



VISI

Volume 24

Nomor 2

Juni 2016

Penyederhanan Partai Politik
Sebagai Upaya Penguatan Sistem Presidensial di Indonesia

Januari Sihotang

Pengalihan Risiko Gugatan Konsumen
Melalui Mekanisme Asuransi Tanggung Jawab Produk

Debora

Analisa Pengaruh Perubahan Jumlah Lilitan dan Tegangan
Terhadap Efisiensi Konsumsi Energi Listrik Pada

Model Pemanas Induksi Elektromagnet

Golfrid Gultom¹⁾, Libianko Sianturi²⁾

Penerapan Metode Field Trip Terhadap Kemampuan Menulis Cerpen
Siswa Kelas XI SMA Swasta Dharma Bakti Tanah Jawa

Roselyn Nainggolan¹⁾, Farisda Siahaan²⁾

Realization of Politeness Strategies In Sending Short Messages Service (SMS)

By The Fifth Semester Students of English Department of
HKBP Nommensen University

Srisofian Sianturi

Hubungan Manajemen Mutu Pendidikan dengan Keberhasilan Pelayanan
Pendidikan Sekolah Dasar di Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun

Marto Silalahi

Pengembangan Perangkat Pembelajaran Untuk Meningkatkan Self Efficacy
(Kepercayaan Diri Siswa)

Rick Hunter Simanungkalit

Pengaruh Komitmen Kerja dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Lurah
serta Pengaruhnya Terhadap Perencanaan Wilayah di Kota Binjai

Abdi Sugiarto

Hubungan Antara Orientasi Profesional Terhadap Konflik Peran dengan Partisipasi
Anggaran Sebagai Variabel Moderating

(Studi Empiris di Rumah Sakit Swasta di Sumatera Utara)

Jadongan Sijabat

Majalah Ilmiah
Universitas HKBP Nommensen



VISI

Volume 24

Nomor 2

Juni 2016

**Penyederhanan Partai Politik
Sebagai Upaya Penguatan Sistem Presidensial di Indonesia**
Januari Sihotang

**Pengalihan Risiko Gugatan Konsumen
Melalui Mekanisme Asuransi Tanggung Jawab Produk**
Dehora

**Analisa Pengaruh Perubahan Jumlah Lilitan dan Tegangan
Terhadap Efisiensi Konsumsi Energi Listrik Pada
Model Pemanas Induksi Elektromagnet**
Golfrid Gultom¹⁾, Libianko Sianturi²⁾

**Penerapan Metode Field Trip Terhadap Kemampuan Menulis Cerpen
Siswa Kelas XI SMA Swasta Dharma Bakti Tanah Jawa**
Roselyn Nainggolan¹⁾, Farisda Siahaan²⁾

**Realization of Politeness Strategies In Sending Short Messages Service (SMS)
By The Fifth Semester Students of English Department of
HKBP Nommensen University**
Srisofian Sianturi

**Hubungan Manajemen Mutu Pendidikan dengan Keberhasilan Pelayanan
Pendidikan Sekolah Dasar di Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun**
Marto Silalaki

**Pengembangan Perangkat Pembelajaran Untuk Meningkatkan Self Efficacy
(Kepercayaan Diri Siswa)**
Rick Hunter Simanungkalit

**Pengaruh Komitmen Kerja dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Lurah
serta Pengaruhnya Terhadap Perencanaan Wilayah di Kota Binjai**
Abdi Sugiarto

**Hubungan Antara Orientasi Profesional Terhadap Konflik Peran dengan Partisipasi
Anggaran Sebagai Variabel Moderating
(Studi Empiris di Rumah Sakit Swasta di Sumatera Utara)**
Jadongan Sijabat

**Majalah Ilmiah
Universitas HKBP Nommensen**

Volume 24

Nomor 2

Juni 2016

Januari Sihotang	Penyederhanan Partai Politik Sebagai Upaya Penguatan Sistem Presidensial di Indonesia	2540-2558
Debora	Pengalihan Risiko Gugatan Konsumen Melalui Mekanisme Asuransi Tanggung Jawab Produk	2559-2573
Golfrid Gultom Libianko Sianturi	Analisa Pengaruh Perubahan Jumlah Lilitan dan Tegangan Terhadap Efisiensi Konsumsi Energi Listrik Pada Model Pemanas Induksi Elektromagnet	2574-2585
Roselyn Nainggolan Farisda Siahaan	Penerapan Metode Field Trip Terhadap Kemampuan Menulis Cerpen Siswa Kelas XI SMA Swasta Dharma Bakti Tanah Jawa	2586-2605
Srisofian Sianturi	Realization of Politeness Strategies In Sending Short Messages Service (SMS) By The Fifth Semester Students of English Department of HKBP Nommensen University	2606-2615
Marto Silalahi	Hubungan Manajemen Mutu Pendidikan dengan Keberhasilan Pelayanan Pendidikan Sekolah Dasar di Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun	2616-2635
Rick Hunter Simanungkalit	Pengembangan Perangkat Pembelajaran Untuk Meningkatkan Self Efficacy (Kepercayaan Diri Siswa)	2636-2652
Abdi Sugiarto	Pengaruh Komitmen Kerja dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Lurah serta Pengaruhnya Terhadap Perencanaan Wilayah di Kota Binjai	2653-2667
Jadongan Sijabat	Hubungan Antara Orientasi Profesional Terhadap Konflik Peran dengan Partisipasi Anggaran Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris di Rumah Sakit Swasta di Sumatera Utara)	2668-2684

**HUBUNGAN ANTARA ORIENTASI PROFESIONAL TERHADAP
KONFLIK PERAN DENGAN PARTISIPASI ANGGARAN SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

(Studi Empiris di Rumah Sakit Swasta di Sumatera Utara)

Jadongan Sijabat
Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas HKBP Nommensen
Email: jadongansidjabat@gmail.com

Abstract

The purpose of this paper is to examine the relationship of professional orientation to role conflict. Next, the purpose of this paper is to examine whether budget participation affect to the relationship of professional orientation to role conflict when they are in controlling a bureaucrat.

