

**PENGARUH ORIENTASI PROFESIONAL TERHADAP KONFLIK PERAN
DENGAN PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DAN ORIENTASI
TUJUAN SISTEM SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS PADA UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN)**

Ardin Dolok Saribu

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen Medan

E-mail: ardindoloksaribu@uhn.ac.id

ABSTRAK

Profesional yang bekerja pada lembaga Perguruan Tinggi bila menduduki jabatan struktural, maka dosen tersebut akan memiliki jabatan ganda. Sebagai dosen dia harus berorientasi dengan nilai-nilai profesinya yang disebut orientasi profesional dan sebagai seorang manajer, dalam hal ini harus memperhatikan efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi yang disebut orientasi tujuan sistem. Penelitian ini menguji pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan orientasi tujuan sistem sebagai variable moderating terhadap pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran. Populasi dalam penelitian ini adalah dekan, wakil dekan II, kepala program studi, sekretaris program studi, ketua lembaga, dan kepala biro. Sampel penelitian ini dikumpulkan dengan secara langsung memberikan kuesioner kepada yang bersangkutan atau melalui Pimpinan Fakultas. Dari 74 kuesioner yang diberikan, banyak 40 yang kembali dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda dengan alat uji variable moderating adalah uji regresi residual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi tujuan sistem yang tinggi berpengaruh negative terhadap konflik peran. Variable partisipasi penyusunan anggaran dapat memperkuat pengaruh orientasi tujuan sistem terhadap konflik peran sedangkan orientasi tujuan sistem tidak dapat memperkuat pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran.

Kata kunci: Orientasi Profesional, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Orientasi Tujuan Sistem, dan Konflik Peran.

PENDAHULUAN

Pengelola Perguruan Tinggi sebagian besar secara khusus di Sumatera Utara menetapkan kebijakan bahwa pimpinan puncak hingga pimpinan menengah dipegang oleh para profesional yang mereka miliki yaitu staf pengajar/dosen. Hal ini dimotivasi oleh kondisi persaingan usaha yang semakin kompetitif untuk meningkatkan kualitas output yang dihasilkan dari suatu perguruan tinggi, disamping itu sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen.

Jika seseorang dosen menduduki jabatan struktural, maka dosen tersebut memiliki peran ganda yaitu peran sebagai pimpinan di unit masing-masing dan sebagai staf pengajar. Sebagai pimpinan dosen tersebut harus berdasarkan pada efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, dan sebagai seorang staf pengajar, dosen tersebut harus berorientasi dengan nilai-nilai profesionalnya secara spesifik yang disebut dengan berorientasi profesional. Keberhasilan seorang manajer sebagai seorang pemimpin di unit masing-masing akan diukur antara lain dengan pengendalian administrasi atau birokratis yang salah satunya dilakukan melalui proses penganggaran. Menurut Hopwood (1976) pengendalian administrasi

tersebut mencakup mekanisme dan prosedur seperti struktur otorisasi, peraturan, kebijakan, prosedur operasi standar, anggaran dan system insentif. Adapun pengendalian melalui mekanisme anggaran sering disebut dengan pengendalian akuntansi.

Berbagai studi pendahuluan menunjukkan bahwa peran ganda ini berpotensi untuk menimbulkan dampak yang merugikan bagi organisasi dengan timbulnya konflik peran (Abernethy dan Stoelwinder, 1995). Konflik peran timbul jika para professional memandang bahwa kesesuaian dengan salah satu peran akan mengakibatkan kesesuaian dengan peran yang lain sulit dan tidak mungkin. Dengan kata lain, pengharapan yang berhubungan dengan peran sebagai professional tampak merupakan konflik langsung dengan pengharapan yang berhubungan dengan peranannya sebagai manajer (Rizzo, 1970 dalam Gregson, 1994).

Penganggaran sebagai suatu bentuk pengendalian formal dirancang berdasarkan prinsip-prinsip pengendalian birokratik. Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa para professional mengalami konflik ketika mereka diharapkan berpartisipasi dalam bentuk pengendalian ini (Scott, 1966; Hall, 1967; Copur, 1990; Raelin, 1991 dalam Comerford dan Abernethy, 1999). Adanya potensi terjadinya konflik peran atas penerapan proses penganggaran pada organisasi yang didominasi kalangan Profesional, perlu mendapatkan perhatian saksama, karena berbagai penelitian yang dilakukan sebelumnya menyatakan, konflik peran yang terjadi dalam suatu organisasi tidak hanya membawa dampak yang merugikan bagi karyawan seperti menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya ketegangan kerja, tetapi hal tersebut berpotensi pula untuk menurunkan kinerja organisasi serta dapat menyebabkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi (Jackson dan Schuler, 1985).

