



ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PROFESI DENGAN KOLEKTIVISME SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah)

Baharudin Yusuf Widiyanto, Fuad Mas'ud¹

Email : aar_b@rocketmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job satisfaction on profession commitment as auditor with collectivism as moderation variable. This study was conducted at BPK RI Central Java Representation as an institution that applied mutation system. To determine samples, this study used purposive sampling and selected 50 auditors as respondents. Analysis method which used in this study are reliability test, validity test, classical assumptions test, Moderated Regression Analysis (MRA), coefficient determination test and hypothesis test. The results of this study indicate that job satisfaction has positive significant effect to profession commitment, but collectivism can't moderate job satisfaction to profession commitment. The result of coefficient determination indicate that independent and moderation variables can contribute 49,4% of profession commitment. The remaining 50,6% is influenced by another variables outside this study.

Key Words : Job Satisfaction, Collectivism, Profession Commitment, Moderated Regression Analysis

PENDAHULUAN

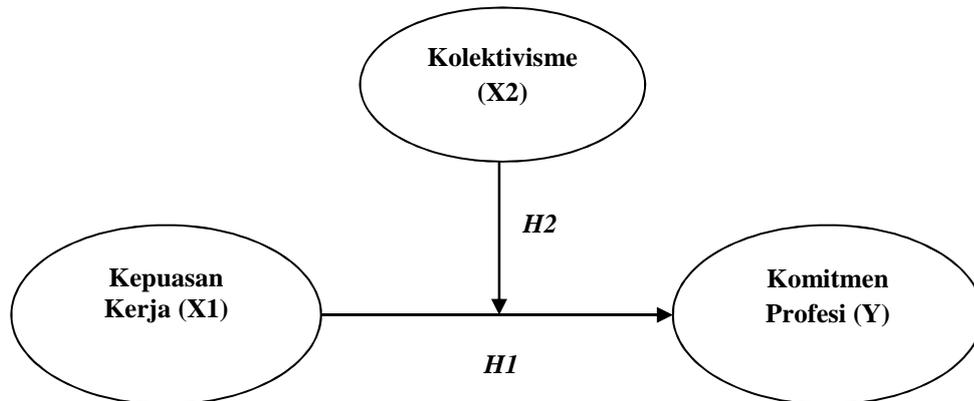
Indonesia merupakan negara yang luas dengan keragaman suku dan budaya. Akan tetapi pertumbuhan yang kurang merata menyebabkan kesejahteraan tiap daerah berbeda. Salah satu upaya untuk meratakan kesejahteraan tersebut, beberapa lembaga negara di Indonesia menerapkan sistem mutasi dengan harapan kinerja di tiap daerah terjaga dengan baik sehingga pelayanan terhadap negara maupun masyarakat tetap optimal. Budaya merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, terutama pada negara dengan keberagaman budaya dari setiap daerah seperti Indonesia. Hofstede mengemukakan 4 dimensi budaya yang terdiri dari *Power Distance* (Jarak Kekuasaan), *Uncertainty Avoidance* (Penghindaran Ketidakpastian), *Individualism-Collectivism* dan *Masculinity-Feminity*. Berdasarkan fenomena mutasi, dimensi budaya *Individualism-Collectivism* akan menentukan keberhasilan kebijakan mutasi yang mengharuskan karyawan untuk bekerja jauh dari keluarga. Perlu adanya suatu komitmen dari karyawan supaya mereka mampu menjalankan kewajibannya. Komitmen merupakan salah satu faktor penting dalam kelangsungan suatu organisasi (Hunt & Morgan, 1994; Sommer et al, 1996; Fu & Deshpande, 2012). Sehingga komitmen perlu untuk diperhatikan terlebih lagi pada lembaga negara yang menerapkan sistem mutasi seperti BPK. Menurut Papoola & Adio (2009) bahwa ketidakpuasan karyawan terhadap profesinya akan menimbulkan menurunnya semangat kerja serta komitmen karyawan terhadap profesinya. Sehingga kepuasan kerja pegawai negeri perlu untuk diperhatikan, dikarenakan komitmen profesi merupakan suatu hal yang vital apabila melihat kebijakan mutasi yang mengharuskan karyawan untuk bertugas di tempat yang jauh dari keluarga.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi dengan kolektivisme sebagai variabel moderasi.

