

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KELEBIHAN BEBAN KERJA, DAN KONFLIK PERAN, SERTA *LOCUS OF CONTROL* PADA KEPUASAN KERJA AKUNTAN PENDIDIK

Komang Trisna Aryani¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: aryanitrisna.ta@gmail.com/ telp: +62 85738065960

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan peneliti untuk menguji kepuasan kerja akuntan pendidik yang diukur melalui komitmen profesional, kelebihan beban kerja, konflik peran dan *Locus of Control* (LOC). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan afektif yang menggambarkan perasaan karyawan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Penelitian ini dilakukan pada sejumlah dosen akuntansi bergelar akuntan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Jumlah responden yang diteliti sebanyak 39 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu sampel ditentukan berdasarkan kriteria tertentu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dengan analisis regresi linear berganda diperoleh kepuasan kerja akuntan pendidik dipengaruhi secara positif oleh komitmen profesional sedangkan kelebihan beban kerja, konflik peran dan *locus of control* masing-masing tidak berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik.

Kata kunci: *kepuasan kerja, komitmen profesional, akuntan pendidik*

ABSTRACT

The aim of researchers to test the accountant educators's job satisfaction measured through professional commitment, work overload, role conflict and Locus of Control (LOC). Job satisfaction is an affective state that describes the feelings of employees on the job. Job satisfaction is a difference of something that should have been there with something that actually exists. This study was conducted on a number of accounting faculty accountant degree in the Faculty of Economics and Business, University of Udayana. The number of respondents who researched many as 39 people. Methods of sampling using purposive sampling that the sample is determined based on certain criteria. Data collected through questionnaires. With multiple linear regression analysis obtained educators accountant job satisfaction positively influenced by professional commitments while work overload, role conflict and locus of control respectively have no effect on job satisfaction accountant educators.

Keyword: *job satisfaction, professional commitment, accountant educators*

PENDAHULUAN

Ilmu keperilakuan pada bidang akuntansi berhasil melahirkan bidang ilmu baru yaitu akuntansi keperilakuan dimana bidang ini meneliti dan mempelajari pola tingkah laku, dimensi social, dan budaya manusia dalam suatu organisasi. Belkoui yang di kutip Suartana (2010: 2) dalam bukunya menyatakan akuntansi keperilakuan menekankan pada relevansi dari informasi akuntansi terhadap pengambilan keputusan individu maupun kelompok yang disebabkan oleh terjadinya komunikasi di antara mereka. Riset-riset penelitian terkait akuntansi keperilakuan saat ini telah banyak dilakukan guna memperoleh data non keuangan salah satunya membantu proses pengambilan keputusan. Penelitian ini mengangkat salah satu dari aspek keperilakuan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja diharapkan nantinya akan mampu membuat akuntan pendidik berkinerja baik sehingga dan dapat melahirkan akuntan-akuntan profesional dan terampil.

Profesi akuntan pendidik memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi melalui lembaga-lembaga pendidikan. Seseorang dalam suatu profesi sudah seharusnya seseorang tersebut memiliki komitmen terhadap profesinya. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang tinggi terhadap profesi, keinginan untuk berusaha atas nama profesi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan profesinya menunjukkan komitmen profesional yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Restuningdiah (2009) pada akuntan pendidik menghasilkan pernyataan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen profesional. Hal yang berbeda kemudian disampaikan pada penelitian terhadap

akuntan publik oleh Aditya (2013) bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Menurut Purwadini (2014) setiap individu merupakan anggota dari satu atau lebih kelompok sosial, sehingga tidak jarang individu memiliki peran lebih dari satu yang didasarkan pada hak, tugas, kewajiban, dan perilaku yang sesuai posisi tertentu. Peranan yang dimaksudkan adalah peranannya di lingkungan keluarga, di lingkungan organisasi/instansi, serta di lingkungan sosialnya. Banyaknya peranan yang dimainkan oleh individu dapat diartikan semakin bertambah pula tugas dan kewajiban yang harus dijalani. Kejadian ini tentunya mengakibatkan adanya kelebihan beban atas tugas dan kewajiban yang dimiliki oleh individu, sehingga adanya kemungkinan menimbulkan tekanan-tekanan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut.