Dalam studi yang dilakukan pada suatu organisasi sosial (*charitable organization*) yang bersifat nirlaba, menyatakan bahwa konflik peran timbul bias menurunkan komitmen organisasi (Collins, et.al., 1995). Selanjutnya studi Abernethy dan Stoelwinder (1995) yang khusus dilakukan pada organisasi yang didominasi professional, juga menyatakan bahwa konflik peran tersebut secara signifikan menurunkan tingkat kepuasan kerja dan menurunkan kinerja sub-unit organisasi. Dengan demikian penelitian yang memfokuskan pada usaha-usaha yang menghilangkan atau menurunkan kemungkinan timbulnya konflik peran atas penerapan proses penganggaran tersebut layak dilakukan.

Di Indonesia penelitian tentang Orientasi Profesional, konflik peran, partisipasi anggaran dan penggunaan anggaran sebagai evaluasi kinerja di teliti oleh Hidayati (2001). Hasilnya menunjukkan interaksi antara orientasi professional dan partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap konflik peran. Mutmainah (2000) meneliti tentang manajemen konflik peran professional-manajerial melalui orientasi tujuan system dan keadilan persepsian. Suatu upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan orientasi tujuan system tidak mempengaruhi hubungan orientasi professional dengan konflik peran professional manajerial. Kedua hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Comerford dan Abernethy (1999) yang menyatakan bahwa kedua variable yaitu variable partisipasi penyusunan anggaran dan orientasi tujuan system mempengaruhi orientasi professional dengan konflik peran.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Profesional dan Konflik Peran

Keterlibatan profesional dalam birokrat menjadi problematik tersendiri, karena keinginan profesional tidak hanya terlibat dalam pengendalian proses pekerjaan, tetapi juga pengendalian tujuan (Barley dan Tolbert, 1991). Sementara itu organisasi enggan memberikan hak-hak istimewa pada profesional bila bertentangan dengan tujuan manajemen dan prinsip-prinsip manajemen birokrat. Keadaan ini diperkuat oleh Johnson (1991), yang lebih skeptis pada kalangan profesional, dimana para profesional ingin mendominasi dan otoritas dengan keahlian yang dimilikinya untuk melakukan aktivitas yang lebih memuaskan tujuan mereka sendiri dibandingkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dilain pihak perhatian manajemen terhadap kebutuhan anggota organisasinya akan berpengaruh pada komitmen manajerial. Keadaan ini didukung oleh studi Aranya dan Ferris (1984) yang menyatakan bahwa kemampuan organisasi untuk memfasilitasi pemenuhan harapan profesional akan berpengaruh pada komitmen profesional pada tujuan-tujuan manajerial organisasi. Luas konflik yang dialami profesional tergantung seberapa tingginya mereka menjaga orientasi profesionalnya atau tergantung pada beralihnya orientasi profesional menuju nilai atau norma organisasi. Beberapa kelompok profesional seperti dokter, ahli hukum, dan akademisi mencerminkan kelompok yang memiliki orientasi profesional yang tinggi, semakin tinggi potensi konflik peran yang muncul. Namun demikian penelitian selanjutnya menentang asumsi tersebut. Penelitian Wallace (1995) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi pada profesi tidak berarti bahwa komitmen pada organisasi rendah, dengan demikian antara keduanya tidak bersifat saling menggantikan. **H1: Orientasi profesional yang tinggi berpengaruh negatif terhadap konflik peran.**

Secara spesifik dapat diduga bahwa variable orientasi profesional akan mempengaruhi hubungan terhadap konflik peran. Konflik peran yang dialami responden, memiliki orientasi profesional lebih tinggi akan lebih besar dibanding konflik peran yang dialami responden yang memiliki orientasi profesional yang rendah. Dengan kata lain diduga ada hubungan negative antara orientasi profesional dan konflik peran. Semakin tinggi orientasi profesional yang dimiliki seseorang manajer akan berpengaruh negative terhadap konflik peran.

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran

Briers dan Hirst (1990) menemukan dampak disfungsi anggaran terhadap sikap dan perilaku, yaitu sikap agresi bawahan terhadap atasan serta menyebabkan ketegangan kerja. Selain itu anggaran juga bias menimbulkan dampak lain yaitu ketidaknyamanan dan konflik. Untuk mengurangi berbagai dampak disfungsi, Argyris (1952) menyarankan perlunya bawahan diberi kesempatan berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran.