This research conducted with survey on doctors and nurses working on the private hospital in province of Sumatera Utara. Unit analysis are doctors and nurses who have a position besides as a doctors and nurse services. The Multiple regression with SPSS program is used to analized the data.

The result of this paper by using a sample of 107 doctors and nurse from 22 private hospital indicates that professional orientation have significant positif relation to role conflict, and than budget participation have positive affection to the relationship of professional orientation to role conflict.

Key words: *Professional orientation, budget participation, role conflict, multiple regression.*

I. PENDAHULUAN

Tidak adanya kepastian yang dapat dijadikan padanan (*standard*) yang dapat diterapkan dalam semua kondisi dan perubahan lingkungan (*contingency*), merupakan suatu tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Dalam ketidakpastian itu, teori kontinjensi memberikan cara untuk memandang berbagai perubahan dan sistem definitif yang diadopsi oleh organisasi dalam lingkungan yang tidak pasti (Michael dan Gayle, 1991).

Skema pendanaan berbasis output dan perubahan dalam struktur kekuasaan internal dengan orientasi profesional, memiliki potensi konflik peran, karena diasumsikan bahwa adanya ketidaksesuaian norma dan nilai yang dianut oleh profesional dengan norma dan nilai organisasi yang memperkerjakan profesional tersebut (Vandenberg dan Scarpello, 1994; Wallace, 1995). Sistem akuntansi rumah sakit secara tradisional memberikan fungsi sebagai alat perencanaan dan pengendalian manajemen bagaimana sistem pembayaran memberikan beberapa insentif untuk mengelola sumber daya secara efisien. Sistem pembiayaan yang didasarkan atas prinsip biaya produk yang awal mulanya digunakan dalam sektor manufaktur diimplementasikan sehingga informasi mengenai biaya atas pasien individual dan kelompok pasien dapat diberikan untuk menilai profitabilitas dari berbagai "lini produk" rumah sakit (Chua and Degeling, 1991; Preston, 1992). Dengan menspesifikasi target biaya dan mengukur kinerja dalam hubungannya dengan target tersebut, informasi yang diberikan oleh sistem penganggaran dan pembiayaan tersebut dapat digunakan untuk mengalokasi sumber daya terhadap unit klinik dan untuk mengukur kinerja unit klinik (Abernethy and Stoelwinder, 2005). Integrasi para profesional layanan kesehatan ke dalam struktur manajemen rumah sakit, akan mendorong mereka menggunakan informasi yang ada untuk meningkatkan fungsionalisasi unit kerja mereka. Namun demikian, yang perlu menjadi perhatian adalah pengaruh perubahan tersebut terhadap para profesional layanan kesehatan (Hopwood, 1984; Chua and Degeling, 1991; Abernethy and Stoelwinder, 2005).

Selanjutnya bagaimana mengetahui rintangan yang dapat mengganggu integrasi profesional kesehatan ke dalam proses penganggaran, karena penganggaran merupakan mekanisme pengendalian administratif formal yang didesain sesuai dengan prinsip pengendalian organisasi. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa para profesional akan mengalami konflik peran ketika mereka diharapkan untuk berpartisipasi dalam bentuk pengendalian birokratis (Scott, 1966; Hall, 1967; Copur, 1990; Raelin, 1991). Misalnya pengendalian profesional yang menekankan pada *self-control* dipandang tidak sejalan dengan pengendalian birokratik, dan

loyalitas organisasi dipandang tidak konsisten dengan loyalitas pada pasien. Jalan untuk menghindari apa yang disebut sebagai *konflik profesional* adalah dengan menghindari untuk mempertemukan para profesional dengan sistem birokrasi, yang membatasi aktivitas pengaturan diri mereka (Abernethy and Stoelwinder, 2005). Dengan demikian rumah sakit mengalami keadaan dimana para profesional akan menghadapi adanya tekanan yang meningkat untuk terlibat dalam penganggaran dan bentuk-bentuk pengendalian administratif lainnya.

Motivasi penelitian ini: *pertama*, penelitian yang direplikasi adalah keadaan di Australia yang dilakukan oleh Comerford dan Abernethy (2005), dengan demikian diharapkan penelitian dapat mengetahui bagaimana keadaan yang ada di negeri ini, terutama di Sumatera Utara. *Kedua*, Untuk melacak bagaimana implementasi kendali akuntansi, terutama dalam proses penganggaran dalam rumah sakit dan kendali finansial dalam situasi yang tidak memungkinkan bagi para profesional untuk dapat melepaskan diri dari keterlibatan mereka dalam pengendalian tersebut. *Ketiga*, bagaimana memahami kondisi yang memungkinkan adanya implementasi yang efektif terhadap penganggaran dan pengendalian administrasi yang relevan dalam pengelolaan rumah sakit yang di dalamnya banyak memanfaatkan tenaga profesional dibidang kesehatan.

