



VISI

Volume 22

Nomor 2

Juni 2014

Penambahan Tepung Kunyit (*Curcuma domestica* Val.)
Terhadap Performans Ayam Buras

Henry Hutabarat

Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi

Jadongan Sijabat

The English Teachers' Perception and Implementation on Communicative Language Teaching (CLT) Method: A Case Study at SMA HKBP Pematangsiantar

David Berthony Manalu

IbM Pengaruh Ikan Bilih dengan Oven Pengereng di Desa Simbolon Purba
Kecamatan Palipi Kabupaten Samosir

Hotman Manurung dan Rosnawya Simanjuntak

Pengaruh Kepemimpinan dan Keberdayaan Administrasi terhadap Pelayanan Izin
Mendirikan Bangunan di Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun

Marto Silalahi

Gambaran Motivasi Belajar dan *Self Regulated Learning Strategies* Mahasiswa
Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen

Asina Christina Rosito

A Study on the Students' Problems in Translating English Text Into Indonesian at
FKIP of Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar

Albert Tony Manalu

Penentuan Kinerja Motor Induksi Phasa Tunggal dengan Metode Double Royalving
Field Theory. Aplikasi Motor Induksi 1 HP, 220 V, 50 HZ, Klas Jenis Kapasitor Start

Marhiras Sitanggang

Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa dengan Menggunakan Metode Diskusi Kelompok
pada Kompetensi Dasar Penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) Pelajaran PKN
Kelas X SMA Negeri XI Medan Tahun Ajaran 2012/2013

Kartika Dewi

Pengaruh Waktu Pelapisan Khrom Keras pada Baja Karbon Rendah terhadap
Kekerasan Struktur Mikro dan Ketahanan Korosi

Sutan L.M.H. Simanjuntak

Pengaruh Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di
PT. Kawasan Industri Medan (PT. KIM) Medan Sumatera Utara

Nalom Siagian

The Effects of Growth Media and Chitosan on Haricot Bean (*Phaseolus vulgaris* L.)
With Verticulture Using Organic Waste

Rolan Siregar * Lasminar Siahaan **

VISI

Volume 22	Nomor 2	Juni 2014
<i>Henry Hutabarat</i>	Penambahan Tepung Kunyit (<i>Curcuma domestica</i> Val.) Terhadap Performans Ayam Buras	1674-1681
<i>Jadongan Sijabat</i>	Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi	1682-1695
<i>David Berthony Manalu</i>	The English Teachers' Perception and Implementation on Communicative Language Teaching (CLT) Method: A Case Study at SMA HKBP Pematangsiantar	1696-1707
<i>Hotman Manurung dan Rosnawya Simanjuntak</i>	IbM Pengaruh Ikan Bilih dengan Oven Pengering di Desa Simbolon Purba Kecamatan Palipi Kabupaten Samosir	1708-1719
<i>Marto Silalahi</i>	Pengaruh Kepemimpinan dan Keberdayaan Administrasi terhadap Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan di Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun	1720-1739
<i>Asina Christina Rosito</i>	Gambaran Motivasi Belajar dan <i>Self Regulated Learning Strategies</i> Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen	1740-1756
<i>Albert Tony Manalu</i>	A Study on the Students' Problems in Translating English Text Into Indonesian at FKIP of Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar	1757-1768
<i>Marhiras Sitanggang</i>	Penentuan Kinerja Motor Induksi Phasa Tunggal dengan Metode Double Royalving Field Theory, Aplikasi Motor Induksi 1 HP, 220 V, 50 HZ, Klas Jenis Kapasitor Start	1769-1783
<i>Kartika Dewi</i>	Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa dengan Menggunakan Metode Diskusi Kelompok pada Kompetensi Dasar Penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) Pelajaran PKN Kelas X SMA Negeri XI Medan Tahun Ajaran 2012/2013	1784-1800
<i>Sutan L.M.H. Simanjuntak</i>	Pengaruh Waktu Pelapisan Khrom Keras pada Baja Karbon Rendah terhadap Kekerasan Struktur Mikro dan Ketahanan Korosi	1801-1812
<i>Nalom Siagian</i>	Pengaruh Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kawasan Industri Medan (PT. KIM) Medan Sumatera Utara	1813-1840
<i>Rolan Siregar *</i> <i>Lasminar Siahaan **</i>	The Effects of Growth Media and Chitosan on Haricot Bean (<i>Phaseolus vulgaris</i> L) With Verticulture Using Organic Waste	1841-1856