Comerford dan Abernthy (1999) menyatakan interaksi para profesional dalam proses penyusunan anggaran bias menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan para profesional cenderung mempunyai komitmen rendah pada nilai manajerial, kalangan profesional dapat menyusun anggaran semata-mata untuk memenuhi kepentingan profesinya dan bukan kepentingan organisasinya sehingga melibatkan mereka secara langsung dalam pengendalian keuangan seperti dalam penganggaran akan menimbulkan konflik peran.

Abernthy dan Stoelwinder (1995) melakukan penelitian terhadap dokter rumah sakit dan dosen pada perguruan tinggi, hasilnya menunjukkan bahwa untuk kelompok profesional

dosen, interaksi antara orientasi profesional dan dominasi pengendalian output dapat menimbulkan konflik. Sedangkan untuk kelompok profesional dokter, pengendalian output tidak menimbulkan konflik peran. Sementara Ataina Hidayati (2001) yang meneliti pengaruh aspek-aspek penganggaran terhadap konflik peran pada perguruan tinggi, menyatakan bahwa interaksi antara orientasi profesional dan penggunaan anggaran sebagai evaluasi kinerja tidak berpengaruh terhadap konflik peran.

Karena masih banyaknya penelitian yang saling bertentangan, maka peneliti ingin menguji kembali apakah pengaruh partisipasi para profesional dalam proses penganggaran yang dalam hal ini adalah partisipasi penyusunan anggaran bias menimbulkan konflik peran. **H2: Partisipasi penyusunan anggaran mempunyai hubungan positif orientasi profesional terhadap konflik peran**

Secara spesifik dapat diduga bahwa variable partisipasi anggaran akan mempengaruhi hubungan antara orientasi profesional terhadap konflik peran. Konflik peran yang dialami responden, memiliki orientasi profesional lebih tinggi akan lebih besar dibanding konflik peran yang dialami responden yang memiliki orientasi profesional rendah. Selanjutnya variable partisipasi anggaran akan memperkuat hubungan positif antara orientasi profesional terhadap konflik peran. Semakin tinggi partisipasi anggaran semakin tinggi hubungan positif antara orientasi profesional dan konflik peran.

Pengaruh orientasi tujuan sistem

Karena konflik peran ini berimplikasi pada sikap dan perilaku profesional yang berimbang pada lingkungan kerja organisasi keseluruhan, maka manajemen berkepentingan untuk mengatasinya. Penelitian Comerford dan Abernethy (1999) dianggap memberikan alternative solusi yang berarti untuk mengatasi konflik peran profesional – manajerial. Riset sebelumnya yang mendasar pada paradigm konsekuensi integrasi profesional pada organisasi birokratik, menyatakan bahwa konflik peran dapat diminimalkan bila profesional tidak dihadapkan pada pengendalian administrative membatasi mereka dalam aktivitas yang ditujukan untuk mengatur diri mereka sendiri (Abernethy dan stoelwinder, 1995). Hasil penelitian lain menyatakan bahwa konflik peran dapat dihindari bila profesional tidak memelihara orientasi profesional yang tinggi (Copur, 1990) atau merubah orientasi mereka sesuai dengan nilai-nilai atau norma organisasi (Miller dan Wager, 1971). Hal ini berarti para profesional harus menyesuaikan diri dengan kepentingan organisasi untuk tidak mengabaikan orientasi manajerial.