Beragamnya peran yang dilakoni individu mengakibatkan tidak jarang adanya konflik peran. Konflik peran merupakan gejala psikologis yang timbul dari ketidakkonsistenan harapan banyak pihak atau adanya ketidaksesuaian antara tuntutan peran terhadap kebutuhan, nilai individual serta tekanan yang berasal dari luar individu maupun dari orang di luar organisasi atau perusahaan. Konflik peran muncul karena adanya perintah-perintah, tugas, atau kewajiban berbeda secara bersamaan yang diterima individu dimana dalam pelaksanaannya akan mengakibatkan terabaikannya perintah, tugas, atau kewajiban yang lainnya.

Locus of control ialah cara pandang pada suatu kejadian yang, terdiri dari, *internal locus of control* (hasil yang diperoleh berasal dari diri individu) dan *eksternal locus of control* (hasil diperoleh dikarenakan faktor dari luar diri

individu). Permasalahan yang coba dipecahkan dalam penelitian ini apakah komitmen profesional, kelebihan beban kerja, konflik peran dan *locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja akuntan pendidik secara parsial?

Tanggapan perilaku yang diharapkan dan dikehendaki merupakan peranan sosial sebagai hasil interaksi antar individu. Peranan sosial menggambarkan hak, tugas, kewajiban, dan perilaku yang sesuai dengan posisi tertentu dalam konteks sosial tertentu.

Menurut Restuningdiah (2009) komitmen profesional merupakan penilaian loyalitas seseorang terhadap profesinya, yang menunjukkan penerimaan dan kepercayaan pada nilai-nilai dan tujuan profesi (Aranya, dkk, 1982). Mereka juga mengartikan bahwa komitmen profesional merupakan kemauan untuk berupaya dengan kesungguhan guna kepentingan profesi.

Workload atau disebut juga sebagai beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan seseorang (Nasution dan Fitriany, 2012). Kelebihan beban kerja sering kali menyebabkan timbulnya tekanan pekerjaan, stress kerja, hingga keinginan seseorang untuk berpindah kerja. Kelebihan beban kerja juga dapat disebabkan oleh jumlah sumber daya manusia yang tidak memadai.

Menurut Lubis (2011: 56) konflik peran timbul akibat adanya perbedaan perintah yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaannya akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lainnya. Hal tersebut, timbul karena adanya sistem pengendalian birokratis organisasi yang tidak sesuai norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional.

Locus of control merupakan variabel kepribadian (*personality*), berupa kepercayaan seseorang pada terhadap kemampuannya mengendalikan nasibnya (*destiny*) (Kreitner & Kinicki, 2005). Perbedaan antara internal dan eksternal terlihat dalam hal motivasi untuk berprestasi. Eksternal menunjukkan kurangnya kontrol atas nasibnya sendiri, sehingga menimbulkan kecenderungan lebih mudah stres dan rentan depresi.

Menurut Kyung Ah Lee (2005) yang dikutip dari Smith et al, “*Job satisfaction is An affective state describing an employee’s feelings about their work*”. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan afektif menggambarkan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Greenberg dan Baron (2003) menggambarkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif dari individu terhadap pekerjaan mereka.

Akuntan yang memiliki komitmen profesional cenderung merasakan kepuasan kerja. Kelayakan mendukung kepuasan kerja bagi pelakunya. Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan komitmen profesional. Cahyasumirat (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi positif oleh sikap profesional. Hasil penelitian Tranggono dan Andi (2008) menyimpulkan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Komitmen profesional berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan
pendidik

Pradana dan Imam (2013) menyimpulkan pada penelitian mereka bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kepuasan

kerja. Penelitian Ardiansah (2003) merumuskan hipotesis kelebihan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dimana hasilnya menyatakan bahwa hipotesis tersebut diterima.