PENGARUH ETIKA KERJA AKUNTAN TERHADAP KOMITMEN PROFESI DAN KOMITMEN ORGANISASI

Jadongan Sijabat

ABSTRACT

This research is a study about work ethics of accountant. The purpose of this research is to re-examine the effect of work ethics on professional and organization commitment, also the effect of professional commitment to organization commitment using model approach by Shaub et al. (1993), Khomsiyah and Indriantoro (1997), Harsanti (2001) and anestion instrument by IAI ethics code in Desriani (1993) and Ismanto (2001) studies. This research conducted with mail survey on auditors working on audit firms in DKI Jakarta area. Unit analysis are auditors who as CPA staff. A 95 opinion received and analyzed by pearson correlation that support by SPSS 10.00. The analysis technical that used is path analysis. The results of this research suggest that CPA staff more understand ethics or role conducted, this ethics code of IAI accountant would really do task and function as a accountant, and then influence their commitment of profession as a accountant and their commitment of organization.

Key Words : Work ethics, professional commitment, and organization commitment.

1. Pendahuluan

Secara umum etika merupakan suatu prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindaknya seseorang sehingga apa yang dilakukannya dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan yang terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang (Munawir, 1997). Suseno (1997) mengungkapkan bahwa etika merupakan filsafat atau pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan-pandangan moral. Madjid (1992) berpendapat bahwa etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*), yang keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan (*sitten*).

Dalam menjalankan profesinya seorang akuntan publik tidak terlepas dari adanya aturan etika profesi, yang di dalam prakteknya digunakan pedoman Kode Etik Akuntan Indonesia. Kode Etik Akuntan adalah norma perilaku yang mengatur hubungan antara akuntan publik dengan para klien, dengan sesama anggota profesi dan juga dengan masyarakat. Profesi akuntan publik merupakan salah satu profesi untuk mewujudkan era transparansi bisnis yang *fair*, oleh karena itu kesiapan yang menyangkut profesionalisme mutlak diperlukan. Dengan demikian beberapa akuntan publik dituntut kesiapannya menyangkut profesionalisme profesi.

Permasalahannya adalah apakah semua anggota profesi dalam hal ini akuntan publik benar-benar melaksanakan tugasnya sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku, yang selanjutnya mempengaruhi perilakunya baik komitmennya terhadap profesi maupun komitmennya terhadap organisasi ? Dalam

pasal 1 ayat (2) Kode Etik Akuntan Indonesia mengamanatkan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas dan obyektivitas dalam melaksanakan tugasnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikan. Khomsiyah dan Indriantoro (1997) mengungkapkan bahwa dengan mempertahankan integritas, seorang akuntan akan bertindak jujur, tegas dan tanpa pretensi. Sedangkan dengan mempertahankan obyektivitas, ia akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya (Sihwayoeni, 1997).

Menurut Westra (1986) dalam Harsanti (2001) bahwa dalam praktek sering terjadi dimana akuntan menghadapi situasi yang dilematis, yaitu disamping harus melayani klien yang membayar *fee* untuk pekerjaan profesional yang diberikan juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang *fairness* sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika. Akuntan secara terus-menerus berhadapan dengan dilema etika yang melibatkan pilihan antara nilai-nilai yang bertentangan. Dilema etika dalam *setting auditing*, misalnya dapat terjadi klien bisa menekan akuntan publik untuk mengambil tindakan yang melanggar standar pemeriksaan dan etika profesi.

Meskipun profesi sudah menyediakan panduan bagi akuntan publik yang selalu berhadapan dengan dilema-dilema etika melalui standar profesional, tetapi kemampuan akuntan publik untuk terikat pada perilaku-perilaku yang ditentukan banyak dipertanyakan (Mautz, 1975; Amstrong, 1987; Lampe dan Finn, 1992; Shaub et al. 1993 dalam Harsanti, 2001). Demikian juga halnya dengan komitmen organisasi dan korelasinya dengan setting akuntansi juga mulai banyak menarik perhatian sejumlah peneliti seperti; Ketchand dan Strawser (1998); Poznanski dan Bline (1997); Reed et al. (1994); Shaub et al. (1993) dalam Yousef (2000).