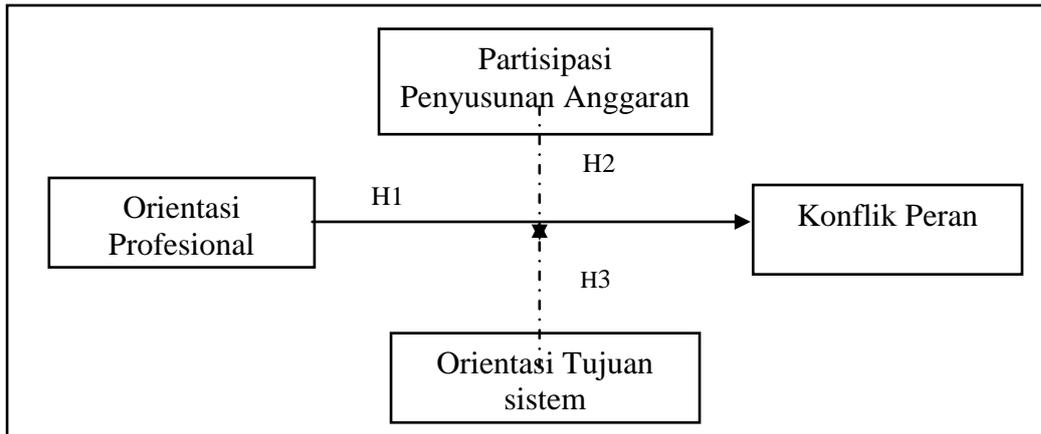
Orientasi dapat menciptakan suatu lingkungan yang mendorong profesional untuk menerima orientasi tujuan system, tanpa melepaskan komitmen mereka pada nilai-nilai profesional (Comerford dan Abernethy, 1999). Integritas ini mensyaratkan profesional untuk berpartisipasi dalam mengendalikan administrative formal seperti anggaran. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa proses penganggaran yang partisipatif tidak berarti apapun dan bahkan berdampak negative pada kinerja dan kepuasan (Lindquist, 1995). Untuk mendukung hal ini diperlukan media partisipasi para profesional pada proses penganggaran dalam arti sebenarnya yang akan memungkinkan upaya untuk mendorong profesional meningkatkan orientasi tujuan sistem secara wajar. Sementara itu profesional tidak harus mengorbankan orientasi profesional mereka untuk berpartisipasi secara efektif pada proses penganggaran.

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu, penelitian ini menguji kembali pengaruh orientasi tujuan system terhadap hubungan antara orientasi profesional dengan konflik peran

profesional-manajerial, yang dinyatakan dalam bentuk hipotesis kedua yang akan diuji sebagai berikut **H3: Orientasi tujuan system mempengaruhi hubungan positif orientasi profesional terhadap konflik peran.**

Adapun model penelitian yang dapat disampaikan, dikemukakan dalam gambar di bawah ini sebagai berikut:

Gambar Kerangka Konseptual
Hubungan Orientasi Profesional terhadap Konflik Peran dengan Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Orientasi Tujuan System dan sebagai variable moderating.



Secara spsesifik dapat diduga bahwa variable Penyusunan anggaran dan orientasi tujuan system akan mempengaruhi hubungan antara orientasi profesional terhadap konflik peran. Konflik peran yang dialami responden, dan responden memiliki orientasi profesional lebih tinggi akan lebih besar dibanding konflik peran yang dialami responden yang memiliki orientasi profesional dan konflik peran. Selanjutnya variabel partisipasi penyusunan anggaran dan variable orientasi tujuan system akan memperkuat hubungan positif antara orientasi profesional terhadap konflik peran.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wakil Rektor II, Wakil Dekan II, Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi, Ketua lembaga, dan Kepala Biro yang terkait pada Universitas HKBP Nommensen. Lembaga perguruan tinggi dipilih sebab menurut Abernethy dan Stoelwinder (1995) institusi ini didominasi oleh fungsionalnya yang sangat kuat. Menurut literature akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen dirancang sebagai alat bagi top management untuk mengendalikan level bawah dan menengah. Karena aspek penganggaran menyampaikan makna bahwa yang berkepentinganlah yang sebaiknya menyusun anggaran, dalam hal ini diduga aspek penganggaran ini belum sampai ke level yang paling bawah yaitu kepala laboratorium karena belum diikutsertakan. Sehingga unit analisis yang digunakan yaitu Wakil Rektor II, Wakil Dekan II, Ketua Program Studi, Ketua Lembaga dan Kepala Biro terkait dengan jumlah populasi sebanyak 74 orang dosen.

Agar dosen yang dijadikan sampel kompleksitas sistem pengendalian keuangan cukup tinggi serta aspek pengendalian yang dipergunakan dalam penelitian ini dirancang cukup baik, maka metode penarikan sampel yang digunakan adalah **Metode Sensus** dimana semua Dosen

yang rangkap tugas seperti Wakil Rektor II, Wakil Dekan II, Ketua Program Studi, Ketua Lembaga dan Kepala Biro terkait. Daftar pertanyaan diberikan langsung atau melalui kolega akan digunakan sebagai sampel penelitian ini..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini ada 3, yaitu pertama untuk melihat apakah orientasi profesional yang tinggi berpengaruh negatif terhadap konflik peran. Hipotesis kedua dilakukan dengan mengamati pengaruh interaksi antara orientasi profesional dengan partisipasi penyusunan anggaran terhadap konflik peran, sedangkan hipotesis ketiga melihat pengaruh interaksi orientasi profesional dengan orientasi tujuan sistem berpengaruh terhadap konflik peran. Ketiga hipotesis ini diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda dan kemudian dilanjutkan dengan regresi berganda uji residual.

