

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Sampel Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, peneliti mengambil responden yang berprofesi sebagai auditor dari salah satu Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner ke lima puluh orang responden. Namun jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak empat puluh lima kuesioner, berarti jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak empat puluh lima responden. Banyaknya jumlah sampel sebesar ini sudah mewakili populasi. Hal ini didasarkan pada *central limit theorem* dan *rules of thumb for determining sample size* yang menyatakan bahwa apabila distribusi populasi tidak normal, maka distribusi sampling rata-rata akan mendekati normal jika ukuran sampel cukup besar, yaitu jumlah sampel (n) lebih besar dari atau sama dengan tiga puluh (Mulyono, 2003 dalam Purwanto, 2009). Pernyataan ini diperkuat oleh Roscoe dalam Sekaran (2003) yang mengusulkan *rules of thumb for determining sample size* yang salah satu isinya menyatakan bahwa ukuran sampel lebih besar dari tiga puluh dan kurang dari lima ratus merupakan ukuran yang tepat untuk sebagian besar penelitian (Purwanto, 2009).

Data demografi dari empat puluh lima responden tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang atau 35,56% dari total responden, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang atau 64,44% dari total responden.
- b. Responden yang berusia <25 tahun berjumlah 35 orang atau 77,78% dari total responden, sedangkan responden yang berusia 25-30 tahun berjumlah 10 orang atau 22,22% dari total responden.
- c. Semua responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S1.
- d. Responden yang berstatus belum menikah berjumlah 44 orang atau 97,78% dari total responden, sedangkan responden yang sudah menikah berjumlah 1 orang atau 2,22% dari total responden.
- e. Responden yang memiliki lama bekerja <1 tahun berjumlah 29 orang atau 64,44% dari total responden, responden yang bekerja 1-2 tahun berjumlah 13

orang atau 28,89% dari total responden, responden yang bekerja >2-3 tahun berjumlah 2 orang atau 4,44% dari total responden, dan responden yang bekerja >3-4 tahun berjumlah 1 orang atau 2,22% dari total responden.

- f. Responden yang memiliki gaji dan seluruh tunjangan per bulan sebesar Rp.2-3 juta berjumlah 29 orang atau 64,44% dari total responden, responden yang memiliki gaji dan seluruh tunjangan per bulan sebesar >Rp.3 juta - 5 juta berjumlah 14 orang atau 31,11% dari total responden, dan responden yang memiliki gaji dan seluruh tunjangan per bulan sebesar >Rp.5 juta berjumlah 2 orang atau 4,44% dari total responden.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Validitas dan Reliabilitas Item Pertanyaan *Role Stressor*

Uji validitas dan reliabilitas pada item-item pertanyaan *role stressor* akan dilakukan pada item-item pertanyaan yang membentuk *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*. Item-item pertanyaan *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* tersebut akan diuji secara terpisah.

4.2.1.1. Validitas dan Reliabilitas Item Pertanyaan *Role Conflict*

Dengan menggunakan *reliability analysis*, didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas atas item pertanyaan *role conflict* seperti yang terlihat dalam lampiran 3.

Pada lampiran 3 tersebut terlihat nilai koefisien korelasi dari masing-masing item pertanyaan *role conflict* pada kolom *corrected item-total correlation*. Nilai-nilai ini kemudian peneliti bandingkan dengan nilai batas kriteria korelasi sebesar 0.30. Berdasarkan hasil analisis validitas yang terlihat di lampiran 3 tersebut ternyata sebagian besar item pertanyaan *role conflict* memiliki nilai *corrected item-total correlation* (koefisien korelasi) diatas 0.30, namun ada beberapa item pertanyaan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* dibawah 0.30. Item-item pertanyaan tersebut adalah pertanyaan A1, A2 dan A3 yang masing-masing memiliki nilai *corrected item-total correlation* hanya sebesar 0.0936, 0.1963, dan 0.2102. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan *role conflict* kecuali pertanyaan A1, A2 dan A3 valid atau layak digunakan dalam

penelitian karena bisa mengukur tingkat *role conflict* secara tepat. Adapun item-item pertanyaan yang tidak valid tersebut akan dieliminasi dan tidak digunakan untuk mengukur *role conflict* dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis reliabilitas dalam lampiran 3 terdapat nilai *alpha* sebesar 0.6054. Nilai ini diatas 0.60 dan menunjukkan bahwa item-item pertanyaan *role conflict* memiliki reliabilitas yang dapat diterima. Hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan *role conflict* dapat diandalkan dan konsisten jika digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Peneliti kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk yang kedua kalinya. Hal ini dilakukan sebab pada uji validitas dan reliabilitas yang pertama terdapat item pertanyaan yang tidak valid. Uji yang kedua ini hanya dilakukan atas item-item pertanyaan *role conflict* yang dinyatakan valid pada uji pertama diatas, jadi dalam uji validitas dan reliabilitas kedua ini pertanyaan A1, A2 dan A3 sudah dieliminasi dan tidak diikutsertakan dalam pengujian. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas tahap kedua tersebut dapat dilihat pada lampiran 4.