Pelanggaran etika akuntan telah menjadi *issue* yang menarik. Di Amerika Serikat *issue* ini antara lain dipicu oleh terjadinya *crash* pasar modal 1987 (Chua dkk. 1994). Sedangkan di Indonesia sebagaimana yang diinventarisir oleh Ikatan Akuntan Indonesia terjadi 23 pelanggaran etika diantaranya adalah pelanggaran etika dalam bentuk publisitas, obyektivitas opini, independensi, hubungan dengan rekan seprofesi, perubahan opini akuntan tanpa bukti yang kuat, wanprestasi pembayaran *fee* (Hoesada, 1997). Para professional juga cenderung mengabaikan masalah etika bila menemui masalah-masalah yang bersifat teknis (Volker, 1984 dan Bebabu et al. 1985) dalam Harsanti (2001).

Pelanggaran-pelanggaran etika yang disebutkan di atas seakan menjadi titik tolak bagi masyarakat pemakai jasa profesi akuntan publik untuk menuntut mereka bekerja secara lebih professional dengan mengedepankan integritas diri dan profesinya sehingga hasil laporannya benar-benar adil dan transparan. Hal ini semakin mempengaruhi kepercayaan terhadap profesi akuntan dan masyarakat semakin menyangsikan komitmen akuntan terhadap kode etik profesinya. Hal tersebut seharusnya tidak perlu terjadi atau dapat diatasi apabila setiap akuntan mempunyai pengetahuan, pemahaman dan menerapkan etika secara memadai dalam pekerjaan profesionalnya (Hoesada, 1997).

Ditinjau dari perkembangannya, profesi akuntan merupakan profesi yang berlandaskan kepercayaan dari masyarakat untuk memberikan pelayanan profesional baik kepada manajemen maupun kepada pihak-pihak di luar perusahaan seperti investor / calon investor, kreditor / calon kreditor, pemerintah maupun pihak ketiga lainnya yang berkepentingan. Dikatakan demikian karena akuntan dalam hal ini membantu pihak-pihak tersebut di atas sebagai pemakai laporan keuangan untuk menentukan secara obyektif dapat dipercaya atau tidaknya laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi.

Namun dengan terjadinya kasus-kasus seperti Bank Duta (1990), kasus BAPINDO (1994), *mark up* laporan keuangan oleh auditor, serta terungkapnya kolusi antara Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan kliennya agar lolos *go publik*, masyarakat dalam hal ini mulai menyangsikan komitmen auditor terhadap kode etik profesinya dan juga komitmennya terhadap organisasinya. Jika kode etik profesi dijalankan dengan benar dan konsisten maka kasus-kasus penyimpangan tersebut tidak seharusnya terjadi (Khomsiyah dan Indriantoro, 1997).

Ponemon (1992) menyatakan bahwa perilaku etik akuntan berhubungan dengan tingginya komitmen akuntan pada profesi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herawaty dan Susanto (2008) dapat disimpulkan bahwa penerapan etika profesional mempengaruhi peningkatan profesionalisme akuntan publik. Komitmen organisasi juga dibuktikan mempunyai hubungan dengan etika secara umum (Etika Kerja Islam) seperti dalam pengujian empiris yang dilakukan Yousef (2000). Selain itu pengujian secara empiris hubungan antara komitmen organisasi dengan orientasi etika dan sensitivitas etika dibuktikan oleh Spark dan Shelby (1998) dengan sampel penelitian manajer pemasaran. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Bebeau, Rest dan Yamoor (1995) dengan unit analisis para dokter gigi, Volker (1984) dengan profesi konsultan manajemen dan Shaub (1989) yang dilakukan terhadap profesi akuntan publik (dalam Harsanti, 2001).

Berdasarkan penjelasan di atas, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah (1) menguji pengaruh etika kerja akuntan terhadap komitmen profesi, (2) menguji pengaruh etika kerja akuntan terhadap komitmen organisasi, dan (3) menguji pengaruh komitmen profesi terhadap komitmen organisasi.