H2: Kelebihan beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik

Penelitian Wahyuningsih (2012) berhasil merumuskan hasil bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik. Cahyono (2008) menyatakan hasil bahwa kepuasan kerja akuntan publik dipengaruhi secara negatif oleh konflik peran. Konflik peran dapat menimbulkan situasi emosional individu misalnya terjadi ketegangan kerja, penurunan kepuasan kerja hingga berdampak pada organisasi dimana kualitas karyawan menurun dan tingkat keinginan berpindah kerja semakin meningkat.

H3: Konflik peran berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik

Abdulloh (2006) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi positif oleh *locus of control*. Hal serupa diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Haryanti (2011) dan Salazar *et al.* (2006) bahwa internal *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4: *Locus of Control* berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik

METODE PENELITIAN

Penelitian berlokasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, dengan ruang lingkup menyangkut aspek berperilaku yaitu kepuasan kerja dari akuntan pendidik dan faktor-faktor berperilaku yang kemudian diduga mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Teknik penentuan sampel menggunakan

purposive sampling method. Karakteristik yang dimaksud ialah terdaftar sebagai dosen aktif dan merupakan dosen jurusan akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, dan dinyatakan sebagai dosen tetap pada instansi tersebut. Total sampel yang diperoleh berdasarkan kriteria tersebut berjumlah 44 orang dengan 12 orang diantaranya wanita dan 32 orang diantaranya pria. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan menguji pengaruh variabel-variabel independen pada dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menetapkan akuntan pendidik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana sebagai responden dengan keseluruhan sampel merupakan dosen-dosen pada jurusan akuntansi yang bergelar akuntan. Data dalam penelitian ini pun dikumpulkan berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar. Keseluruhan jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 44 dan yang digunakan sebanyak 39 kuesioner atau *response rate* sebesar 90.91%.

Analisis statistik deskriptif dilakukan guna menggambarkan nilai mean, minimum dan maksimum serta standar deviasi dari masing-masing variabel pada sampel yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif ditampilkan pada Tabel 1.

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas yang menggunakan *Pearson's Corelattiaon Product Moment*, dimana instrumen dikatakan valid apabila nilai dari *Pearson's Corelattiaon*-nya lebih besar dari 0,30, serta uji reabilitas apabila koefisien *Cronbach's Alpha*, dan/atau $R_{\alpha} > 0,60$ maka instrumen penelitian *reliable*. Setiap item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid, serta dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing

variabel senilai, 0.897, 0.845, 0.758, 0.748 dan 0.904 yang mana angka tersebut lebih besar dari 0.60.

Tabel 1.
Hasil Uji Deskripsif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Professional	39	8	39	33.23	5.489
Kelebihan Beban Kerja	39	16	37	23.82	5.942
Konflik Peran	39	16	33	24.00	4.812
<i>Locus Of Control</i>	39	26	55	34,05	5.467
Kepuasan Kerja	39	26	60	47.51	7.465

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 2, meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* guna mengetahui data telah berdistribusi normal atau tidak. Suatu distribusi data dikatakan normal apabila nilai *Asymp. Sig* > 0.05 atau 5%.

Uji multikolinearitas adalah hubungan antara variabel independen terhadap variabel independen lainnya. Multikolinearitas timbul apabila *VIF* (*varian inflation factors*) kurang dari 10 dan *tolerance value* lebih besar dari 0,1.

Uji heteroskedastisitas dalam pengujian ini menggunakan metode Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolut residual, apabila tingkat signifikansi > 0,05, maka dapat dinyatakan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Penelitian ini memakai regresi linier berganda yang bertujuan menguji pengaruh variabel komitmen profesional, kelebihan beban kerja, konflik peran,

dan *locus of control* pada kepuasan kerja akuntan pendidik. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 3 dan 4.