Pada lampiran 4, pada kolom *corrected item-total correlation* terlihat nilai koefisien korelasi dari masing-masing item pertanyaan *role conflict* yang dinyatakan valid pada uji sebelumnya. Seperti pada uji yang pertama, nilai-nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai batas kriteria korelasi sebesar 0.30. Berdasarkan hasil analisis validitas yang kedua yang terlihat di lampiran 4 tersebut ternyata semua item pertanyaan *role conflict* yang terdiri dari pertanyaan A4, A5, A6, A7 dan A8 memiliki nilai *corrected item-total correlation* (koefisien korelasi) diatas 0.30. Sedangkan dari hasil analisis reliabilitas dalam lampiran 4 terdapat nilai *alpha* sebesar 0.6668. Nilai ini lebih besar dari nilai *alpha* pada uji yang pertama yang berarti realibilitasnya lebih bisa diterima. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan *role conflict* sudah valid atau layak digunakan dalam penelitian karena bisa mengukur tingkat *role conflict* secara tepat dan item-item pertanyaan tersebut sudah dapat diandalkan dan konsisten jika digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.1.2. Validitas dan Reliabilitas Item Pertanyaan *Role Ambiguity*

Dengan menggunakan *reliability analysis*, didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas atas item pertanyaan *role ambiguity* seperti yang terdapat dalam lampiran 5.

Pada lampiran 5, terlihat nilai koefisien korelasi dari masing-masing item pertanyaan *role ambiguity* pada kolom *corrected item-total correlation*. Seperti halnya dalam pengujian terhadap item pertanyaan *role conflict*, nilai-nilai ini kemudian peneliti bandingkan dengan nilai batas kriteria korelasi sebesar 0.30. Berdasarkan hasil analisis validitas yang terlihat di lampiran 5 tersebut ternyata semua item pertanyaan *role ambiguity* memiliki nilai *corrected item-total correlation* (koefisien korelasi) diatas 0.30. Selain itu, dari hasil analisis reliabilitas dalam lampiran 5 terdapat nilai *alpha* sebesar 0.7129. Nilai *alpha* ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan *role ambiguity* memiliki reliabilitas yang baik. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan *role ambiguity* sudah valid atau layak digunakan dalam penelitian karena bisa mengukur tingkat *role conflict* secara tepat dan item-item pertanyaan tersebut juga dapat diandalkan dan konsisten jika digunakan untuk penelitian selanjutnya. Peneliti juga tidak perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk yang kedua kalinya, sebab pada hasil uji validitas dan reliabilitas diatas tidak ditemukan item-item pertanyaan yang tidak valid dan/atau tidak reliabel.

4.2.1.3. Validitas dan Reliabilitas Item Pertanyaan *Role Overload*

Dengan menggunakan *reliability analysis*, didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas atas item pertanyaan *role overload* seperti yang terdapat dalam lampiran 6.