2. Telaah Teoritis

Kode Etik dan Etika Kerja

Kode etik akuntan diciptakan untuk melindungi anggota dan kepentingan masyarakat yang menggunakan jasa profesi. Dasar pemikiran diciptakannya kode etik akuntan adalah kepercayaan masyarakat terhadap kualitas yang diberikan oleh profesi akuntan tanpa memandang siapa individu yang melaksanakan sehingga kemahiran profesionalnya untuk memberikan jasa akan semakin berarti (Sihwahjoeni, 1997).

Didalam penelitian ini kode etik diasumsikan sama dengan etika kerja akuntan publik, hal ini didukung dengan pernyataan Cohen et al. (1998) bahwa

akuntan memberi informasi bagi pembuatan keputusan publik, selanjutnya sebagai profesional, akuntan dipercaya untuk menyajikan informasi keuangan. Untuk melaksanakan kewajibannya tersebut secara profesional, perilaku seorang akuntan harus konsisten dengan ide-ide etika kerja.

Komitmen Profesi

Komitmen profesi diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika (Mowday et al, 1979). Komitmen pada profesi dikembangkan selama mengikuti proses sosialisasi yang menyertai masuknya profesi, yang bisa terjadi selama mengikuti kuliah di perguruan tinggi dan selama permulaan masuk karier. Selama periode itu afiliasi dengan nilai professional dikembangkan dengan kuat (Aranya et al. 1984).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robins, 1996). Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan terhadap organisasi, dimana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan.

Perumusan Hipotesis

Hubungan Etika Kerja dengan Komitmen Profesi

Pada etika, hal yang perlu diperhatikan adalah konsep diri dari sistem nilai yang ada pada auditor sebagai pribadi yang tidak lepas dari sistem nilai di luar dirinya. Tiap-tiap pribadi memiliki konsep diri sendiri yang turut menentukan perilaku etikanya, sesuai dengan peran yang disandangnya (Khomsiyah dan Indriantoro, 1997). Menurut Cohen et al. (1998), setiap tindakan individu pertamanya ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut, setelah berinteraksi dengan pengalaman-pengalaman pribadi dan sistem nilai individu, akan menentukan harapan-harapan atau tujuan-tujuan dalam setiap perilakunya, sebelum akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan dilakukan.

Komitmen pada profesi dikembangkan selama mengikuti proses sosialisasi yang menyertai masuknya profesi, yang bisa terjadi selama mengikuti kuliah di perguruan tinggi dan selama permulaan masuk karier. Selama periode itu afiliasi dengan nilai professional dikembangkan dengan kuat (Aranya et al, 1984). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Larson (1997) dan Jeffrey et al. (1996) bahwa komitmen profesi berkembang selama proses sosialisasi ke dalam profesi yang dipilih bilamana penekanan-penekanan diberikan pada nilai-nilai profesi.

Ponemon (1992) menyatakan bahwa komitmen profesi bisa dihasilkan dari proses akulturasi dan asimilasi pada saat masuk dan memilih untuk tetap dalam profesi yang bersangkutan dan juga menyimpulkan bahwa perilaku etik akuntan berhubungan dengan tingginya komitmen akuntan pada profesi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herawaty dan Susanto (2008) dapat disimpulkan bahwa penerapan etika profesional mempengaruhi peningkatan profesionalisme akuntan publik. Dengan demikian, hubungan antara Etika Kerja dengan Komitmen Profesi dapat dirumuskan melalui hipotesis sebagai berikut:

Hipotesa 1: Etika kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen profesi.

Hubungan Etika Kerja dengan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robins, 1996). Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan terhadap organisasi, dimana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan.

Menurut Mowday et al. (1979) komitmen terhadap organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasinya sebagai berikut:

1. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi (*identification*)
2. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan (*involment*)
3. Perasaan loyal yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal (*loyalty*).

