

**PENGARUH TEKANAN ETIS, KONFLIK ORGANISASIONAL-  
PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN  
JOB INSECURITY TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK**

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dan  
Jawa Tengah)

**SKRIPSI**



Disusun oleh:

Henni Ma'rifah

20040420078

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**PENGARUH TEKANAN ETIS, KONFLIK ORGANISASIONAL-  
PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN  
JOB INSECURITY TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PADA  
KANTOR AKUNTAN PUBLIK**

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dan  
Jawa Tengah)

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Oleh :  
**HENNI MA'RIFAH**  
20040420078

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

# SKRIPSI

## **PENGARUH TEKANAN ETIS, KONFLIK ORGANISASIONAL- PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK**

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dan  
Jawa Tengah)

Diajukan Oleh:

Henni Ma'rifah

2004 042 0078

Telah disetujui oleh:

Pembimbing

**SKRIPSI**  
**PENGARUH TEKANAN ETIS, KONFLIK ORGANISASIONAL-  
PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN  
JOB INSECURITY TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PADA  
KANTOR AKUNTAN PUBLIK**  
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dan  
Jawa Tengah)

Diajukan Oleh

HENNI MA'RIFAH  
20040420078

Skripsi ini telah dipertahankan dan disahkan di depan  
Dewan Penguji Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Tanggal: 29 Januari 2008  
Yang terdiri dari:

  
Dr. Suryo Prastolo, S.E., M.Si., Akt.  
Ketua Tim Penguji

  
Arum Indrasari, S.E., M.Buss., Akt.  
Anggota Tim Penguji

  
Afrizal Tahar, Drs., S.H., Akt.  
Anggota Tim Penguji

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

  
Misbaehul Anwar, S.E., M.Si.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Henni Ma'rifah

Nomor Mahasiswa : 20040420078

menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “Pengaruh Tekanan Etis, Konflik Organisasional-Profesional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Keinginan Berpindah pada Kantor Akuntan Publik: (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah)” tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjaanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka saya bersedia

## HALAMAN MOTTO

“Andaikan kebenaran itu menuruti hawa nafsu mereka,  
pasti binasalah langit dan bumi ini,  
dan semua yang ada di dalamnya.  
Sebenarnya Kami telah mendatangi kepada mereka  
kebanggaan  
tetapi mereka berpaling dari kebenaran itu”.  
(Al Mu'minun 6-7)

“Pelajarilah Ilmu.  
Maka mempelajarinya karena Allah; itu taqwa.  
Menuntutnya, itu ibadah.  
Mengulang-ulangnya, itu tasbih.  
Membahasnya; itu jihad.  
Mengajarkan orang yang tidak tahu, itu sedekah.  
Memberikannya kepada ahlinya, itu mendekatkan diri kepada Tuhan.  
(Abusy Syaikh Ibnu Hibban dan Ibnu Abdil Baar, *Ihya'Al Ghazali*, 1986)

“Doa adalah nyanyian hati  
yang selalu dapat membuka jalan ke singgasana Tuhan  
meskipun terhimpit di dalam seribu jiwa”  
(Kahlil Gibran)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan skripsiku teruntuk:*

- ❖ *Orang Tuaku tercinta*
- ❖ *Kakak-kakakku*
- ❖ *Asmanaterku*

Serta tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- Allah SWT, Alhamdulillahirobbil'alamiin.....(Thank GOD)
- Orang tuaku tercinta, Bapak yang telah memberikan smuanya...semangat serta do'a... serta Boendakoo tercinta (almh).....akhirnya aku lulus bun.....aq yakin kau bangga meski kau tidak sempat menyaksikan ini semua..... *i love you so much* ..NILAH AWAL PERJUANGANKU...
- Kakak-kakakku Mbak Ummi, Mas Nanang, Mbak Devi....*thanks for helping me.....ur support n motivation...*
- My best friends...Diah, Nina, Widi, Senja, Cahya, Ratih, Nur...makasih buat persahabatan & kebersamaan kita selama ini...cayoo SEMANGAT....n buat yuli, qt akhirnya bisa lulus bareng yach.....I LUV U ALL.....
- Temen seperjuanganku Intan.....gak nyangka cari data bareng akhirnya qt bisa lulus bareng juga z...oi seneng dech...Oki, Prasetyo, dkk di kontrakan sadewa....maksih udah banyak banget bantuin aq...ke SEMARANG lagi yukz....Nunik ayo cepetan selesain skripsinya...
- Semua keluargaku dan teman-temanku yang tidak bisa aku sebutkan satu per satu....*thanks a lot for all of your supports...*

## INTISARI

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa dengan adanya konflik organisasional-profesional akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasi, tetapi banyak studi lain yang menyebutkan bahwa tekanan etis merupakan penyebab timbulnya konflik organisasional-profesional. Perbedaan hasil penelitian ini akan menjadikan motivasi untuk menguji kembali akibat dari tekanan etis terhadap konflik organisasional-profesional, dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, *job insecurity*, dan keinginan berpindah.

Hipotesis mengenai tekanan dari organisasi untuk melakukan tindakan yang tidak etis menarik untuk diamati dan dihubungkan dengan konflik organisasional-profesional, dimana dapat menyebabkan tingginya konflik tersebut, rendahnya komitmen organisasi, rendahnya kepuasan kerja, tingginya *job insecurity* sehingga menyebabkan tingginya keinginan untuk berpindah. Responden dalam penelitian ini adalah auditor junior, auditor senior, manajer, dan supervisor. Dari 200 kuisisioner yang dikirimkan, sebanyak 79 kuisisioner (39,5%) yang bisa digunakan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan (SEM) *Structural Equation Modelling*.