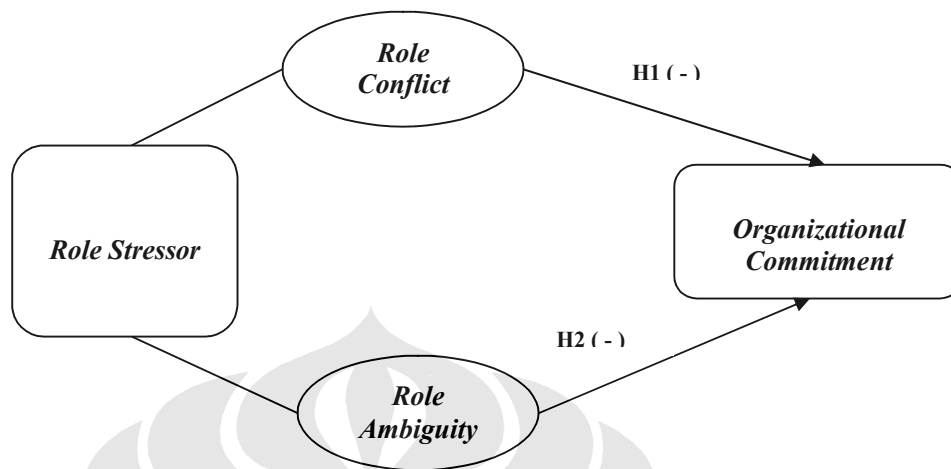
Pada lampiran 6, terlihat nilai koefisien korelasi dari masing-masing item pertanyaan *role overload* pada kolom *corrected item-total correlation*. Seperti halnya pada uji yang dilakukan terhadap pertanyaan *role conflict* dan *role ambiguity*, nilai-nilai ini kemudian peneliti bandingkan dengan nilai batas kriteria korelasi sebesar 0.30. Berdasarkan hasil analisis validitas yang terlihat di lampiran 6 tersebut ternyata sebagian besar item pertanyaan *role overload* memiliki nilai *corrected item-total correlation* (koefisien korelasi) dibawah 0.30, hanya ada satu

pertanyaan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* diatas 0.30, yakni pertanyaan C3 dengan nilai 0.4238. Berarti hanya ada satu pertanyaan *role overload* yang valid. Selain itu, dari hasil analisis reliabilitas dalam lampiran 6 tersebut terdapat nilai *alpha* sebesar 0.3655. Nilai ini jauh dibawah 0.60 sehingga item-item pertanyaan *role overload* bisa dikatakan memiliki reliabilitas yang kurang baik. Adanya ketidakvalidan dan ketidakreliabelan pada sebagian besar item pertanyaan *role overload* tersebut dimungkinkan karena jumlah item pertanyaan yang sangat sedikit (hanya tiga pertanyaan), sehingga tidak bisa mengukur tingkat *role overload* secara tepat dan ketiga pertanyaan tersebut tidak bisa konsisten digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Jika mengikuti prosedur analisis seperti yang dilakukan pada pertanyaan *role conflict*, maka item-item pertanyaan *role overload* yang tidak valid, yakni pertanyaan C1 dan C2 harus dieliminasi dan tidak digunakan untuk mengukur *role overload* dalam penelitian ini, sedangkan pertanyaan C3 (valid) akan digunakan kembali dalam uji validitas dan realibilitas tahap kedua guna mendapatkan pertanyaan yang benar-benar valid yang dapat digunakan dalam penelitian. Namun jika hanya ada satu item pertanyaan yang akan diuji maka dalam program SPSS *for Windows* 11.5 pengujian itu tidak bisa dilakukan. Selain itu, penggunaan hanya satu item pertanyaan dalam penelitian merupakan sesuatu yang tidak disarankan. Dengan demikian, item-item pertanyaan *role overload* secara keseluruhan dinyatakan tidak bisa digunakan untuk mengukur *role overload* dalam penelitian ini, sehingga variabel *role overload* tidak akan digunakan untuk mengukur tingkat *role stressor* dan hubungannya dengan komitmen organisasi dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini menjadi:

- H1:** *Role conflict* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi.
- H2:** *Role ambiguity* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Sedangkan model penelitian yang akan digunakan berubah menjadi:



Gambar 4.1. Model Penelitian Hasil Modifikasi

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

4.2.2. Validitas dan Reliabilitas Item Pertanyaan Komitmen Organisasi

Dengan menggunakan *reliability analysis*, didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas atas item pertanyaan komitmen organisasi seperti yang terdapat dalam lampiran 7.

Pada lampiran 7, terlihat nilai koefisien korelasi dari masing-masing item pertanyaan komitmen organisasi pada kolom *corrected item-total correlation*. Nilai-nilai ini kemudian peneliti bandingkan dengan nilai batas kriteria korelasi sebesar 0.30. Berdasarkan hasil analisis validitas yang terlihat di lampiran 7 tersebut ternyata sebagian besar item pertanyaan komitmen organisasi memiliki nilai *corrected item-total correlation* (koefisien korelasi) diatas 0.30, namun ada beberapa item pertanyaan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* dibawah 0.30. Item-item pertanyaan tersebut adalah pertanyaan D1 dan D7 yang masing-masing memiliki nilai *corrected item-total correlation* hanya sebesar 0.2540 dan -0.4110. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan komitmen organisasi kecuali pertanyaan D1 dan D7 valid atau layak digunakan dalam penelitian karena bisa mengukur tingkat komitmen organisasi secara tepat.