¹Corresponding author

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teori

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesi**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya paling vital sekaligus sulit untuk diprediksi, sehingga kepuasan kerja dari karyawan merupakan sesuatu yang utama dan krusial dalam manajemen (Papoola & Adio, 2009). Dengan begitu kepuasan kerja karyawan perlu untuk diperhatikan, karena dengan karyawan yang puas akan menimbulkan dampak positif bagi organisasi juga.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Chen et al (2010) menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen profesi. Penelitian yang dilakukan di perusahaan asuransi Taiwan tersebut justru menunjukkan pengaruh yang positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Walaupun demikian pada penelitian yang dilakukan Chen tersebut menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan komitmen profesi dan saling berkaitan.

H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Profesi

Pengaruh Citra Merek terhadap Kepercayaan Merek

Kebudayaan merupakan suatu bentuk kekuatan sosial dalam membentuk nilai-nilai dan kepribadian sekelompok orang pada suatu daerah (Mathis dan Jackson, 2011). Sehingga kebudayaan tersebut akan turut membentuk perilaku organisasi karyawan. Selain itu Luthans (2006) juga menyatakan bahwa cara untuk mempelajari dan menyimpulkan perilaku organisasi dalam suatu negara adalah dengan menggunakan dimensi budaya yang dikemukakan oleh Hofstede.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Noordin et al (2002) menunjukkan bahwa komitmen profesi akan menjadi lebih tinggi pada budaya individualistik dibandingkan dengan budaya kolektivistis. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor budaya juga ikut berperan dalam membentuk tinggi rendahnya komitmen profesi. Pada penelitian Papoola & Adio (2009) di Nigeria yang merupakan negara kolektivistis menurut dimensi Hofstede, menunjukkan komitmen profesi yang kuat karena adanya pengaruh dari kepuasan kerja. Sehingga faktor kolektivisme tersebut memiliki peran dalam memoderasi hubungan baik memperkuat ataupun memperlemah hubungan tersebut.

Hofstede (1980) dengan dimensi budaya yang dikemukakannya menunjukkan bahwa Indonesia merupakan negara yang kolektivistis. Sehingga dengan adanya kebijakan mutasi tentu akan bertolak belakang dengan budaya kolektivistis di Indonesia karena karyawan yang dimutasi tersebut akan ditempatkan jauh dari keluarga. Walaupun demikian karyawan tetap menjalani profesinya di BPK dengan konsekuensi akan dimutasi ke tempat yang jauh.

H₂ : Kolektivisme memoderasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesi

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator dalam pengukuran variabel kepuasan kerja meliputi Pekerjaan sangat menarik ($X_{1.1}$), Merasa senang terhadap tanggung jawab pekerjaan yang ada ($X_{1.2}$), Tunjangan yang diberikan tinggi ($X_{1.3}$), Gaji yang diberikan lebih tinggi dibanding organisasi lain ($X_{1.4}$), Adanya dukungan dari Supervisor ($X_{1.5}$), Motivasi kerja Supervisor tinggi ($X_{1.6}$), Merasanya nyaman bekerja dengan teman kerja ($X_{1.7}$), Rekan Kerja mampu diandalkan ketika rekan kerja diminta untuk melaksanakan pekerjaan ($X_{1.8}$), Jarang terjadi promosi ($X_{1.9}$), Bila melaksanakan pekerjaan dengan baik akan dipromosikan ($X_{1.10}$) (Mas'ud, 2004).