Pengujian Hipotesis Pertama.

Pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran. Hasil analisis dengan menggunakan regresi linier sederhana, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

- Y = Konflik Peran
- β_0 = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi orientasi profesional
- X1 = Orientasi profesional
- E = Error

**Tabel Hasil Regresi Hipotesis Pertama
 Pengaruh Orientasi Profesional terhadap Konflik Peran
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,926	5,119		3,893	,000
	X1	,435	,183	,361	2,383	,022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan 2015.

Persamaan dari hasil pengujian di atas adalah sebagai berikut:

Konflik Peran = 19,926 + 0,435 Orientasi Profesional

Hasil analisis regresi untuk hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa R2 sebesar 0,361 hal ini berarti 36,1 % variasi konflik peran dapat dijelaskan oleh variasi orientasi profesional, sedangkan T hitung sebesar 2,383 lebih besar dibanding nilai T table sebesar 1,684, dengan tingkat signifikan 0,022 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hasil ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan orientasi profesional yang tinggi berpengaruh terhadap konflik peran dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk menilai pengaruh antara orientasi profesional dengan partisipasi penyusunan anggaran terhadap konflik peran. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$M1 = a + b1X + e \quad \dots\dots\dots(a)$$

$$[e] = a + b1Y \quad \dots\dots\dots(b)$$

Dimana:

- Y = Konflik Peran
- X = Orientasi Profesional
- M1 = Partisipasi Penyusunan Anggaran
- b1 = Koefisien regresi Orientasi Profesional
- e = Error

**Tabel Hasil Regresi Hipotesis Kedua Model (a)
 Orientasi Profesional terhadap Partisipasi Penyusunan Anggaran
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,764	5,146		3,258	,002
	X1	,362	,184	,304	1,968	,056

a. Dependent Variable: M1

Hasil analisis regresi untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa R² sebesar 0,348 yang berarti hanya 34,8% variasi konflik peran dapat dijelaskan oleh variasi variable orientasi profesional dan partisipasi penyusunan anggaran, sedangkan sisanya 65,2 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Model (a) yang dapat dibangun dari hasil penelitian hipotesis kedua adalah:

$$M1 = 16,764 + 0,362 \text{ Orientasi Profesional}$$

Dari model di atas dapat disimpulkan bahwa orientasi profesional berpengaruh positif terhadap partisipasi penyusunan anggaran. Dari table di atas dapat disimpulkan bahwa variable independen yang diuji pada model (a) tidak berpengaruh signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hal ini ditunjukkan oleh angka signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,056.

Model (a) untuk hipotesis kedua bertujuan untuk mendapatkan nilai residual dari variable moderating. Nilai residual dari model (a) dengan analisis regresi residual akan diperoleh kesimpulan apakah variable partisipasi penyusunan anggaran bisa dikatakan sebagai variable moderating atau tidak. Sebuah variable dikatakan sebagai variable moderating jika memiliki nilai koefisien yang negatif dan berpengaruh signifikan. Hasil pengujian model (b) dapat dilihat pada table di bawah ini sebagai berikut:

Tabel Hasil Regresi Hipotesis Kedua Model (b)
Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Orientasi Profesional terhadap
Konflik Peran
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,533	,788		42,558	,000
	AbsRes_1	-,749	,327	-,348	-2,289	,028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan 2015

Model (b) dapat dibangun dari hasil pengujian sebagai berikut:

$$[e] = 33,533 - 0,749 \text{ Konflik Peran}$$

Dari hasil pengujian model b diperoleh nilai signifikan partisipasi penyusunan anggaran lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,028. Sebuah variable dikatakan variable moderating jika memiliki nilai koefisien yang negatif dan berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable partisipasi penyusunan anggaran merupakan variable moderating.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk menilai pengaruh antara orientasi profesional dengan orientasi tujuan sistem terhadap konflik peran. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$M2 = a + b1X + e \dots\dots\dots(a)$$

$$[e] = a + b1Y \dots\dots\dots(b)$$

Dimana:

- Y = Konflik Peran
- X = Orientasi Profesional
- M2 = Orientasi Tujuan Sistem
- b1 = Koefisien regresi Orientasi Profesional
- e = Error

Tabel Hasil Regresi Hipotesis Ketiga Model (a)
Orientasi Profesional terhadap Orientasi Tujuan Sistem
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,842	1,999		6,925	,000
	X1	,128	,071	,279	1,788	,082

a. Dependent Variable: M2

Sumber: Data olahan 2015.