Sedangkan menurut Robbins (1996), komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Komitmen organisasi juga dibuktikan mempunyai hubungan dengan etika secara umum (Etika Kerja Islam) seperti dalam pengujian empiris yang dilakukan Yousef (2000). Selain itu pengujian secara empiris hubungan antara komitmen organisasi dengan orientasi etika dan sensitivitas etika dibuktikan oleh Spark dan Shelby (1998) dengan sampel penelitian manajer pemasaran. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Bebeau, Rest dan Yamoor (1995) dengan unit analisis para dokter gigi, Volker (1984) dengan profesi konsultan manajemen dan Shaub (1989) yang dilakukan terhadap profesi akuntan publik (dalam Harsanti, 2001). Dengan demikian, hubungan antara Etika Kerja dengan Komitmen Organisasi dapat dirumuskan melalui hipotesis sebagai berikut:

Hipotesa 2: Etika kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hubungan Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Komitmen Profesi

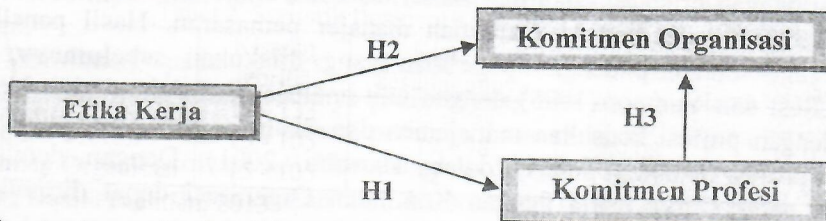
Organisasi mempunyai tujuan yang serupa dengan tujuan profesi, konsekuensinya akuntan yang menerapkan etika kerja dengan benar akan lebih berkomitmen pada tujuan dan standar yang ditetapkan organisasi (Shaub et al. 1993). Hal ini didukung dengan pernyataan Khomsiyah dan Indriantoro (1997), bahwa akuntan publik yang idealis yang benar-benar memahami aturan, norma dan nilai-nilai etika sekaligus menjalankan dengan baik cenderung akan bersedia mempertahankan standar ideal etika profesi dan organisasi, sehingga akan lebih mudah berkomitmen pada profesi dan organisasinya.

Hasil penelitian Harsanti (2001) menunjukkan bahwa idealisme (nilai-nilai etis), komitmen profesi, dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika akuntan publik. Diantara keempat variabel tersebut, komitmen profesi merupakan variabel yang paling dominan sebagai variabel intervening daripada variabel komitmen organisasi yang mempengaruhi sensitivitas etika akuntan publik. Aranya et Al (1982) dalam penelitiannya menemukan bahwa tingginya komitmen professional oleh akuntan yang bekerja dalam organisasi professional akan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi pula. Demikian juga hasil temuan penelitian Khomsiyah dan Indriantoro (1997) yang menjelaskan bahwa Orientasi etis auditor diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen profesionalnya dan komitmen organisasionalnya. Dengan demikian, hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Komitmen Organisasi dapat dirumuskan melalui hipotesis sebagai berikut:

Hipotesa 3: Komitmen profesi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Sesuai dengan yang telah diuraikan diatas maka diajukan model penelitian yang ditunjukkan dalam gambar berikut yang menjelaskan kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan pengaruh etika kerja terhadap komitmen profesi dan komitmen organisasi.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi

3. Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban responden atas beberapa item pertanyaan tentang etika kerja, komitmen profesi, dan komitmen organisasi. Responden penelitian ini adalah para staff yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) dan bergelar akuntan. Alasan pemilihan responden tersebut diasumsikan: (1) karena para staff yang bergelar akuntan sudah memahami tentang kode etik akuntan, (2) karena para staff yang bergelar akuntan wajib menjalankan kode etik tersebut dalam setiap pelaksanaan kegiatan audit, (3) karena tipe pekerjaan akuntan sebagai akuntan publik merupakan tipe pekerjaan yang paling bertanggung jawab terhadap citra profesi akuntan terhadap masyarakat luas.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Rerangka sampel penelitian ini menggunakan *directory* Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik yang menginformasikan sebanyak 245 kantor akuntan publik (KAP) yang berdomisili / beroperasi di DKI Jakarta. Alasan penentuan KAP yang berdomisili di Jakarta karena *pertama* intensitas aktivitas KAP di Jakarta lebih tinggi dibandingkan dengan kota lain dan karena di Jakarta merupakan pusat bisnis yang banyak membutuhkan jasa KAP. *Kedua* semakin tinggi intensitas aktivitas staff KAP melakukan jasa-jasanya maka semakin berhubungan dengan pelaksanaan kode etik dan semakin tinggi pula peluang pelanggaran kode etik (Khomsiyah dan Indriantoro, 1997).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan (*Judgment Sampling*), yaitu merupakan tipe pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner melalui pos (*mail survey*). Pengembalian kuesioner dalam penelitian ini dibatasi 1 bulan dari tanggal pengiriman.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Etika kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja yang bersumber dari kode etik yang ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Shaub et al. (1993) serta memodifikasi dari penelitian Desriani (1993), Sihwahjoeni (1997), dan Ismanto (2001). Instrumen terdiri dari 19 *item*, instrumen ini menggunakan skala *likert* 7 poin.