Adapun item-item pertanyaan yang tidak valid tersebut akan dieliminasi dan tidak digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis reliabilitas dalam lampiran 7 terdapat nilai *alpha* sebesar 0.8375. Nilai ini diatas 0.60 sehingga item-item pertanyaan komitmen organisasi memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan komitmen organisasi dapat diandalkan dan konsisten jika digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Peneliti kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk yang kedua kalinya. Hal ini dilakukan sebab pada uji validitas dan reliabilitas yang pertama terdapat item pertanyaan yang tidak valid. Uji yang kedua ini hanya dilakukan atas item-item pertanyaan komitmen organisasi yang dinyatakan valid pada uji pertama diatas, jadi dalam uji validitas dan reliabilitas kedua ini pertanyaan D1 dan D7 sudah dieliminasi dan tidak diikutsertakan dalam pengujian. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas tahap kedua tersebut dapat dilihat pada lampiran 8.

Pada lampiran 8, pada kolom *corrected item-total correlation* terlihat nilai koefisien korelasi dari masing-masing item pertanyaan komitmen organisasi yang dinyatakan valid pada uji sebelumnya. Seperti pada uji yang pertama, nilai-nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai batas kriteria korelasi sebesar 0.30. Berdasarkan hasil analisis validitas yang kedua yang terlihat di lampiran 8 tersebut ternyata semua item pertanyaan komitmen organisasi yang terdiri dari pertanyaan D2, D3, D4, D5, D6, D8, D9, D10, D11, D12, D13, D14 dan D15 memiliki nilai *corrected item-total correlation* (koefisien korelasi) diatas 0.30. Sedangkan dari hasil analisis reliabilitas dalam lampiran 8 terdapat nilai *alpha* sebesar 0.8755. Nilai ini lebih besar dari nilai *alpha* pada uji yang pertama yang berarti realibilitasnya lebih baik. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan komitmen organisasi sudah valid atau layak digunakan dalam penelitian karena bisa mengukur tingkat komitmen organisasi secara tepat dan item-item pertanyaan tersebut sudah dapat diandalkan dan konsisten jika digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.3. Analisis Deskriptif

Gambaran tingkat *role stressor* dan komitmen organisasi responden dapat dilihat pada lampiran 9.

Pada kolom rata-rata dalam lampiran 9 terlihat nilai rata-rata tingkat *role conflict*, *role ambiguity* dan komitmen organisasi responden secara umum. Untuk menentukan tinggi rendahnya tingkat itu, seperti yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa dalam penelitian ini nilai *mid point* yang digunakan adalah 3.50. Responden memiliki nilai rata-rata *role conflict* sebesar 2.9689. Nilai ini berada dibawah nilai *mid point* 3.5, berarti secara keseluruhan responden mengalami tingkat *role conflict* yang rendah. Untuk *role ambiguity*, responden memiliki nilai rata-rata sebesar 2.3370, nilai ini juga berada dibawah *mid point* 3.50 yang berarti *role ambiguity* yang dirasakan responden tergolong rendah. Dari kedua *role stressor* tersebut, ternyata *role conflict* memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dari *role ambiguity*. Ini menunjukkan bahwa *role conflict* merupakan *role stressor* yang paling sering dialami dan dirasakan oleh responden.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terlihat bahwa nilai rata-rata tingkat *role conflict* tergolong rendah, sehingga dapat diketahui bahwa auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) XYZ mengalami konflik peran yang rendah. Secara umum, semua indikator *role conflict* memperlihatkan bahwa auditor tidak mengalami konflik peran yang tinggi. Hal ini dikarenakan auditor tidak merasa menerima permintaan tugas yang bertentangan dari dua orang atau lebih, auditor merasa hasil pekerjaannya bisa diterima oleh berbagai pihak, dan auditor merasa mengerjakan hal-hal yang memang menurut mereka penting sehingga tidak ada pekerjaan yang dianggap sia-sia. Selain itu, auditor merasa paling jarang mengalami konflik peran dalam hal ketersediaan sumber daya dan sarana untuk mengerjakan tugas. Menurut auditor, selama ini perusahaan telah memberikan atau menyediakan sumber daya dan sarana kerja yang cukup dalam rangka menunjang pelaksanaan pekerjaan mereka. Meskipun secara umum tingkat *role conflict* auditor rendah, namun auditor merasa mengalami konflik peran yang tinggi dalam hal cara kerja yang dilakukan di perusahaan. Auditor merasa sering ada perbedaan dalam penerapan cara kerja ketika mereka bekerja dengan dua kelompok kerja atau lebih. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya perbedaan budaya

diantara kelompok kerja, sehingga kebiasaan cara-cara kerja suatu kelompok bisa berbeda dengan kebiasaan cara kerja yang dilakukan kelompok lain.