Keempat, penelitian ini merupakan penegasan atas implikasi penelitian yang dilakukan oleh Ataina Hidayati (2011), yang meneliti tentang pengaruh aspek-aspek penganggaran terhadap konflik peran, studi empiris pada perguruan tinggi, dimana disarankan untuk dilakukan penelitian yang berkaitan dengan profesi lain seperti dokter, yang secara tidak langsung tenaga profesional layanan kesehatan yang banyak bekerja pada lembaga publik, rumah sakit.

Rumah sakit di Sumatera Utara telah ditetapkan oleh Pemerintah melalui Departemen Kesehatan mengenai persyaratan minimal rumah sakit dan desain struktur organisasinya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat merupakan representasi dari rumah sakit yang ada seluruh Indonesia.

Sementara penelitian yang berkaitan langsung dengan rumah sakit, telah diteliti oleh J. Michael dan J. Gayle (1991) meneliti tentang teknologi akuntansi, kontenjensi dan tekanan tugas di rumah sakit. Abernethy dan Stoelwinder meneliti tentang partisipasi anggaran, ketidakpastian tugas dan orientasi tujuan di rumah sakit, demikian juga penelitian yang direplikasi disini, yaitu Comerford dan Abernethy (2005) meneliti tentang orientasi profesional, orientasi tujuan sistem, partisipasi dalam anggaran dan konflik peran di rumah sakit, dengan maksud untuk menguji kembali, apakah dengan menggunakan landasan teori yang sama, dengan tempat, waktu dan sampel yang berbeda menghasilkan kesimpulan yang sama.

Uraian di atas memberikan gambaran permasalahan pokok yang akan diteliti, yaitu:

1. Apakah orientasi profesional berpengaruh terhadap konflik peran ketika dokter dan perawat terlibat dalam struktur organisasi.
2. Apakah partisipasi dalam anggaran berpengaruh terhadap hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk menemukan bukti empiris bahwa orientasi profesional berpengaruh terhadap konflik peran ketika mereka terlibat dalam struktur organisasi.
2. Untuk menemukan bukti empiris bahwa partisipasi dalam anggaran berpengaruh terhadap hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran.

II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Profesi merupakan bidang pekerjaan yang dijalani seseorang sesuai dengan keahliannya yang menuntut kesetiaan (*comitment*), kecakapan (*skill*), dan tanggung jawab yang sepadan (*accountability*) sehingga bukan semata-mata kegiatan mencari nafkah yang berupa materi belaka. Beberapa penelitian menyatakan bahwa profesional yang bekerja dalam organisasi birokratis mengalami konflik antara norma profesi mereka dan organisasi yang memperkerjakannya (Barley dan Tolbert, 1991). Konflik tersebut timbul karena profesional yang bekerja dalam organisasi merupakan subjek dari sumber kekuasaan yang memiliki legitimasi, yaitu kekuasaan profesional dan kekuasaan birokratis (Feter Blau, 1962, dalam Barley dan Tolbert, 1991).

Konflik diartikulasikan sebagai suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa suatu pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif sesuatu yang dipentingkan pihak pertama (Stephen P. Robbins, 1996). Konflik ini terjadi karena adanya pemicu yang dapat berupa penghargaan profesional, termasuk monopoli terhadap pekerjaan, klien, kompensasi dan penghargaan sosial (Kalber dan Fogarty, 1995). Jalinan hubungan antara profesional dan hasil organisasi yang diinginkan manajemen (pemilik perusahaan) akan mengalami kontraksi dan kontribusi bagi kemandirian manajemen dalam pengembangan organisasi.

II. 1. Hubungan Orientasi 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 birokratik. Dimana tujuan implisit kebijakan manajemen birokratik adalah untuk mengendalikan perilaku profesional yang sering berseberangan dengan upaya efisiensi dan efektifitas dalam manajemen birokratik, yang sering menyentuh masalah krusial pada jasa profesional, yaitu penekanan pada efisiensi biaya.

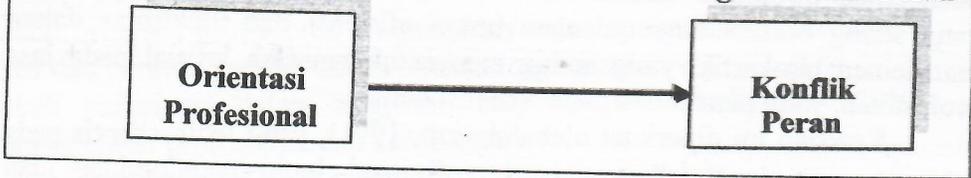
Keadaan ini diperkuat oleh Johnson (1991), yang lebih skeptis pada kalangan profesional, dimana para profesional ingin mendominasi dan otoritas dengan keahlian yang dimilikinya untuk melakukan aktivitas yang lebih memuaskan tujuan mereka sendiri dibandingkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, harapan yang dihubungkan dengan peran mereka sebagai seorang profesional akan menimbulkan konflik langsung bila mereka harus memenuhi harapan yang dikaitkan dengan peran mereka sebagai seorang birokrat (Rizzo, 1970 dalam Carnerford dan Abernethy, 2005).