Komitmen profesi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesi tertentu. Komitmen

profesi diukur dengan menggunakan 15 item skala komitmen profesi yang digunakan Aranya (1984). Instrumen ini menggunakan skala *likert* 7 poin.

Komitmen organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi diukur dengan 15 item skala komitmen yang digunakan Aranya (1984). Instrumen ini menggunakan skala *likert* 7 poin.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Profil Responden

Profil 95 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden (n=95)

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Gender :		
Pria	79	83,2 %
Wanita	16	16,8 %
Umur :		
22-31	36	37,9
32-41	40	42,1
42-51	15	15,8
>51	4	4,2
Pendidikan Terakhir :		
S1	78	82,1
S2	17	17,9
Lama bekerja di KAP:		
1-3	13	13,7
4-7	22	23,2
8-11	53	55,8
>12	7	7,4

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (Etika kerja, Komitmen profesi, Komitmen organisasi) digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis, sesungguhnya, rata-rata, dan standar deviasi yang dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Kisaran teoritis	Kisaran sesungguhnya	Rata-rata	Standar Deviasi
Etika Kerja	19 - 133	23 - 131	77,67	22,16
Komitmen Profesi	15 - 105	19 - 98	59,08	11,07
Komitmen Organisasi	15 - 105	32 - 83	59,57	17,59

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel diatas, untuk pengukuran variabel etika kerja jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-ratanya 77,67 dan standart deviasi 22,16. Hal ini berarti bahwa jawaban responden menunjukkan penyebaran secara merata ke dalam tujuh kategori, dan cenderung etika kerja memiliki tingkat jawaban yang sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang sedikit di atas nilai rata-rata maksimum kisaran sesungguhnya. Pada variabel komitmen profesi kisaran jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya dengan nilai rata-rata 59,08 dan standar deviasi 11,07. Artinya bahwa penyebaran jawaban responden menyebar dalam tujuh kategori, tetapi komitmen profesi cenderung memiliki tingkat jawaban yang relatif tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum kisaran yang sesungguhnya. Pada variabel komitmen organisasi kisaran jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya dengan nilai rata-rata 59,57 dan standar deviasi 17,59. Artinya bahwa penyebaran jawaban responden menyebar dalam tujuh kategori, tetapi komitmen organisasi cenderung memiliki tingkat jawaban yang relatif tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum kisaran sesungguhnya. Hal ini berarti tidak ada staff KAP yang menjadi responden dalam penelitian ini yang memiliki tingkat komitmen profesi dan komitmen organisasi pada tingkat ekstrim (rendah atau tinggi).

Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan menguji koefisien *path* masing-masing variabel. Koefisien *path* menunjukkan pengaruh langsung dari setiap variabel (Vincent Gaspers, 1992). Hasil analisis *path* dirangkum pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Pengujian Koefisien *Path*

	Koefisien	t	p	Keterangan
PX2X1	0.762	11,343	0.000	Signifikan
PX3X2	0.233	3.912	0.000	Signifikan
PX3X1	0.739	12.428	0.000	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Selanjutnya seluruh hasil pengujian hipotesis secara konseptual diringkas pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi	Diterima
H2	Etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Diterima
H3	Komitmen profesi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Diterima

