurian oleh pegawai. Para pegawai mencuri karena mereka kurang puas, putus asa atas perlakuan organisasi yang dipandang kurang adil (Handoko, 1995).

Feldman dan Arnold (1983) dalam Wijayanti (2008) menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu gaji (*pay*), kondisi pekerjaan (*working conditions*), kelompok kerja (*work group*), supervisi (*supervision*), promosi (*promotion*) dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri (Strauss dan Sayles, 1980 dalam Handoko, 1995). Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan frustrasi.

Pegawai yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pegawai serta kemungkinan berprestasi kerja lebih baik jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Dessler, 1982 dalam Handoko, 1995).

B. Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

1. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik dan selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Trisnaningsih, 2004 dalam Amilin dan Dewi, 2008). Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi (Mowday *et al.*, 1982 dalam Trisnaningsih, 2003). Komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai dari organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya *et al.*, 1984 dalam

Setiana, 2006). Komitmen organisasional dan kepuasan kerja sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Bline, 1997 dalam Trisnaningsih, 2003).

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Bateman dan Strasser, 1984 dalam Trisnaningsih, 2003). Gregson (1992) dalam Setiana (2006) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) menemukan bukti bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Temuan Trisnaningsih (2003) mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Aranya *et al.* (1982), Norris dan Niebuhr (1983) serta Meixner dan Bline (1989).

Hasil penelitian Trisnaningsih (2004), Setiana (2006) dan Wijayanti (2008) membuktikan temuan yang berbeda dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Berdasarkan logika dari hasil penelitian di atas serta simpulan dari landasan teori yang ada, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kepuasan kerja auditor

2. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen profesional didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan terhadap tujuan dan nilai dari profesi, kemauan untuk menggunakan usaha dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan profesi serta keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya *et al.*, 1984 dalam Setiana, 2006). Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Michael dan Greeneberg, 1976 dalam Davis *et al.*, 1995). Norris dan Niebuhr (1983) dalam Setiana (2006) dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Aranya *et al.* (1984) dalam Setiana (2006) menyatakan bahwa komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) menemukan bukti bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Temuan Trisnaningsih (2003) mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Norris dan Niebuhr (1984), Bateman dan Strasser (1984) serta Meixner dan Bline (1989).

Hasil penelitian Trisnaningsih (2004), Setiana (2006) dan Wijayanti (2008) membuktikan temuan yang berbeda dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu komitmen profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Berdasarkan

logika dari hasil penelitian di atas serta simpulan dari landasan teori yang ada, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

H₂: Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

3. Pengaruh *Mentoring* terhadap Kepuasan Kerja

Mentoring (pelatihan) didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan yang berkembang secara intensif antara karyawan senior (pementor) dan karyawan junior (Cahyono, 2005). Menurut Harold (1984) dalam Cahyono (2005) faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan antara lain hubungan antara manajer dengan karyawan dll., faktor fisis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan serta sugesti dari teman sekerja.
- 2) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.
- 3) Faktor-faktor luar yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

Penelitian-penelitian mengenai *mentoring* menemukan bukti bahwa *mentoring* berkorelasi dengan hasil-hasil kerja positif dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Chao *et al.*, 1992 serta Whitely dan Coester, 1993 dalam Cahyono, 2005). Hasil penelitian Cahyono (2005) juga membuktikan bahwa *mentoring* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

auditor. Berdasarkan logika dari hasil penelitian tersebut serta simpulan dari landasan teori yang ada, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₃: *Mentoring* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

4. Pengaruh Konflik Organisasional-Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Konflik organisasional-profesional didefinisikan sebagai konflik yang dialami bila seseorang bekerja dalam organisasi yang merupakan subyek dari dua sumber kekuasaan yang memiliki legitimasi yang berbeda-beda dan bertentangan yaitu kekuatan profesional dan kekuatan birokratis (McGregor *et al.*, 1989 dalam Utami dkk., 2007). Konflik organisasional-profesional akan menimbulkan suatu ketidakpastian dan kondisi yang dilematis dalam diri para auditor untuk lebih patuh pada kode etik profesinya sebagai auditor atau lebih patuh pada organisasi tempatnya bekerja. Konsekuensi dari adanya konflik organisasional-profesional tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja para auditor.

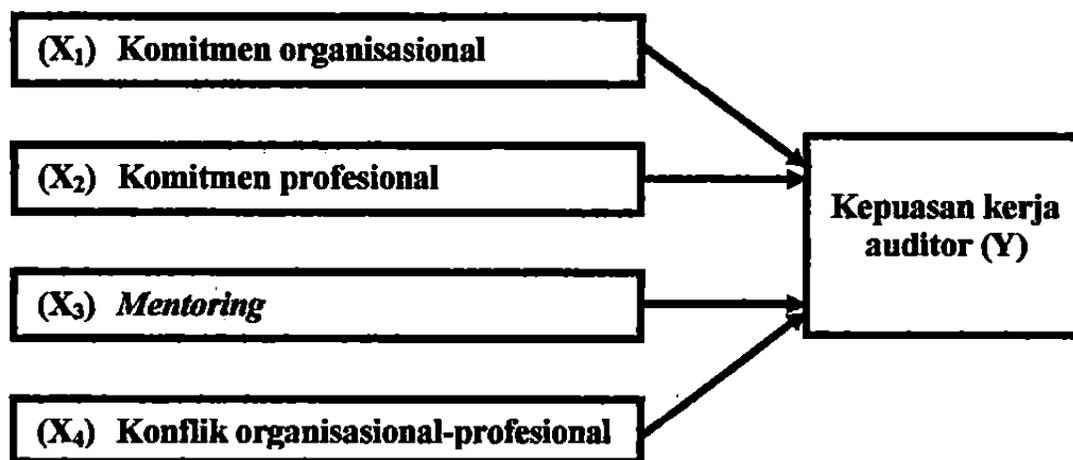
Hasil penelitian Lekatompessy (2005) menemukan bukti bahwa semakin tinggi konflik organisasional-profesional akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja auditor. Temuan Lekatompessy (2005) sejalan dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Sorensen (1967), Aranya dan Ferris (1984), McGregor *et al.*

Berdasarkan argumentasi serta studi literatur yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Konflik organisasional-profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

C. Model Penelitian

Model penelitian ini dapat ditampilkan dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Ket:

—————> Garis Pengaruh

GAMBAR 2.1
Model Penelitian

Dari gambar 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasional (X₁), komitmen profesional (X₂), *mentoring* (X₃) dan konflik organisasional-profesional (X₄) merupakan variabel independen yang diuji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja auditor (Y) sebagai variabel dependen dalam