Dilain pihak, perhatian manajemen terhadap kebutuhan anggota organisasi-nya akan berpengaruh pada komitmen manajerial. Keadaan ini didukung oleh studi Aranya dan Ferris (1984) yang berkesimpulan bahwa kemampuan organisasi untuk memfasilitasi pemenuhan harapan profesional akan berpengaruh pada komitmen profesional pada tujuan-tujuan managerial organisasi. Jika organisasi dipandang memiliki komitmen pada tujuan profesional individu, maka individu cenderung untuk mengembangkan komitmennya pada tujuan-tujuan organisasi. Keadaan ini menghendaki adanya harmonisasi antara tujuan manajemen dengan tujuan profesional yang saling mendukung. Kondisi ini akan terjadi bila manajemen mendapatkan kepercayaan para profesional (Korsgaard dkk, 1995).

Uraian di atas memberikan simpulan bahwa orientasi profesional yang tinggi yang dimiliki seorang manajer (birokarat) dapat menimbulkan konflik peran dan dapat juga tidak, tergantung dari berbagai variabel kontinjen lainnya. Hasil penelitian Aranya dan Ferris, (1984) menyatakan bahwa luasnya konflik yang dialami para profesional tergantung seberapa tingginya mereka menjaga orientasi profesionalnya atau tergantung pada beralihnya orientasi profesional menuju nilai dan norma organisasi. Semakin besar orientasi profesional yang dimiliki para manajer, semakin tinggi potensi konflik peran yang muncul.

Model hubungan orientasi profesional dan konflik tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1: Model Hubungan Orientasi Profesional dengan Konflik Peran



Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskanlah hipotesis sebagai berikut:

H₁: Orientasi profesional yang tinggi berpengaruh negatif terhadap konflik peran.

II.2. Partisipasi dalam Anggaran sebagai Variabel Moderating

Model yang dikembangkan oleh Abernethy and Stoelwinder (2005) tidak memungkinkan bahwa konflik peran, yang timbul ketika profesional terlibat dalam penganggaran. Dengan demikian, diakui bahwa mempertahankan orientasi profesional adalah kritis untuk manajemen kerja profesional yang efektif, namun sangat mungkin bahwa organisasi dapat menciptakan lingkungan yang membangkitkan para profesional untuk mengambil orientasi tujuan sistem tanpa melepaskan komitmen mereka terhadap nilai-nilai profesional.

Model yang disajikan di sini memperluas model Abernethy and Stoelwinder (2005) dan diuji dengan menggunakan sampel yang sama terhadap para manajer dokter dan perawat. Model ini berbeda dengan model Abernethy and Stoelwinder (2005) dalam dua hal penting. Model Abernethy and Stoelwinder (2005) memfokuskan pada hubungan antara orientasi profesional dan sejauh mana *superior* menggunakan bentuk output pengendalian dalam mengevaluasi kinerja subunit klinik. Fokus dalam penelitian ini adalah pada keterlibatan profesional kesehatan dalam proses anggaran. Tingkat keterlibatan para profesional kesehatan pada akhirnya akan menentukan efektivitas sistem penganggaran.

Penelitian Commerford dan Margaret A. Abernethy (2005) sebagai perluasan penelitiannya sebelumnya, mengemukakan bahwa peran yang mendua ini dapat berpotensi memiliki konsekuensi organisasional yang merugikan, melalui penciptaan konflik peran. Profesional cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai profesional, namun memiliki komitmen yang rendah terhadap nilai-nilai manajerial, sehingga secara langsung melibatkan mereka dalam kendali keuangan, seperti penganggaran, sangat mungkin mengarahkan pada konflik peran.

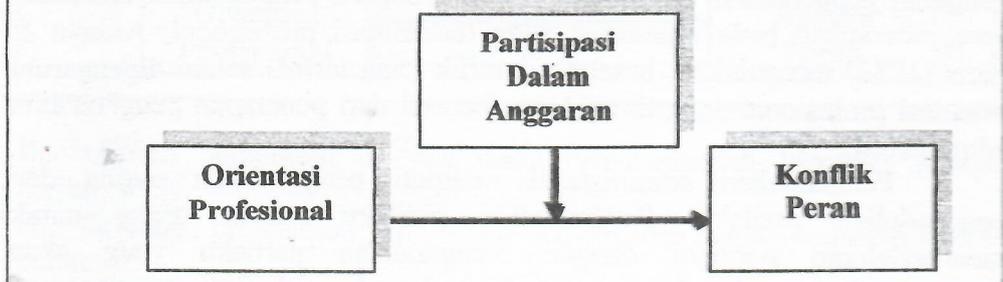
Anggaran berfungsi sebagai pengendali *output* dengan menentukan target dan mengukur besarnya individu mencapai target yang ditentukan

dalam anggaran. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan penggunaan pengendalian *output* dalam organisasi yang didominasi profesional menimbulkan konflik peran. Abernethy dan Stoelwinder (2005) menguji pengaruh pengendalian administratif formal, seperti pengendalian akuntansi yang diterapkan pada organisasi yang didominasi profesional. Aranya & Feris (1984) menyatakan, besarnya konflik yang terjadi selain dipengaruhi orientasi profesional yang tinggi, juga berasal dari penerapan pengendalian administratif.