Tabel 2.
Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Variabel	Uji Normalitas		Uji Multikolinearitas		Uji Heteroskedastisitas	
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan	Sig.	Keterangan	Sig.	Keterangan
1	Komitmen Profesional (X1)			1.407	Bebas Multikolinearitas	0,186	Bebas Heteroskedastisitas
2	Kelebihan Beban Kerja(X2)	1.000	Normal	1.644	Bebas Multikolinearitas	0,054	Bebas Heteroskedastisitas
3	Konflik Peran (X3)			1.822	Bebas Multikolinearitas	0,398	Bebas Heteroskedastisitas
4	<i>Locus of Control</i> (X4)			1.265	Bebas Multikolinearitas	0.320	Bebas Heteroskedastisitas
5	Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Tabel 3.
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	F
0,596 ^a	0,356	0,280	4,689

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 3 menyatakan nilai R sebesar 0,596 pada model penelitian dan koefisien determinasi atau *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,280. Tampak bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen adalah sebesar 28% dan masih terdapat 72% varian variabel dependen yang belum mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini. Tabel tersebut juga menyajikan nilai signifikan F sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan model penelitian layak digunakan.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	11,497	12,450		0,923	0,362
Komitmen Profesional	0,791	0,222	0,582	3,563	0,001
Kelebihan Beban Kerja	-0,132	0,222	-0,105	-0,593	0,557
Konflik Peran	0,260	0,288	0,903	0,903	0,373
Locus of Control	0,194	0,211	0,918	0,918	0,365

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel hasil analisis menunjukkan susunan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,497 + 0,791X_1 + (-0,132X_2) + 0,260X_3 + 0,194X_4$$

Nilai konstanta (α) sebesar 11,497, ini berarti apabila seluruh variabel bebas dalam penelitian ini bernilai nol, maka variabel dependennya bernilai 11,497 yang sama artinya jika seorang akuntan pendidik tidak memiliki komitmen profesional, kelebihan beban kerja, konflik peran, bahkan kecenderungan pada sikap *Locus of Control*, akuntan pendidik tersebut tetap dapat memiliki kepuasan kerja.

Nilai koefisien regresi variabel komitmen profesional (β_1) sebesar 0,791, berarti variabel ini berhubungan positif terhadap kepuasan kerja dan apabila variabel komitmen profesional meningkat maka kepuasan kerja akan meingkat sebanyak 0.791. Nilai koefisien regresi variabel kelebihan beban kerja (β_2) sebesar -0,132, berarti variabel ini berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi variabel konflik peran (β_3) sebesar 0,260, berarti variabel ini berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Fenomena ini timbul dikarenakan meningkatnya tingkat konflik peran meningkat pula tingkat kepuasan kerja ialah

apabila konflik yang dialami responden rata-rata berada pada tingkat yang rendah dari intensitas perselisihan yang ada, maka konflik mendorong membangkitkan semangat dan merasa lebih segar (Wall, et al. (1995) dalam Sunyoto (2012:74). Nilai koefisien regresi untuk variabel *Locus of Control* (β_4) sebesar 0,194, berarti variabel ini berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hubungan positif ini muncul akibat kecenderungan responden merupakan *internal locus of control* yaitu seseorang yang yakin bahwa mereka pemegang kendali atas diri mereka. Perhitungan lebih lanjut memaparkan bahwa 80,65% responden merupakan *internal locus of control*, dan 13,75% merupakan *eksternal locus of control*.

Pengujian hipotesis (uji t) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai $t >$ taraf nyata maka H_0 diterima dan apabila nilai $t <$ taraf nyata maka H_1 diterima. Tabel 4 menunjukkan hasil atas pengujian hipotesis (uji t), dimana untuk variabel komitmen profesional (X1) nilai signifikan t sebesar $0,001 < 0,05$, berarti komitmen profesional berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja akuntan pendidik. Kelebihan beban kerja (X2) dengan nilai signifikan t sebesar $0,557 < 0,05$, berarti kelebihan beban kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik. Konflik peran (X3) nilai signifikan t sebesar $0,373 < 0,05$, berarti kepuasan kerja akuntan pendidik tidak dipengaruhi oleh konflik peran. *Locus of Control* (X4) nilai signifikan t sebesar $0,365 < 0,05$, *locus of control* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik.