Dari Tabel 4 hasil pengujian hipotesis diatas didapatkan masing-masing pengujian sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis H1 menyatakan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 3 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.762 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis H2 menyatakan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 3 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.233 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis H3 menyatakan bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 3 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.739 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Profesi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 10.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara etika kerja dengan komitmen profesi dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 ($p < 0,000$), ini menunjukkan hipotesis 1 diterima, artinya bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Dengan demikian, hal ini berarti semakin tinggi pemahaman tentang etika kerja seorang akuntan akan sangat mempengaruhi perilaku komitmen profesinya, sebab seorang akuntan yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini kode etik akuntan IAI akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang akuntan, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesi akuntan. Dengan kata lain, semakin tinggi pelaksanaan kode etik akuntan secara menyeluruh mencerminkan adanya komitmen terhadap profesi akuntan yang semakin tinggi pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Finn *et. al.* (1988) dalam

Harsanti (2001) yang menemukan bahwa akuntan yang bersedia mempertahankan standar ideal profesi akan menunjukkan tingkat komitmen profesi yang tinggi.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian terhadap hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 10.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara etika kerja dengan komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 (p 0,000), ini menunjukkan hipotesis 2 diterima, artinya bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hal ini berarti semakin tinggi pemahaman tentang etika kerja seorang akuntan akan sangat mempengaruhi perilaku komitmen organisasinya, sebab seorang akuntan yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini kode etik akuntan IAI dan kemudian menunjukkan nilai keikutsertaan (*participatory values*) yang kuat secara relatif akan mempengaruhi komitmen organisasi yang tinggi (Oliver, 1990 dalam Yousef, 2000).

Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian terhadap hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 10.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya. Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara komitmen profesi dengan komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 (p 0,000), ini menunjukkan hipotesis 3 diterima, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Hal ini menjelaskan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Dengan demikian berarti bahwa akuntan publik yang idealis yang benar-benar memahami aturan, norma dan nilai-nilai etika sekaligus menjalankan dengan baik cenderung akan bersedia mempertahankan standar ideal etika profesi dan organisasi, sehingga akan lebih mudah berkomitmen pada profesi dan organisasinya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Shaub et.al. (1993), Khomsiyah & Indriantoro (1997), Harsanti (2001).

5. Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum etika kerja dengan menggunakan instrumen kode etik akuntan IAI berpengaruh positif terhadap komitmen profesinya dengan tingkat signifikansi probabilitasnya (p 0,000) dibawah 0,05 dan juga berpengaruh

positif terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi probabilitasnya ($p < 0,000$) dibawah 0,05. Demikian juga halnya dengan pengaruh komitmen profesi terhadap komitmen organisasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan dengan tingkat signifikansi probabilitasnya ($p < 0,000$) dibawah 0,05.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa staff KAP yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini kode etik akuntan IAI akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang akuntan, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesinya sebagai seorang akuntan dan komitmennya terhadap organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi pelaksanaan kode etik akuntan secara menyeluruh mencerminkan semakin tinggi pula adanya komitmen terhadap profesi akuntan dan juga komitmennya terhadap organisasi.

Implikasi yang dapat disumbangkan penelitian ini yaitu perlunya intervensi yang dapat dilakukan oleh institusi pendidikan dengan menanamkan nilai-nilai etika pada saat duduk di bangku kuliah. Sedangkan bagi institusi profesi atau organisasi akuntan publik, yaitu dengan melakukan sosialisasi nilai-nilai etika terutama pada permulaan karier akuntan publik yang bersangkutan dan pelatihan-pelatihan etika selama berkarier dalam profesi dan organisasi.