Pengendalian administratif meliputi pengendalian *output* dan pengendalian perilaku. Pengendalian perilaku adalah usaha untuk mengendalikan perilaku dengan mengarahkan perilaku yang akan mendorong pencapaian tujuan yang diinginkan dan selanjutnya mengamati bahwa, individu yang bertindak dengan cara tersebut (Abernethy & Stoelwinder, 2005). Sementara pengendalian finansial seperti penganggaran merupakan contoh pengendalian *output*. Puspa (1999) telah melakukan penelitian dengan model yang sama dengan Abernethy dan Stoelwinder (2005), dengan responden dokter dan dosen. Hasil penelitian Puspa (1999) 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 (2011) yang meneliti pengaruh aspek-aspek penganggaran terhadap konflik peran pada perguruan tinggi, menyatakan bahwa interaksi antara orientasi profesional dan penggunaan anggaran sebagai evaluasi kinerja berpengaruh terhadap konflik peran. Temuan ini menunjukkan belum sepenuhnya mendukung temuan penelitian Abernethy dan Stoelwinder (2005). Dari temuan penelitian-penelitian tersebut memberi motivasi untuk menguji kembali dan mengajukan dugaan bahwa penggunaan anggaran sebagai evaluasi kinerja akan memperkuat hubungan positif orientasi profesional terhadap konflik peran. Dengan demikian, mereka berpendapat bahwa konflik peran tidak dapat dihindarkan, sehingga model kedua yang dapat dibangun dari pertentangan tersebut adalah apakah partisipasi (keterlibatan) dalam anggaran dapat menimbulkan konflik peran, yang dapat divisualisasikan pada gambar 2 berikut:

Gambar 2: Model Hubungan antara Orientasi Profesional terhadap Konflik Peran dengan Partisipasi dalam Anggaran sebagai Variabel Moderating



Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskanlah hipotesis sebagai berikut:

H₂: Partisipasi dalam penganggaran berpengaruh positif terhadap hubungan orientasi profesional dengan konflik peran.

III. METODE PENELITIAN

III.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Data untuk penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner survei yang dijalankan terhadap dokter manajer dan perawat yang memegang jabatan, di rumah sakit swasta di Sumatera Utara dengan cara mengirimkan kuesioner. Jumlah rumah sakit swasta di Sumatera Utara menurut buku Sumatera Utara *Dalam Angka 2014* yang dikeluarkan oleh BPS Sumatera Utara berjumlah 62 rumah sakit swasta yang tersebar di 35 kota dan kabupaten. Cara pengumpulan data dengan menggunakan *purposive sampling*. Studi ini dibatasi pada dokter dan perawat yang memegang jabatan struktural.

III.2. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner melalui pos. Kuesioner dikirimkan kepada para profesional-birokrat layanan kesehatan di rumah sakit yang terlibat dalam penyusunan anggaran dengan harapan *respons rate* minimal 10 %. Namun peneliti menyadari bahwa tingkat pengembalian kuesioner secara umum di Indonesia mengindikasikan partisipasi yang rendah. Untuk mengatasi kemungkinan tersebut peneliti akan mencoba untuk berhubungan langsung kepada rumah sakit yang relatif masih dalam jangkauan peneliti.

III.3. Definisi Operasional Variabel

Orientasi profesional diukur didasarkan pada instrumen yang dikembangkan oleh Miller and Wager (1971) dan digunakan oleh Abernethy and Stoelwinder (2005). Responden diminta untuk mengindikasikan sejauh mana mereka menyetujui tiga item pertama pada lima poin skala Likert, yang bervariasi dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Untuk item (4) dan (5), responden diminta untuk menentukan pilihannya dengan tegas.

Konflik peran diukur dengan menggunakan instrumen delapan item yang dikembangkan oleh Rizzo (1970). Instrumen tersebut meminta responden untuk mengindikasikan pada lima poin skala *Likert* sejauh mana keberadaan berbagai kondisi dalam masing-masing item, yang bervariasi dari *sangat setuju* hingga *sangat tidak banyak*.

Partisipasi dalam penganggaran diukur dengan menggunakan instrumen tujuh item yang didasarkan atas instrumen Milani (1975) dan Abernethy and Stoelwinder (1990).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

IV.1. Deskripsi Responden

Tampilan pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini dapat dibaca pada tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel 1
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang dikirim melalui pos, tahap pertama	310
Kuesioner yang dikirim melalui pos tahap kedua	200
Kuesioner yang diantar langsung	<u>110 +</u>
Jumlah Kuesioner yang beredar	620
Kuesioner yang tidak kembali	<u>512 -</u>
Kuesioner yang kembali	108
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	<u>1-</u>
Kuesioner yang digunakan	107

Tingkat pengembalian (*response rate*) $108 / 620 \times 100\% = 17,42 \%$

Tingkat pengembalian yang digunakan (*usable response rate*)
 $107 / 620 \times 100\% = 17,26 \%$

Sumber: Hasil Penelitian, 2014

Mengenai profil 107 responden yang berpartisipasi dan dijadikan sebagai sumber data dalam kajian penelitian ini dapat dideskripsikan dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Profil Responden (n=107)