Variabel komitmen profesional pada penelitian ini dinyatakan berpengaruh positif pada kepuasan kerja akuntan pendidik hal ini berarti H_1 diterima. Hasil

penelitian ini serupa dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh sikap profesional (Cahyasumirat, 2006) dan penelitian Tranggono dan Andi (2008) mengungkapkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen profesional, penelitian mereka menjelaskan bahwa seorang profesional yang mempercayai dan menerima nilai-nilai profesinya akan berupaya dengan kesungguhan untuk kepentingan profesi serta menjaga keanggotaannya, hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Hasil untuk variabel ini mengindikasikan bahwa H2 ditolak yang berarti bahwa variabel kelebihan beban kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik. Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Imam (2013) bahwa kelebihan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Ardiansah (2003) juga memaparkan hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Ardiansah (2003) juga mengutip Kahn *et al.* (1964) bahwa individu diharapkan mampu melakukan berbagai tugas yang kesemuanya saling sesuai.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa kelebihan beban kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja mengindikasikan sejumlah pekerjaan dengan kompleksitas pekerjaan yang besar, serta waktu luang yang dimiliki sedikit, akuntan pendidik masih dapat merasakan kepuasan dengan suasana kantor dan rekan sekerja yang dirasa kondusif, sehingga beban kerja tidak menghalangi timbulnya kepuasan kerja akuntan pendidik.

Konflik peran dapat menimbulkan situasi emosional individu misalnya terjadi ketegangan kerja, penurunan kepuasan kerja hingga berdampak pada organisasi dimana kualitas karyawan menurun dan tingkat keinginan berpindah kerja semakin meningkat. Variabel konflik peran dalam penelitian ini tidak berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik yang sama artinya bahwa H3 ditolak. Hasil ini tentunya tidak sejalan dengan hasil penelitian yang merujuk pada penelitian Wayuningsih (2012) bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Cahyono (2008) bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Konflik peran yang dialami akuntan pendidik pada penelitian ini diasumsikan berada pada level rendah dari intensitas perselisihan dan dapat dikelola secara efektif, maka konflik peran akan menjadi sebuah kekuatan yang membangun serta mengakibatkan timbulnya rasa lebih segar dan bersemangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya (Wall, et al, 1995) dalam Suyoto (2012:74). Individu yang menyadari identitas dan perilaku yang dianugerahkan secara sosial kepadanya akan mampu menjalankan seluruh hak, tugas, kewajiban, dan perilaku yang sesuai dengan posisi tertentu tanpa harus mengabaikan salah satunya. Konflik peran yang tidak berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik dalam penelitian ini disebabkan karena kecenderungan responden merasa konflik yang timbul akibat pelaksanaan dua pekerjaan/lebih hingga mampu mengorbankan tugas yang lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut masih dapat diatasi dengan bimbingan yang didapat dari atasan serta bantuan rekan sekerja. Akuntan pendidik yang menghadapi konflik peran dalam penelitian ini secara bersamaan tetap merasakan kepuasan akibat adanya bantuan rekan sekerja

dalam pelaksanaannya hingga bimbingan serta arahan yang diarahkan oleh atasan instansi tersebut, hal ini menerangkan hasil yang menyatakan konflik peran tidak berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik.