Nilai rata-rata tingkat *role ambiguity* dalam penelitian ini juga rendah. Nilai ini memberi gambaran bahwa kondisi ambiguitas peran di KAP XYZ yang dirasakan para auditornya tergolong rendah. Berbeda dengan kondisi *role conflict* yang masih dirasakan tinggi dalam hal cara kerja, tidak ada satu pun indikator *role ambiguity* yang dirasakan tinggi oleh auditor di KAP XYZ. Auditor merasakan adanya kepastian tentang besarnya wewenang yang mereka miliki, kejelasan tentang tujuan, sasaran, tanggungjawab dan ekspektasi pekerjaan mereka, serta hal-hal apa saja yang harus mereka lakukan.

Adanya tingkat *role conflict* dan *role ambiguity* yang rendah tersebut juga bisa dikarenakan sebagian besar responden yang menjadi objek penelitian belum terlalu banyak merasakan konflik atau ambiguitas dalam peran mereka di perusahaan. Salah satu responden juga menyatakan bahwa mereka yang baru bergabung dengan perusahaan (yang masa kerjanya kurang dari satu tahun) sudah mengalami *peak season*, namun baru satu kali mengalaminya, sehingga tingkat stres yang dirasakan belum terlalu tinggi. Jadi, responden penelitian ini sebenarnya mengalami stres-stres yang berkaitan dengan peran tersebut, namun intensitasnya saja yang belum terlalu sering.

Sedangkan untuk komitmen organisasi, responden memiliki nilai rata-rata sebesar 3.9863. Nilai ini berada diatas nilai *mid point* 3.5, berarti secara keseluruhan responden memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Di sisi lain, nilai rata-rata komitmen organisasi pada penelitian ini tergolong tinggi. Dengan demikian, auditor KAP XYZ memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Tingginya komitmen organisasi yang dimiliki auditor paling terlihat pada kesadaran dan keinginan mereka untuk memilih KAP XYZ sebagai tempat kerja mereka dan keinginan mereka untuk tetap berada di perusahaan. Namun auditor memiliki keinginan yang rendah untuk menerima semua jenis pekerjaan atau penugasan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Ini bisa dikarenakan kekhawatiran mereka atas konflik dan ambiguitas peran yang bertambah tinggi jika mereka menerima terlalu banyak penugasan atau pekerjaan. Tingginya tingkat komitmen organisasi ini juga bisa dikarenakan responden merasa belum banyak

mendapatkan pengalaman dari perusahaan sehingga mereka merasa rugi jika meninggalkan perusahaan.

Dengan demikian, secara keseluruhan, responden mengalami tingkat *role conflict* dan *role ambiguity* yang rendah serta memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

4.4. Uji Normalitas

Lampiran 10 menunjukkan kenormalan distribusi data penelitian. Dalam lampiran tersebut, pada kolom signifikansi di bagian tabel *tests of normality*, terlihat nilai signifikansi data *role conflict*, *role ambiguity* dan komitmen organisasi. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan taraf signifikansi yang digunakan, yaitu 0.05 (5%). Nilai signifikansi *role conflict* adalah 0.006, yang berarti lebih kecil dari 0.05 dan data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Nilai signifikansi *role ambiguity* adalah 0.031, yang berarti lebih kecil dari 0.05 dan data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Sedangkan nilai signifikansi data komitmen organisasi adalah 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05 dan data dinyatakan berdistribusi normal. Terlihat bahwa dari ketiga variabel penelitian, ada data yang tidak berdistribusi normal, sehingga metode statistik yang digunakan dalam penelitian adalah metode statistik nonparametrik.