	Jumlah	Persentase
Pimpinan atau Kepala Bagian setingkat Manajer		
<input type="checkbox"/> Bagian Pelayanan Medis	97	90,65
<input type="checkbox"/> Laboratorium Medis	3	2,80
<input type="checkbox"/> Analis Gizi Pasien	4	3,74
<input type="checkbox"/> Administrasi Perjalanan Medis Pasien	2	1,87
<input type="checkbox"/> Lainnya, tidak mengisi jabatan	1	0,94
Gender		
<input type="checkbox"/> Pria	66	61,68
<input type="checkbox"/> Wanita	41	38,32
Umur		
<input type="checkbox"/> 20 – 30	34	31,78
<input type="checkbox"/> 31 – 40	29	27,10
<input type="checkbox"/> > 40	44	41,12
<input type="checkbox"/> Kisaran 20 – 62 dan Rata-rata 38,2		
Pendidikan		
<input type="checkbox"/> SLTA	1	0,94
<input type="checkbox"/> D3/Diploma	37	34,57
<input type="checkbox"/> S1/Sarjana	69	64,49
Lama Bekerja di Rumah Sakit		
<input type="checkbox"/> 1 – 5	14	13,08
<input type="checkbox"/> 6 – 10	71	66,36
<input type="checkbox"/> 11– 15	18	16,82
<input type="checkbox"/> > 15	4	3,74
<input type="checkbox"/> Kisaran 3 – 18 dan Rata-rata 6,3		
Lama Jabatan di Rumah Sakit		
<input type="checkbox"/> 1 – 5	56	52,34
<input type="checkbox"/> 6 – 10	43	40,19
<input type="checkbox"/> > 10	8	7,47
<input type="checkbox"/> Kisaran 1 – 12 dan Rata-rata 4,8 ≈ 5		
Jumlah Bawahan		
<input type="checkbox"/> 1 – 10	83	77,57
<input type="checkbox"/> 11 – 20	21	19,63
<input type="checkbox"/> > 20	3	2,80
<input type="checkbox"/> Kisaran 2 – 23 dan Rata-rata 13,7 ≈ 14		

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

IV.2. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji **multikolinieritas** dalam penelitian ini menyajikan bahwa hubungan langsung antara independen (orientasi profesional dan partisipasi dalam anggaran) mempunyai nilai *tolerance* tidak lebih dari 10%. Sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih dari 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas yang memungkinkan terjadinya korelasi antar variabel.

Uji Autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah pada observasi yang berasal dari individu yang berbeda terdapat gangguan, walaupun pada data yang bersifat *crosssections* jarang terjadi. Untuk mengetahuinya dilakukan uji Durbin Watson (DW), dimana terdapat tiga jumlah variabel bebas. Pada penelitian ini, hasil uji *Durbin Watson* (DW) menyatakan angka sebesar 1.918 pada jumlah sampel 100. Selanjutnya angka tersebut dibandingkan dengan DW tabel, dalam tabel untuk angka 5 % menunjukkan sebesar 1.67. Hasil uji DW jauh lebih besar dari DW tabel, ini berarti dapat dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara variabel independen dengan dependen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya **heteroskedastisitas** dapat dilakukan dengan dua cara yaitu uji Gletser dan melalui grafik plot. Dari hasil uji Gletser dengan melihat tingkat signifikansi dari hasil regresi nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variabel bebas. Hasil uji Gletser dapat dilihat pada tabel 3. Hasil regresi menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat di bawah nilai probabilitas, $p < 0,05$.

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas - Gletser

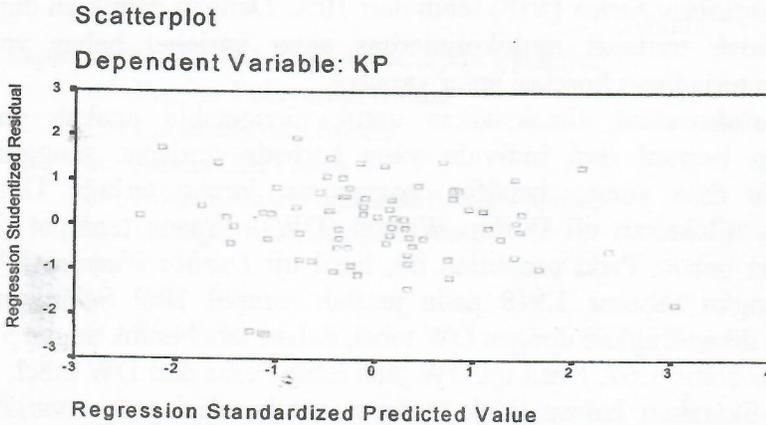
Variabel		Nilai Koefisien	Satandar Error	t-value	Prob.
Orientasi Profesional	X ₁	-,193	5,20	-2,016	0,046
Partisipasi dlm Anggaran	X ₂	-0,98	5,02	-1,049	0,006
Konflik Peran	Y	0,223	4,96	2,145	0,034

Sumber : Hasil Penelitian, diolah, 2014.