Kolektivisme menurut Hofstede (1980) merupakan suatu bentuk susunan sosial yang ketat dimana setiap anggota masyarakatnya atau kelompoknya memperhatikan eksistensinya didalam anggota dan sebagai timbal baliknya mereka berhutang kesetiaan terhadap masyarakat atau kelompoknya. Selain Hofstede, Fons Trompenaars juga menyebutkan individualisme dan kolektivisme dalam dimensi budayanya. Luthans (2006) menjelaskan dalam versi Trompenaars memiliki fakta yang berbeda dari Hofstede, seperti dalam versi Hofstede negara Meksiko merupakan negara Kolektivisme sedangkan menurut Trompenaars merupakan negara Individualisme. Hal tersebut dikarenakan Trompenaars beranggapan bahwa nilai budaya dari suatu negara mungkin berubah karena terdapat pengaruh dari luar seperti kondisi ekonomi global atau kerjasama internasional. Indikator pada variabel kolektivisme meliputi Merasa bangga apabila rekan kerja mendapatkan bonus ($X_{2.1}$), Merupakan hal yang penting dalam menjaga keharmonisan dalam kelompok ($X_{2.2}$), Merasa nyaman ketika bekerja sama dengan rekan kerja ($X_{2.3}$), Kesenangan didapat ketika berkumpul dengan orang lain ($X_{2.4}$), Lebih memilih untuk mengorbankan kegiatan yang digemari apabila keluarga tidak menyetujuinya ($X_{2.5}$), Akan melakukan apapun untuk keluarga walaupun hal tersebut tidak disukai oleh pribadi sendiri ($X_{2.6}$), Berkonsultasi dengan keluarga atau teman ketika akan melakukan perjalanan yang jauh ($X_{2.7}$) dan Sudah seharusnya kita menjaga orang tua di usia senja untuk tinggal bersama ($X_{2.8}$) (Noordin & Jusoff, 2010).

Menurut Robbins (2008) Komitmen Organisasi adalah suatu bentuk perasaan suka maupun tidak suka karyawan terhadap organisasinya. Komitmen profesi tidak jauh berbeda dengan komitmen organisasi, apabila komitmen organisasi merupakan kemauan untuk menjalankan tujuan organisasi, maka komitmen profesi dapat dikatakan sebagai kemauan untuk menjalankan nilai atau kewajiban dalam suatu pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Blau (1988) bahwa komitmen profesi merupakan bentuk komitmen yang berbeda dari komitmen organisasi. Akan tetapi secara mendasar Komitmen Profesi dan komitmen organisasi sama akan tetapi dengan objek yang berbeda (Lee, Carswell & Allen, 2000). Seperti yang dikemukakan oleh Chen et al (2010) bahwa pengembangan komitmen profesi berasal dari komitmen organisasional. Indikator pada variabel ini meliputi Karyawan merasa bahagia dengan profesinya ($Y_{1.1}$), Kebanggaan terhadap profesinya ($Y_{1.2}$), Apabila meninggalkan profesinya, profesi lainnya belum tentu akan memberikan manfaat serupa yang diperoleh pada profesi sekarang ($Y_{1.3}$), Kerugian yang akan ditimbulkan apabila meninggalkan profesi ($Y_{1.4}$), Salah satu alasan tetap bertahan pada profesinya karena karyawan percaya bahwa integritas terhadap profesi yang dijalannya merupakan kewajiban moral ($Y_{1.5}$), Nilai yang dianut karyawan apabila berpindah-pindah profesi tidaklah etis ($Y_{1.6}$) (Mas'ud, 2004).

Penentuan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah auditor pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. Sample dalam penelitian ini sebanyak 137 auditor yang pernah menjalani mutasi baik mutasi organisasional, daerah maupun kantor pusat. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Data didapatkan dari penyebaran kuesioner, akan tetapi dikarenakan saat penelitian sebagian besar auditor sedang menjalani tugas keluar daerah, kuesioner yang disebar hanya 60 eksemplar dan yang kembali serta dapat digunakan hanya 50

kuesioner saja. Hasil Uji coba menunjukkan bahwa kuesioner valid dan reliable. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Lokasi penelitian pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis (MRA)* yang dioperasikan melalui program SPSS 21.0. Alasan penggunaan MRA, karena MRA merupakan sebuah aplikasi untuk regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresi mengandung unsur interaksi (Ghozali, 2006).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Deskripsi sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Deskripsi Sampel Penelitian

| No | Karakteristik Demografi | Kategori | Frekuensi (orang) |
|----|-------------------------|--------------------|-------------------|
| 1. | Jenis Kelamin | a. Pria | 29 |
| | | b. Wanita | 21 |
| 2. | Usia | a. 20 thn | 0 |
| | | b. 21 thn - 30 thn | 10 |
| | | c. 31 thn - 40 thn | 32 |
| | | d. 41 thn - 50 thn | 4 |
| | | e. 51 thn | 4 |
| 3. | Status Perkawinan | a. Menikah | 37 |
| | | b. Belum Menikah | 13 |
| 4. | Masa Kerja | a. 1 - 5 thn | 4 |
| | | b. 6 - 10 thn | 27 |
| | | c. 11 - 15 thn | 14 |
| | | d. 16 - 20 thn | 2 |
| | | e. 21 th | 3 |
| 5 | Pendidikan Terakhir | a. SMA/SMK | 0 |
| | | b. D III | 1 |
| | | c. S1 | 39 |
| | | d. S2 | 10 |