Penelitian untuk variabel *locus of control* tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik (H4 ditolak). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian lainnya seperti Abdullah (2006), Haryanti (2011) dan Salazar et al. (2006) yang mengungkapkan bahwa *locus of control* berpengaruh pada variabel kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini mendukung hasil yang diterbitkan Menezes (2008) bahwa *locus of control* tidak berdampak terhadap kepuasan kerja. *Locus of control* atau pusat merupakan sebagai salah satu atribut atau tipe kepribadian. Menurut Haerani (2013) *Locus of control* juga dapat didefinisikan sebagai refleksi keyakinan atas adanya kendali/kontrol dalam kehidupannya (secara internal) atau dikendalikan oleh pihak lain disekitarnya (secara eksternal). Seseorang profesional menjalankan profesinya berdasarkan kode etik yang berarti menerima segala aturan, ketentuan dan prosedur yang berlaku. Penerimaan akan kode etik tersebut menyebabkan kurang terceminnnya kendali diri yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan pemaparan Ardiansiah (2003) dalam penelitiannya bahwa penerimaan terhadap aturan instansi, ketentuan dan prosedur yang berlaku mengakibatkan afektifitas dan *continuence* kurang tercermin.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dan pembahasan hasil penelitan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

akuntan pendidik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dipengaruhi oleh komitmen profesional. Kelebihan beban kerja, konflik peran, dan *locus of control* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja akuntan pendidik.

Penelitian ini menyarankan akuntan pendidik untuk tetap mempertahankan sikap loyalitas terhadap profesi yang digeluti untuk dapat bekerja secara sungguh-sungguh demi kepentingan profesinya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat melakukan penelitian serupa dengan mencoba memfokuskan pada satu variabel independen yang tidak berhubungan signifikan dalam penelitian ini dan ditambah dengan variabel intervening untuk mengetahui hubungan langsung antar variabel tersebut. Hal ini dikarenakan yang menjadi topik penelitian ini adalah perilaku, dengan kemungkinan perilaku tersebut dapat berubah. Variabel *intervening* yang mungkin diangkat seperti variabel kinerja, komitmen organisasi, dan beberapa variabel lain yang mungkin berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini

REFERENSI

- Abdulloh. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. *Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Aditya A, A.A. Gede Dwi. 2013. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar*.
- Aranya, R.L., and J. Amernic. 1982. Accountants, Job Statistic. *A path analysis, Accounting, Organizations and Society* Vol 6 no. 4, 271-280
- Ardiansah, Noor Muhammad. 2003. Pengaruh Gender Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Pada Auditor KAP Di Pulau Jawa).

Tesis Magister Akuntansi pada Universitas Diponegoro, Semarang.

- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. Pengaruh Profesional dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi empiris pada internal auditor PT. Bank ABC).
- Cahyono, Dwi. 2008. Persepsi Keridakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran Dan Konflik Peran Sebagai Mediasi Antara Program Mentoring Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Dan Niat Ingin Pindah. *Disertasi* Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi pada Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lee, Kyung Ah. 2005. The Effects of Locus Of Control And Organizational Structure on Job Satisfaction and Turnover Intention Of Hotel Managerial Employees. *Disertasi* Doctor of Philosophy of Oklahoma State University.
- Lubis, Arfan Iksan. 2011. Akuntansi Keperilakuan Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat
- Menezes, Alvaro Amaral. 2008. Analisis Dampak Locus of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja internal Auditor (Penelitian terhadap Internal Auditor di Jawa Tengah. *Tesis* Magister Akuntansi pada Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nasution, Hafifah. 2012. Pengaruh beban kerja, pengalaman audit dan tipe kepemimpinan terhadap skeptisme profesional dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. *Jurnal Ekonomi* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Pradana, Andika dan Imam Salehudin. 2013. Role of Work Overload toward turnover among newly hired public accountants. *International Conference on Business and Management Reserch*, 7 November 2013, Seoul, South Korea.
- Tranggono, Rhadyan Probo dan Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 15(1), ISSN: 1412-3126
- Trisnaningsih, S. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 6, No.2, Mei 199-216.

- Restuningdiah, Nurika. 2009. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14(3), ISSN: 0853-7283
- Salazar A, Daniel E., Claudio M. Rocco S. And Blas J. Galvan G. 2006. Robustness Analysis: An Information-Based Perspective
- Suartana, I Wayan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: CV. Andi
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Wahyuningsih, Putri. 2012. Pengaruh Letak Kendali Diri, Jabatan Organisasi, Konflik Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal. *Artikel Ilmiah* pada STIE Perbanas, Surabaya.