Hasil grafik *scatterplot* memvisualisasikan titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan tidak mempunyai pola yang jelas, hasil grafik plot dapat dilihat pada

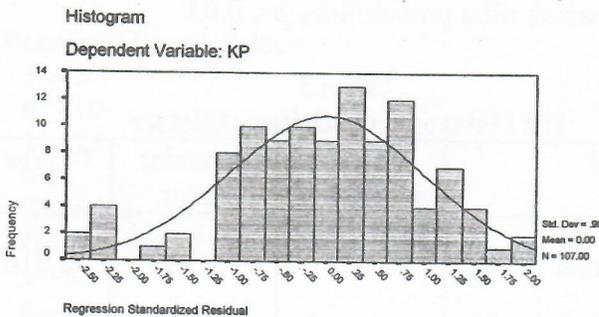
gambar berikut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 3
Grafik Plot



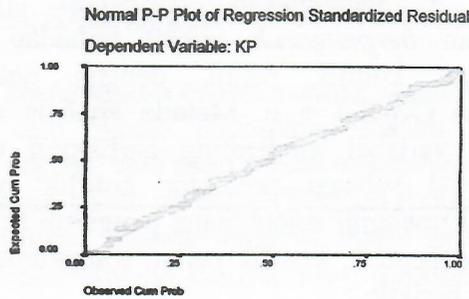
Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Selain itu uji normalitas dapat juga dengan menggunakan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal.

Gambar 4
Histogram Normal Probability Plot



Dengan memperhatikan tampilan grafik histogram dan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dengan penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Dengan memperhatikan kedua grafik tersebut dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk digunakan.

Gambar 5



IV.3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan notasi $Y = b_0 + b_1 X_1 + e$, yaitu hubungan langsung antara orientasi profesional (X_1) dengan konflik peran (Y) yang dihipotesiskan mempunyai pengaruh negatif. Hasil pengujian dengan menggunakan regresi sederhana setelah distandardisasi menunjukkan bahwa koefisien interaksi dengan signifikansi sebesar 0,046, pada signifikan $p < 0,05$, dengan *unstandardized coefficients beta* minus yaitu -1,026 dengan R^2 0,037, Nilai F 4,064 *beta standarized coefficients* -,193 dan t -2,016. Artinya orientasi profesional berpengaruh negatif pada konflik peran.

Hasil pengolahan regresi tersebut memberi arti bahwa hubungan orientasi profesional dengan konflik peran mempunyai pengaruh negatif yang ditunjukkan dengan *coefficients* regresi -1,026 dan t -2,016 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Ini membuktikan bahwa semakin besar orientasi profesional yang dimiliki oleh para manajer, semakin tinggi potensi konflik peran yang dialami. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Comerford dan Abernethy (2005) yang menyatakan bahwa semakin tinggi orientasi profesional maka akan semakin besar potensi konflik yang ditimbulkannya. Dengan demikian hipotesis 1 terbukti dan tidak dapat ditolak, tampilan pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi
Uji Hipotesis 1

Model	Koefisien Beta	t	Sig.
Constanta	28,240	57,319	0,000
Orientasi Profesional (X_1)	-1,026	-2,016	0,046
$R^2 = 0,037$ F=4,064 Sig. F = 0,046			

Sumber : Hasil olah data penelitian, 2014

Hipotesis 2 menyatakan partisipasi (keterlibatan) dalam penganggaran akan *berpengaruh positif* terhadap hubungan orientasi profesional dengan konflik peran, dengan notasi matematis $Y = b_0 + b_1X_1 + b_3X_3 + b_3(X_1 - X_3) + e$. Metode analisis menggunakan regresi berganda, dengan variabel moderating partisipasi dalam anggaran dan orientasi profesional sebagai prediktor konflik peran. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji sejauhmana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap variabel dependen, konflik peran. Rangkuman hasil regresi dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi
Uji Hipotesis 2

Model	Koefisien Beta	T	Sig.
Constanta	25,979	27,611	0,000
Zscore (OP)	-,841	-1,281	0,203
Zscore (PDA)	-,575	-1,171	0,244
ABOPOTSPDA	1,328	2,145	0,034
$R^2 = 0,159$ $F = 3,814$ $Sig. F = 0,003$			

Sumber : Hasil olah data penelitian, 2014

Hasilnya menyebutkan bahwa hubungan orientasi profesional dengan beta 1,328 positif dan signifikansi sebesar 0,034 pada $p < 0,05$, *t-hitung* 2,145, dengan signifikansi 0,34 pada $P < 0,05$. dan R^2 -nya sebesar 15,9% dan signifikan F 3,814 dengan *beta* 25,979. Sehingga variabel moderating tersebut dapat memprediksi, bahwa hubungan negatif antara orientasi profesional dengan konflik dapat dijelaskan dengan adanya variabel mederating partisipasi dalam anggaran sebesar 15,979 %. Artinya adalah bahwa partisipasi dalam anggaran secara kumulatif, berpengaruh positif terhadap hubungan orientasi profesional dengan konflik peran. Dengan demikian hipotesis 2 diterima dan mendukung hasil penelitian Comerford dan Abernethy (2005) yang menyatakan bahwa partisipasi dalam anggaran berpengaruh positif terhadap hubungan orientasi professional dan konflik peran.

V. KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

V.1. Kesimpulan

Kajian teoritis menjelaskan bahwa konflik peran adalah suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif sesuatu yang dipentingkan pihak pertama (Stephen P. Robbins, 1996). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi orientasi profesional, maka akan semakin besar potensi konflik yang ditimbulkannya. Hasil ini mendukung hasil penelitian Comerford & Abernethy (2005) yang mengemukakan bahwa interaksi antara orientasi profesional dan konflik peran mempunyai hubungan negatif.