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada uji kualitas data, dilakukan beberapa uji untuk mengukur kualitas data yaitu uji reliabilitas dan uji validitas. Pada uji reliabilitas, variabel kepuasan kerja *cronbach alpha* sebesar 0,862, kolektivisme 0,888 dan komitmen profesi 0,704. Menunjukkan bahwa skor masing-masing variabel diatas 0,70, sehingga masing-masing variabel lolos dari uji reliabilitas.

Uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, uji validitas dilakukan dengan melihat nilai dari KMO lebih dari 0,5 dan nilai signifikansi *Barlett's Test of Sphrecity* tidak lebih dari 0,05. Skor KMO variabel kepuasan kerja sebesar 0,810, kolektivisme 0,876 dan komitmen profesi 0,610, dengan skor *Barlett's Test of Sphrecity* masing-masing variabel sebesar 0,000 menunjukkan bahwa variabel memenuhi syarat validitas dan penelitian ini valid.

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pada uji normalitas menggunakan metode *Skewness* dan *Kurtosis*, masing-masing variabel memenuhi syarat normalitas karena masih berada pada rentang $\pm 1,96$. Sedangkan uji multikolinieritas melihat pada nilai tolerance dan VIF, pada nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan VIF tidak lebih dari 10. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,837 dan VIF 1,194, kolektivisme nilai tolerance 0,765 dan VIF

1,307, serta variabel kepuasan kerja*kolektivisme nilai tolerance 0,903 dan VIF 1,107. Sehingga masing-masing variabel tidak memiliki gejala multikolinieritas. Untuk uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, yaitu teknik meregresikan variabel independen terhadap absolut residual dan nilai signifikansi harus lebih dari 0,05. Pada penelitian ini menunjukkan signifikansi diatas 0,05 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dalam menggunakan MRA, untuk mengetahui apakah variabel moderasi mampu memoderasi hubungan atau pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, dilakukan perbandingan antara 3 persamaan regresi. Persamaan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Komt. Profesi} = 13,704 + 0,282 \text{ KepKj}$$

$$\text{Komt. Profesi} = 12,186 + 0,249 \text{ KepKj} + 0,082 \text{ Kltvism}$$

$$\text{Komt. Profesi} = 12,042 + 0,246 \text{ KepKj} + 0,090 \text{ Kltvism} - 0,008 \text{ KepKj} * \text{Kltvism}$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diperoleh informasi bahwa $\beta_2 = 0$ (tidak signifikan) dan $\beta_3 = 0$ (tidak signifikan), maka dapat diperoleh informasi bahwa variabel kolektivisme tidak memenuhi syarat sebagai variabel prediktor (independen) maupun sebagai variabel moderasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Ketentuan pada uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi dibawah 5% atau 0,05. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Pengujian Hipotesis

| Variabel | t | Signifikansi |
|----------------|--------|--------------|
| (Constant) | 6,516 | 0,000 |
| Kepuasan Kerja | 5,477 | 0,000 |
| Kolektivisme | 1,965 | 0,056 |
| Moderating | -0,594 | 0,555 |

Dengan total responden (n) yaitu 50, maka didapatkan t tabel sebesar 2,01. Berdasarkan uji t pada tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 5,477 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t hitung (5,477) > t tabel (2,01) dan tingkat signifikansi dibawah 5%, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen profesi.
2. Nilai t hitung variabel kolektivisme sebesar 1,965 dengan tingkat signifikansi 0,056. Nilai t hitung (1,965) < t tabel (2,01) dan tingkat signifikansi diatas 5%, maka dapat disimpulkan bahwa kolektivisme tidak berpengaruh terhadap komitmen profesi.
3. Nilai t hitung variabel moderating sebesar -0,594 dengan tingkat signifikansi 0,555. Nilai t hitung (-0,594) < t tabel (2,01) dan tingkat signifikansi diatas 5%, maka dapat disimpulkan bahwa kolektivisme tidak dapat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen profesi.