Model (a) yang dapat dibangun dari hasil penelitian hipotesis ketiga adalah:

$$M2 = 13,842 + 0,128$$

Dari model di atas dapat disimpulkan bahwa orientasi profesional berpengaruh positif terhadap orientasi tujuan sistem. Dari table di atas dapat disimpulkan bahwa variable independen yang diuji pada model (a) tidak berpengaruh signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hal ini ditunjukkan oleh angka signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,082

Model (a) untuk hipotesis ketiga bertujuan untuk mendapatkan nilai residual dari variable moderating. Nilai residual dari model (a) dengan analisis regresi residual akan diperoleh kesimpulan apakah variable orientasi tujuan sistem bisa dikatakan sebagai variable moderating atau tidak. Sebuah variable dikatakan sebagai variable moderating jika memiliki nilai koefisien yang negatif dan berpengaruh signifikan. Hasil pengujian model (b) dapat dilihat pada table di bawah ini sebagai berikut:

Tabel Hasil Regresi Hipotesis Ketiga Model (b)
Pengaruh Orientasi Profesional dengan Orientasi Tujuan Sistem terhadap Konflik Peran
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,313	,840		39,641	,000
	AbsRes_2	-,618	,346	-,278	-1,787	,082

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan 2015

Model (b) dapat dibangun dari hasil pengujian sebagai berikut:

$$IeI = 33,313 - 0,618 \text{ Konflik Peran}$$

Dari hasil pengujian model b diperoleh nilai signifikan orientasi tujuan sistem lebih besar dari 0,05 yaitu 0,082. Sebuah variable dikatakan variable moderating jika memiliki nilai koefisien yang negatif dan berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable orientasi tujuan sistem bukanlah variable moderating.

Pengujian terhadap tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berhasil menerima 2 hipotesis dan menolak 1 hipotesis. Pembahasan berikut ini bertujuan menjelaskan secara teoritis dan dukungan empiris terhadap hasil pengujian hipotesis dan analisis pengaruhnya.

Orientasi Profesional yang tinggi berpengaruh negatif terhadap Konflik Peran

1. Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan orientasi profesional signifikan dalam mempengaruhi konflik peran. Dengan demikian hasil ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan orientasi profesional yang tinggi akan berpengaruh negatif terhadap konflik peran.
2. Hasil pengujian hipotesis pertama di atas mendukung hasil penelitian Rizzo (1970) dalam Camerford & Abernethy (1999) yang menyatakan bahwa para profesional ingin mendominasi dan otoritas dengan keahlian yang dimilikinya untuk melakukan aktivitas yang lebih memuaskan tujuan mereka sendiri dibandingkan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga diharapkan yang dihubungkan dengan peran mereka sebagai seorang profesional akan menimbulkan konflik langsung bila mereka harus memenuhi harapan yang dikaitkan dengan peran mereka sebagai birokrat.

3. Hasil pengujian hipotesis pertama di atas bertentangan dengan yang dilakukan oleh Latuheru (2004) dan Aranya & Feris (1984) yang menyatakan bahwa luasnya konflik yang dialami para profesional tergantung seberapa tingginya mereka menjaga orientasi profesionalnya. Hal ini diperkuat oleh Davis & Newstrom (1996) yang menyatakan karena para manajer melakukan banyak peran yang berbeda, mereka harus sangat adaptif untuk berubah dari satu peran ke peran lainnya dengan cepat. Aktivitas para manajer dan karyawan diarahkan oleh persepsi peran mereka, yaitu apa yang harus dilakukan menurut pandangan mereka sendiri dan seyogyanya orang lain bertindak dalam peran mereka.

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap hubungan Orientasi Profesional dan Konflik Peran

1. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan hubungan antara orientasi profesional dengan partisipasi penyusunan anggaran secara signifikan mempengaruhi terjadinya konflik peran, dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran mempengaruhi hubungan positif orientasi profesional terhadap konflik peran.
2. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Camerford dan Abernathy (1999) yang menyatakan orientasi penyusunan anggaran dalam penyusunan anggaran dapat menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan para profesional cenderung mempunyai komitmen yang rendah pada nilai manajerial, dia dapat menyusun anggaran semata-mata untuk memenuhi kepentingan profesinya dan bukan kepentingan organisasinya sehingga melibatkan mereka secara langsung dalam pengendalian keuangan. Penelitian Nouri (1994), yang menyatakan para manajer yang memiliki level komitmen organisasi yang rendah, maka keterlibatan kerja akan berhubungan dengan meningkatnya kecenderungan untuk menciptakan kesenjangan anggaran. Penelitian Kalbers & Fogarty (1995) yang menyatakan tingkat profesional yang lebih tinggi memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi pula serta berkomitmen terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan Hudayati (2001) yang menyatakan bahwa orientasi profesional dan partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh terhadap konflik peran.
3. Diterimanya hipotesis kedua mengidentifikasi bahwa dalam lingkungan akademik praktik penyusunan anggaran dalam perspektif agency theory dipengaruhi oleh adanya konflik kepentingan antara agent (Manajemen atau WD III) dengan principal (Pimpinan Universitas) yang timbul ketika setiap pihak berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat kepentingan yang dikehendaki. Profesional terus menerus menuntut otonomi terhadap pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja mereka. Mereka membawa keahlian khusus ke dalam organisasi dan menginginkan mereka sendiri yang memutuskan bagaimana akan menggunakan keahlian tersebut. Menurut Aranya & Ferris (1984) menyatakan kemampuan organisasi untuk memfasilitasi pencapaian ekspektasi profesional juga akan mempengaruhi komitmen para profesional terhadap manajerial organisasi.

Pengaruh Orientasi Tujuan Sistem terhadap hubungan Orientasi Profesional dan Konflik Peran.

1. Hasil pengujian hipotesis ketiga di atas menunjukkan antara orientasi profesional dengan orientasi tujuan sistem tidak bisa mempengaruhi terjadinya konflik peran, dengan demikian

hasil ini menolak hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa orientasi tujuan sistem mempengaruhi hubungan positif orientasi profesional terhadap konflik peran.

2. Hasil pengujian hipotesis ketiga di atas mendukung penelitian Mutmainah (2003) yang menyatakan bahwa orientasi tujuan system tidak mempengaruhi hubungan orientasi profesional dengan konflik peran. Temuan penelitian ini tidak mendukung penelitian Comerford dan Abernethy (1999), yang menyatakan bahwa orientasi tujuan system diperlukan untuk memoderasi hubungan antara konflik peran dengan orientasi profesional, atau dianggap memberikan alternative solusi yang berarti untuk mengatasi peran konflik.
3. Keberhasilan dosen pada lingkungan akademik tergantung rasa percaya atas kemampuan pribadi yang dapat dipengaruhi persepsi, motivasi dan prestasinya. Dilingkungan akademik dituntut kemandirian masing-masing individu, sehingga lingkungan kerja dosen cenderung menekan prestasi individu. Kelompok profesional seperti dosen lebih senang bekerja dalam kemandirian (*comfortable*) dan mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas individu maupun tugas organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bagian sebelumnya, maka penelitian menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Hasil analisis regresi pada hipotesis pertama memperlihatkan bahwa koefisien orientasi profesional (persamaan regresi pertama) menunjukkan T hitung 2,383 lebih besar dibanding T table sebesar 1,684, dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,022. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan orientasi profesional yang tinggi akan berpengaruh negatif terhadap konflik peran dapat diterima. Hasil pengujian ini menjawab pertanyaan penelitian pertama bahwa orientasi profesional yang tinggi berpengaruh terhadap konflik peran dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, maka dapat dianalisis bahwa para profesional dalam hal ini dosen yang merangkap Dekan, Wakil Dekan II, Kaprodi, Sekprodi, ketua lembaga dan Kepala biro mempunyai komitmen profesional dan komitmen organisasi merupakan bentuk yang sepenuhnya independen. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan kebijakan lembaga Universitas dalam hal desain tugas seorang dosen belum memadai yang meliputi kejelasan otonomi, signifikansi tugas dan dukungan terhadap peningkatan kualitas dosen.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, maka dapat dianalisis bahwa lingkungan akademik, praktek penyusunan anggaran dalam prespektif agency theory dipengaruhi oleh adanya konflik kepentingan antara dekan, wakil dekan II, kaprodi, sekprodi, ketua lembaga, dan kepala biro dengan Pimpinan Universitas maupun Yayasan. Karena status keuangan dan karier para pimpinan baik level atas, menengah, maupun bawah dipertaruhkan, maka anggaran dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku mereka. Perilaku positif terjadi bila tujuan dari setiap pimpinan sesuai dengan tujuan organisasi dan pimpinan memiliki dorongan untuk mencapainya sehingga terjadi keselarasan tujuan, sebaliknya apabila anggaran tidak administratif dengan baik, pimpinan level bawah dapat menyimpang dari tujuan organisasi sehingga timbul perilaku disfungsi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, maka dapat dianalisis bahwa kelompok profesional dalam hal ini dosen yang merangkap sebagai Dekan, Wakil Dekan II, Kaprodi,