Keterbatasan penelitian ini adalah pada rerangka sampel yang terbatas pada kantor akuntan publik (KAP) yang berdomisili di DKI Jakarta. Hal ini mungkin berbeda apabila diperluas tidak hanya wilayah DKI Jakarta. Keterbatasan selanjutnya bahwa metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei melalui kuesioner. Dalam penelitian ini tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas di organisasi akuntan publik, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis. Keterbatasan lainnya adalah jumlah sampel yang digunakan belum memenuhi kriteria sampel yang baik, selain itu metode pengumpulan data yang masih belum mampu meningkatkan *respon rate*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N., and K.R. Ferris. 1984. "Reexamination of Accountant Organizational-Professional Conflict". *The Accounting Review*. Vol.59. No. 1.pp. 1-12.
- Ludigdo, Unti dan Mas'ud Machfoed. 1999. "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia IAI*. Vol. 2. No. 1 Januari. pp. 1-19.
- Bebeau, Muriel. J., James. R, and Catherine. M. Yamoore. 1995. "Measuring Dental Student : Ethical Sensitivity". *Research in Accounting*. Vol.7. pp. 37-64.
- Chua, F.C. M.H.B. Perera and M.R. Mathews. 1994. "Intregation of Ethics into Tertiary Accounting Programes in New Zealand and Australia". Dalam *Accounting Education for the 21st Century: The Global Challenge*. Edited

- by Jane O. Burns and Belvesd E. Needles Jr., Edition 1. Sn: International Association for Accounting Education and Research.
- Cohen, J.R., L.W. Pant, and D.J. Sharp. 1998. *"The Effect of Gender and Academic Discipline Diversity on the Ethical Evaluation, Ethical Intentions and Ethical Orientation of Potential Public Accounting Recruits"*. Accounting Horizons. Vol. 12 No.3.
- Desriani, Rahmi 1993. *"Persepsi akuntan publik terhadap kode etik akuntan Indonesia"*. Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Harsanti, Ponny. 2001. *"Studi empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika akuntan publik di Indonesia"*, Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang.
- Herawaty, A. dan Yulius Susanto. 2008. *"Profesionalisme, Pengetahuan Akuntan Publik dalam Mendeteksi Kekeliruan, Etika Profesi dan Pertimbangan Tingkat Materialitas"*. Makalah. The 2nd National Conference UKWMS. Surabaya
- Hoesada, Jan. 1997. *"Etika Bisnis dan Profesi di Era Globalisasi"*. Media Akuntansi. No. 21. pp.5-7.
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo. 1999. *"Metodologi Penelitian Bisnis"*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Ismanto. 2001. *"Persepsi akuntan publik, akuntan pendidik dan mahasiswa akuntansi terhadap kode etik akuntan Indonesia"*, Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang.
- Ketchand, Alice A. and Jerry R. Strarser. 1998. *"The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience – Related Difference in a Public Accounting Setting"*. Behavioral Research in Accounting. Vo. 10 pp : 109-137.
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1997. *"Pengaruh Orientasi Etika Terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta"*. Simposium Nasional Akuntansi (SNA) I.
- Madjid, Nurcholish.1992. *"Ajaran Nilai Etis dalam Kitab Suci dan relevansinya bagi kehidupan Modern"*. Dalam Islam Doktrin dan Peradaban : Sebuah Telaah Tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan, dan Kemodernan. Yayasan Wakaf Paramadina, Jakarta. Desember.
- Mowday, R.T., L. W. Porter and R. M. Steers.. 1979. *"The Measurement of Organizational Commitment"*. Journal of Vocational Behavior. Vol. 14. pp. 224-247.
- Munawir. 1997. *"Auditing Modern"*. Buku I, BPFE Yogyakarta.

- Poznanski, Peter J. and Dennis M. Bline. 1997. "Using Sturctural Equation Modeling to Investigate the causal Ordering of Job satisfaction and Organizational Commitment Among staff Accountants". *Behavior Research in Accounting*. Vol. 9 pp : 154-171.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I, Prenhallindo, Jakarta.
- Shaub, Michael K., Don W. Finn and Paul Munter. 1993. "The Effect of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5. pp : 145-169.
- Sihwahjoeni. 1997. "Persepsi akuntan terhadap kode etik akuntan", Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Suseno, Franz Magnis. 1997. "Etika Dasar". Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Vincent Gaspers, 1992. "Teknik Analisis dalam Penelitian Percobaan" Penerbit Tarsito, Bandung
- Westra, L.S. 1986. "Whose Loyal Agent Toward an Ethics of Accounting". *Journal of Bussiness Ethics*. Vol.5. pp.119-128.
- Yousef, Darwish A. 2000. "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change". *Human Relations*. Vol. 53 (4): 513-537.