Selain uji t, juga dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu penelitian. Berikut koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adj. R Square | Std. Error |
|-------|-------|----------|---------------|------------|
| 1 | 0,724 | 0,525 | 0,494 | 0,9837 |

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat pada Adjusted R Square yang menunjukkan seberapa kuat variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat. Pada Adjusted R Square didapatkan nilai 0,494 atau 49,4%, artinya kemampuan variabel kepuasan kerja, kolektivisme dan moderating dalam menjelaskan variabel komitmen profesi sebesar 49,4%, sedangkan 50,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan data tersebut, maka diperoleh penjelasan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen profesi

Pengujian pada hipotesis 1 (H1) pada penelitian ini dapat diterima, karena dapat dilihat dari hasil uji t dimana t hitung (5,477) lebih besar dari t tabel (2,01) dengan tingkat signifikansi dibawah 5%. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi. Dengan kata lain apabila kepuasan kerja auditor meningkat maka komitmen auditor terhadap profesinya juga ikut meningkat. Sehingga pada penelitian ini **H₁ dapat diterima.**

H₂ : Kolektivisme memoderasi hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesi

Pengujian hipotesis 2 (H2) pada penelitian ini tidak dapat diterima atau ditolak. Karena pada uji MRA menunjukkan bahwa variabel kolektivisme tidak memenuhi kriteria sebagai variabel prediktor (independen) maupun variabel moderasi dengan informasi $\beta_2 = 0$ (tidak signifikan) dan $\beta_3 = 0$ (tidak signifikan). Selain itu pada uji t juga menunjukkan t hitung (-0,594) lebih kecil dari t tabel (2,01) dan tingkat signifikansi lebih dari 5%. Sehingga kolektivisme tidak dapat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen profesi. Dengan kata lain kolektivisme tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi. Dari hasil di atas menjadi pembukti **H₂ tidak dapat diterima.**

Pembahasan

Berdasarkan pada hipotesis 1 (H1), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen profesi. Hal tersebut menunjukkan apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen profesi juga ikut meningkat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lee et al (2000) yang menunjukkan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen profesi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen et al (2010) di perusahaan asuransi di Taiwan, yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen profesi. akan tetapi walaupun tidak terdapat hubungan yang signifikan, kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen profesi dan saling berkaitan.

Berdasarkan hipotesis 2 (H2) yang menunjukkan kolektivisme tidak memenuhi persyaratan sebagai variabel moderasi. Hal ini menunjukkan bahwa kolektivisme tidak memiliki peranan dalam mempengaruhi tinggi rendahnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi. Tidak terdapat peranan kolektivisme pada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi menunjukkan bahwa auditor mampu bersikap profesional dalam menjalani kebijakan mutasi yang diterapkan oleh BPK RI. Berdasarkan pada pertanyaan terbuka pada penelitian ini, kebanyakan dari auditor menanggapi bahwa kebijakan mutasi merupakan konsekuensi yang harus mereka terima dan jalani karena sudah menjadi perjanjian di awal bahwa mereka akan dimutasi 4 tahun sekali di seluruh Indonesia.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi dengan kolektivisme sebagai variabel moderasi, penelitian dilakukan di BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan dan analisis data beserta dengan pembahasannya pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini diambil kesimpulan bahwa :

1. Hipotesis 1 (H1) mengenai pengaruh kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen profesi **diterima**. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja auditor maka akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat komitmen

auditor terhadap profesinya. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 5,477 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t hitung ($5,477 > t$ tabel (2,01) dan tingkat signifikansi dibawah 5%, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen profesi.