4.5. Uji Korelasi Sederhana

4.5.1. Korelasi Antara *Role Conflict* dan Komitmen Organisasi

Pada lampiran 11, pada kolom komitmen organisasi baris *Correlation Coefficient*, dapat dilihat nilai korelasi atau koefisien korelasi antara *role conflict* dengan komitmen organisasi sebesar -0.075 . Nilai ini berarti hubungan antara *role conflict* dan komitmen organisasi sangat rendah atau sangat lemah dan memiliki hubungan yang bersifat negatif. Artinya semakin rendah *role conflict* yang dirasakan responden maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki responden tersebut. Sedangkan untuk mengetahui apakah hubungan kedua variabel ini signifikan atau tidak maka nilai signifikansi yang ada di tabel diatas akan dibandingkan dengan taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, yakni 0.05 (5%). Jika nilai signifikansi dalam tabel lebih besar dari

0.05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Namun jika nilai signifikansi dalam tabel lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dalam penelitian ini, dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi yang dimiliki oleh hubungan antara *role conflict* dan komitmen organisasi adalah sebesar 0.626. Nilai ini lebih besar dari 0.05, berarti dapat dinyatakan bahwa hubungan yang terjadi antara *role conflict* dan komitmen organisasi tidak signifikan.

Adanya hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan antara *role conflict* dan komitmen organisasi tersebut berarti ada faktor-faktor lain di luar *role conflict* yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi auditor KAP XYZ. *Role conflict* tidak secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi, bisa saja *role conflict* mempengaruhi *output* tertentu (misalnya kepuasan kerja) kemudian *output* ini mempengaruhi komitmen organisasi. Salah seorang responden juga mengatakan bahwa yang membuat banyak auditor bertahan di KAP XYZ ini salah satunya adalah karena mereka merasa puas dengan rekan-rekan kerja yang menyenangkan dan jam kerja yang tidak memberatkan, sehingga konflik-konflik yang terjadi atau dialami mereka selama bekerja tidak terasa berat. Keberadaan rekan-rekan kerja yang mendukung serta jam kerja yang tergolong tidak padat telah membuat mereka lebih mudah untuk melupakan konflik yang dialami. Hal ini menyebabkan konflik peran yang terjadi tidak memiliki pengaruh yang sangat besar pada komitmen mereka kepada perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa *role conflict* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan komitmen organisasi hanya terbukti pada sifat hubungannya yang negatif, sedangkan signifikansinya tidak terbukti.

4.5.2. Korelasi Antara *Role Ambiguity* dan Komitmen Organisasi

Pada lampiran 11, pada kolom komitmen organisasi baris *Correlation Coefficient*, terlihat nilai koefisien korelasi antara *role ambiguity* dengan komitmen organisasi sebesar -0.547 . Nilai ini berarti hubungan antara *role ambiguity* dan komitmen organisasi kuat dan memiliki hubungan yang bersifat

negatif. Artinya semakin rendah *role ambiguity* yang dirasakan responden maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki responden tersebut. Sedangkan untuk mengetahui apakah hubungan kedua variabel ini signifikan atau tidak maka nilai signifikansi yang ada di tabel diatas akan dibandingkan dengan taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, yakni 0.05 (5%). Jika nilai signifikansi dalam tabel lebih besar dari 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Namun jika nilai signifikansi dalam tabel lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dalam penelitian ini, dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi yang dimiliki oleh hubungan antara *role ambiguity* dan komitmen organisasi adalah sebesar 0.000. Nilai ini lebih kecil dari 0.05, berarti dapat dinyatakan bahwa hubungan yang terjadi antara *role ambiguity* dan komitmen organisasi signifikan.

Hubungan yang kuat dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa *role ambiguity* di KAP XYZ memiliki pengaruh langsung yang besar terhadap komitmen organisasi auditornya dibandingkan faktor-faktor lainnya. Salah seorang responden menyatakan bahwa selama ini tugas-tugas dan deskripsi pekerjaan yang diberikan perusahaan jelas. Menurutnya selama ini kejelasan di KAP XYZ telah memberikan keseimbangan bagi auditor ketika mereka mendapatkan ketidakjelasan tugas dan deskripsi pekerjaan saat di klien. Dia juga menyatakan bahwa jika suatu saat perusahaan tidak lagi memiliki kejelasan seperti ini, dia ragu untuk tetap berkomitmen kepada perusahaan, meskipun dia sudah menemukan lingkungan kerja yang menyenangkan di KAP ini yang berbeda dengan lingkungan kerja di KAP lain pada umumnya. Artinya *role clarity* (kejelasan peran) di KAP XYZ memiliki peran yang besar dalam menjaga komitmen organisasi auditornya, sehingga hubungan antara *role ambiguity* dan komitmen organisasi di KAP XYZ tergolong kuat.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H2) yang menyatakan bahwa *role ambiguity* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan komitmen organisasi terbukti.