Dari hipotesis di atas, tingginya tekanan etis akan menyebabkan tingginya konflik organisasional-profesional. Kemudian dari tingginya konflik tersebut akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Keduanya berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Tetapi konflik tersebut berpengaruh positif terhadap *job insecurity* dan keinginan berpindah. Konflik organisasional-profesional berpengaruh terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *job insecurity*.

Kata kunci: tekanan etis, akuntan publik, komitmen organisasi, konflik organisasional-profesional, kepuasan kerja, *job insecurity*, keinginan berpindah



## **ABSTRACT**

*Prior research found that the source of organizational-professional conflict was lower organizational commitment, but another studies stated that ethical pressure was the source of organizational-professional conflict. The different findings results in the motivation to examine the effects of ethical pressure to organizational professional conflict, and the influence of organizational-professional conflict to organizational commitment, job satisfaction, job insecurity and turnover intention).*

*This study hypothesizes that organizational pressure to engage in unethical behavior increases perceived organizational-professional conflict, and the higher level of conflict (have), the lower level of organizational commitment, the lower level of job satisfaction, the lower level of job insecurity and the higher turnover intention. Respondents of this research were junior auditors, senior auditors, managers and supervisors. The data was gathered from 200 questionnaires. The response rate indicated 39,5% with 79 respondent. Hypothesizes was examined using structural equation modelling.*

*The result showed that, as hypotesized, higher level of ethical pressure was associated with higher perceived organizational-professional conflict. Then, as hyphotesized above, high level of organizational-professional conflict were associated with low level of organizational commitment and low level of job satisfaction. Both organizational commitment and job satisfaction were negatively related to turnover intention. But conflict were positively related to job insecurity and turnover intention. Indirect effect organizational-professional conflict to turnover intention, through organizational commitmen, job satisfaction, and job insecurity indicated significant result.*

*Key words: ethical pressure, public accountant, organizational commitment, organizational professional conflict, job satisfaction, job insecurity, turnover*

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, karunia dan rahmat dalam penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Tekanan Etis, Konflik Organisasional-Profesional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Keinginan Berpindah pada Kantor Akuntan Publik (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah)”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis mengambil topik ini dengan harapan dapat memberikan masukan bagi Kantor Akuntan Publik mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah staf akuntan publik. dan memberikan ide pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Misbachul Anwar, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
2. Bapak Rizal Yaya, S.E., M.Sc., Akt. selaku Kepala Program Studi Akuntansi.
3. Bapak Wahyu Manuhara Putra, S.E., Akt. selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan serta masukan selama ini.
4. Dr. Suryo Pratolo, S.E.,M.Si.,Akt. selaku Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji yang telah dengan sabar memberikan masukan dan bimbingan selama

5. Ibu Fauziah yang telah banyak membantu dan memberikan masukan selama proses pengolahan data sampai akhirnya skripsi ini selesai.
6. Bapak serta kedua kakakku yang senantiasa memberikan doa, dorongan, dan perhatian kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
7. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, kemudahan, dan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Sebagai kata akhir, tiada gading yang tak retak, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik, saran, dan pengembangan penelitian selanjutnya sangat diperlukan untuk kedalaman karya

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
INTISARI.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Landasan Teori .....	7
1. Tekanan Etis, Faktor Perubah dan Konskuensinya .....	7

2. Konflik Organisasional-Profesional, Faktor Penyebab dan Konsekuensinya.....	12
3. Komitmen Organisasi, Faktor Penyebab dan Konsekuensinya.....	15
4. Kepuasan Kerja, Faktor Penyebab dan Konsekuensinya .....	19
5. <i>Job Insecurity</i> , Faktor Penyebab dan Konsekuensinya.....	22
6. Keinginan Berpindah .....	25
B. Hipotesis .....	27
C. Model Penelitian.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
A. Subjek Penelitian.....	29
B. Teknik Pengambilan Sampel.....	29
C. Jenis Data.....	30
D. Teknik Pengumpulan Data .....	30
E. Pengukuran Variabel .....	30
F. Analisis Data .....	33
1. Analisis Deskriptif.....	33
2. Uji Kualitas Data.....	34
a. Uji Validitas.....	34
b. Uji Reliabilitas.....	34
3. Uji Hipotesis dan Analisis Data .....	35
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum Responden.....	36
B. Statistika Deskriptif .....	37

C. Uji Kevalidan Data.....	41
1. Uji Validitas .....	41
2. Uji Reliabilitas.....	46
D. Evaluasi Kesesuaian Model.....	47
E. Pengujian Hipotesis .....	49
BAB V SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN .....	57
A. Simpulan.....	57
B. Saran.....	59
C. Kesimpulan.....	

## DAFTAR TABEL

4.1.	Sampel dan Tingkat Pengembalian .....	37
4.2.	Statistik Deskriptif: Karakteristik Responden.....	38
4.3.	Statistik Deskriptif Variabel.....	40
4.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan Etis .....	42
4.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Organisasional-Profesional .....	43
4.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	43
4.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	44
4.8.	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	45
4.9.	Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Berpindah .....	46
4.10.	Hasil Uji Reliabilitas.....	47
4.11.	Evaluasi Kesesuaian Model.....	48
4.12.	<i>Regression Weights</i> .....	51
4.13.	Analisis Regresi .....	--

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Model Penelitian.....	28
4.1. Pengaruh Tekanan Etis, Konflik Organisasional-Profesional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Keinginan	
<i>Perilaku Beretika</i>	