Sekprodi, Ketua Lembaga, Kepala Biro, lebih senang bekerja dalam kemandirian dan mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas individu maupun tugas organisasi. Para dosen diberi kesempatan untuk menuangkan ide-ide mereka pada penelitian dan menerapkan hasilnya pada institusinya. Penolakan terhadap hipotesis ketiga berkaitan dengan adanya kecenderungan responden menjawab skor variable orientasi profesional tinggi, dibandingkan peneliti-peneliti terdahulu yang lebih rendah.

Keterbatasan

Peneliti telah berusaha melakukan penelitian dengan optimal tetapi terdapat beberapa kendala yang terjadi antara lain Sampel penelitian ini masih bersifat lokal, hanya pada lingkungan Universitas HKBP Nommensen dengan jumlah sampel yang terbatas dengan kuesioner. Penelitian ini hanya menggunakan satu variable independen yaitu variable orientasi profesional. Penelitian ini menggunakan 2 variabel moderating yaitu variabel partisipasi penyusunan anggaran dan variabel orientasi tujuan system.

Saran

Penelitian sejenis perlu dilakukan agar validitas eksternal penelitian ini meningkat. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan baik dengan sample yang sama maupun dengan sampel untuk profesi yang lain seperti: dokter, akuntan, dan pada perusahaan. Penelitian ini juga sebaiknya dilakukan bukan hanya dengan kuesioner melainkan wawancara juga perlu dilakukan.

Penelitian yang akan datang sebaiknya mengembangkan variable independen yaitu orientasi profesional. Karena peranannya dalam mempengaruhi variable konflik peran hanya berkisar 36,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi variable lain.

Penelitian yang akan datang sebaiknya dapat mengembangkan variabel moderating yaitu variabel partisipasi penyusunan anggaran dan variabel orientasi tujuan system. Sebaiknya peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel moderating tersebut menjadi model intervening, yang kemungkinan akan dapat memperkuat pengaruh terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy dan Stoelwinder, 1995, *The Role of Professional Control in the Management of Complex Organizations, Accounting Organizations and Society*.
- Aranya, N., and Ferris, K., 1984, *A Reexamination of Accountants Organizational Professional Conflict, The Accounting Review*.
- Briers, Michael and Mark Hirst, 1990, *The Role of Budgetary Information in Performance Evaluation, Accounting Organization and Society*.
- Collins, F., et.al., 1995, *The Relationship Between Budgetary Management Style and Organizational Commitment in a Not-for-Profit Organization, Behavior Research in Accounting*.
- Comerford and Abernethy, 1999, *Budgeting and the Management of Role Conflict in Hospitals, Behavior Research in Accounting*.
- Copur, H., 1990, *Academic Professional: A Study of Conflict and Satisfaction in Professoriate, Human Relations*.

- Gregson, T., Wendell, and Auno, J., 1994, *Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Enviromental Uncertainly: Are the Scales Measuring Separate Construct for Accounting, Behavioral Reseach in Accounting*.
- Hidayati, A., 2001, *Pengaruh aspek-aspek Penganggaran terhadap konflik peran, studi empiris pada perguruan tinggi*, Simposium Nasional Akuntansi IV.
- Hopwood, A., 1976, *Control in Organizations; Accounting and Human Behavior*, Englewood Cliffs, Pretrice Hall.
- Jackson and Schuler, 1985, *A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Conflict in Worl Settings, Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Latuheru, Belianus Patria, 2004, *Pengaruh Orientasi Profesional terhadap Konflik Peran dengan variable Moderating: Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Orientasi Tujuan Sistem*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lindquist, Tim M., 1995, *Fairness a an Artededent to Participate Budgeting: Examining the Effects of Distributive Justice, Procedural Justice and Refefernt Cognitions an Statisfaction and Performance*, Journal of Management Accounting Research.
- Miller, G.A., and L.W. Wager, 1971, *Adult Socialization, Organization Structure and Role Orientations, Administrative and Science Quarterly*.
- Mutmainah, S., 2000, *Manajemen Konflik Peran Profesional-Manajerial melalui Orientasi Tujuan system dan keadilan persepsi; suatu upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja*: Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 5, No. 2, Sekolah Tinggi Ekonomi Trisakti.
- Wallace, JE, 1995, *Organizational and profesional Comitment in Professional and NonProfessional Organizations, Administrative Science Quarterly*.