2. Hipotesis 2 (H2) mengenai kolektivisme memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen profesi ditolak. Sehingga kolektivisme tidak mampu untuk berperan pada tinggi rendahnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi. terlihat pada uji MRA yang menunjukkan variabel kolektivisme tidak memenuhi syarat sebagai variabel moderasi karena $\beta_2 = 0$ (tidak signifikan) dan $\beta_3 = 0$ (tidak signifikan), maka dapat diperoleh informasi bahwa variabel kolektivisme tidak memenuhi syarat sebagai variabel prediktor (independen) maupun sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini belum bisa mencakup keseluruhan sample auditor di BPK RI Perwakilan Prov. Jateng yang berjumlah 137 auditor. Hal tersebut dikarenakan pada saat penyebaran kuesioner dilakukan pada 6 September 2016, beberapa auditor ditugaskan keluar kota hingga akhir November 2016. Sehingga kuesioner yang disebarakan mengkondisikan jumlah auditor yang sedang berada ditempat sebanyak 60 responden. Namun kuesioner yang kembali hanya 56 kuesioner dan 6 diantaranya tidak memiliki identitas, sehingga hanya 50 kuesioner yang digunakan. Atas dasar keterbatasan tersebut, untuk penelitian selanjutnya disarankan meneliti variabel serupa dengan menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga dapat menjabarkan pengaruh lebih jelas.

REFERENSI

- Benz, Matthias. 2005. "Not Profit, But for Satisfaction? Evidence on Worker Well-Being in Non Profit Firms." *Kyklos*, Vol. 58, No. 2, h. 155-176
- Bertens, K.. 2013. *Pengantar Etika Bisnis Edisi Revisi*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Chen, C.C., Y.S. Hsu dan F.C. Tung. 2010. "The Influence of Knowledge Workers on Occupational Commitment." *International Journal of Organizational Innovation*, Vol. 3, No.2, h.261-284
- De George, Richard T.. 1995. "Competing with Integrity in International Business." *Ethics* Vol. 1, No. 106, h. 215-217
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fu, Weihui dan S.P. Deshpande. 2012. "Antecedents of Organizational Commitment in a Chinese Construction Company." *Journal of Business Ethics*, No. 109, h. 301-307
- Fu, Weihui, S.P. Deshpande dan Xiao Zhao. 2011. "The Impact of Ethical Behavior and Facets of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Chinese Employees." *Journal of Business Ethics*, No. 104, h. 537-543
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro



- 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hofstede, Geert. 1980. "Motivation, Leadership and Organization: Do American Theories Apply Abroad?." *Organizational Dynamic*, h. 42-63
- 2010. "What about Indonesia?". Geert Hofstede's Cultural Dimensions, <https://geert-hofstede.com/indonesia.html>. Diakses tanggal 12 Agustus 2016
- Irving, P.G., D.F. Coleman dan C.L. Cooper. 1997. "Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Difference Across Occupations." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 3, h. 444-452
- Lee, Kibeom, J.J. Carswell dan N.J. Allen. 2000. "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person and Work-Related Variables." *Journal of Applied Psychology*. Vol. 85, No. 5, h. 799-811
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Meyer, J.P., N.J. Allen dan C.A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4, h. 538-551
- Neubert, M.J. dan K. Halbesleben. 2015. "Called to Commitment: An Examination of Relationships Between Spiritual Calling, Job Satisfaction, and Organizational Commitment." *Journal of Business Ethics*, No. 132, h. 859-872
- Noordin, Fauziah dan K. Jusoff. 2010. "Individualism-collectivism and job satisfaction between Malaysia and Australia." *International Journal of Educational Management*, Vol. 24, No. 2, h. 159-174
- Papoola, S.O. dan David A. Oluwole. 2007. "Career Commitment Among Records Management Personnel in a State Civil Service in Nigeria." *Records Managements Journal*, Vol. 17, No. 2, h. 107-116
- Papoola, S.O. dan Gboyega Adio. 2010. "Job Satisfaction and Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria." *Library Review*, Vol. 59, No. 3, h. 175-184
- Robbins, Stephen P.. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Sommer, S.M., S.H. Bae, dan Fred Luthans. 1996. "Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees." *Human Relations*, Vol. 49, No. 7, h. 977-933



- Taras, Maddalena. 2010. "Assessment for Learning: Assessing The Theory and Evidence." *Social and Behavior Sciences*, Vol. 2, No. 2, h. 3015-3022
- Triandis, Harry C.. 2001. "Individualism-Collectivism and Personality." *Journal of Personality*, Vol. 69, No. 6, h. 907-924
- Yang, Xingkun and Weijie Wang. 2013. "Exploring the Determinants of Job Satisfaction of Civil Servants in Beijing, China." *Public Personnel Management*, Vol. 42, No. 4, h. 566-587