Selanjutnya penelitian ini mengindikasikan bahwa partisipasi dalam anggaran, berpengaruh positif terhadap hubungan orientasi profesional dan konflik peran. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Copur (1990), Comerford dan Abernethy (2005), Ataina (2011), yang mengatakan bahwa partisipasi dalam anggaran berpengaruh positif terhadap hubungan orientasi profesional dan konflik peran.

V.2. Saran

Dengan didukungnya hasil penelitian sebelumnya, maka hasil penelitian ini akan lebih meyakinkan bahwa keterlibatan para profesional dalam lingkungan birokrasi pelayanan kesehatan tidak perlu dicurigai, serta partisipasi dalam anggaran tidak dianggap sebagai faktor yang membelenggu para profesional untuk bekerja lebih leluasa. Namun demikian perlu disadari bahwa penelitian ini masih perlu diperluas, misalnya memperbesar jumlah responden, menambah variabel lain, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta tingkat penghasilan para profesional, yang mungkin mempengaruhi terjadinya konflik peran.

Karena penelitian ini memfokuskan pada lingkungan rumah sakit, maka temuan tersebut mungkin tidak dapat digeneralisasi, misalnya pada lingkungan kerja lainnya yang berbeda, walaupun diharapkan adanya kondisi yang sama dalam organisasi profesional lain. Penelitian lebih lanjut dalam setting yang lain sangat dibutuhkan, misalnya mengembangkan studi untuk memungkinkan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi sejauh mana kinerja profesional bila terintegrasi ke dalam struktur rumah sakit dan bagaimana pengaruhnya terhadap kendali akuntansi dalam manajemen yang efektif terhadap berbagai jasa layanan kesehatan. Selain itu dimasa datang mungkin perlu fokus penelitian yang khusus bagi para dokter-manager saja atau perawat saja yang menjadi responden dalam penelitian, dan dari sini mungkin dapat teridentifikasi secara jelas faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik peran.

V.3. Keterbatasan

Keterbatasan yang dirasakan dalam penelitian ini terletak pada metode pengambilan sampel, dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu terbatas pada tenaga profesional kesehatan, dokter dan perawat yang memegang jabatan struktural dalam rumah sakit. Keterbatasan dari metode pengambilan sampel tersebut membawa implikasi bahwa hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisais untuk semua jenis organisasi, yang lingkungan kerjanya tidak sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy, M.A. and J.U. Stoelwinder, 2005. The Role of Professional in the Management of Complex organizations, *Accounting Organizations and Society*, 1-17.
- Aranya, N., and K.R. Ferris, 1984. A reexamination of accountants organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 1-15.
- Ataina Hidayati. 2011. *Pengaruh Aspek-aspek Penganggaran terhadap Konflik Peran, Studi Empiris pada Perguruan Tinggi*, Simposium Nasional Akuntansi IV: 561-578.
- Barley, S.R. and P.S. Tolbert, 1991. Introduction : At the intersection of organizations and occupations, *Research in Sociology of Organizations*, 1- 13.
- Chua, W.F. and P. Degeling, 1991, Inporamation Technology and Accounting in the Accomplishment of Public Policy: A cautionary tale. *Accounting, Management and Inporamation Technology*. 109 – 137.
- Comerford, Sue E. and Abernethy, M.A. 2005, Budgeting and the Management of Role Conflict in Hospitals, *Behavioral Research in Accounting*, 94-110.
- Copur, H. 1990. Academic Professionals: A study of Conflict and satisfaction in professoriate. *Human Relations*, 113-127.
- Hall. R.H. 1967. Some organizational considerations in the professional-organizational relationship. *Administrative Science Quarterly*: 461-478.
- Hopwood. A., 1984. Accounting and the pursuit of efficiency, *In Issues in public Sector Accounting*, edited by A Hopwood, and C. Tomkins. Oxford, England : Phillip Allan.
- Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Johnson, V., 1991. The urban Public Hospital A Street-Level Bureaucracy: The Employee Perspective, *Public Personal Management*, 271-284.

- Kalbers, L.P. and Fogarty, T.J. 1995. Professionalism and its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*: 64-85.
- Korsgaard, M.A., D.M.Schweiger and H.J. Sapienza, 1995. Building commitment, attachment and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice, *Academy of Management Journal*, 60-84.
- Michael, J.R, and Gayle L.R. 1991. Contingency Theory and the Impact of New Accounting Technology in Uncertain Hospital Environment. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 55-75.
- Milani, K.W. 1975. The relationship of participation in budget-setting to industrial supervisor performance and attitude: A field study. *The Accounting Review* (April 2): 274-284.
- Miller, G.A., and L.W. Wager. 1971. Adult socialization, organizational structure, and role orientations. *Administrative Society Quarterly*: 151-163.
- Puspa, D.F. 1999. Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peranan dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris, *Tesis Program Pascasarjana*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Preston, A. 1992. The birth of clinical costing, A study of the emergence and transformations of discourses on cost and practices of accounting in U.S. hospital. *Accounting, Organizations and Society*: 63-100.
- Raelin, J.A. 1991. *The Class of Culture: Managers Professional*, Boston, MA.: Harvard Business School Press.
- Rizzo, J.R. 1970. Role conflict and ambiguity an complex organization style on job-related tension: A research note. *Accounting Organizations and Society*: 629-635.
- Scott, W.R. 1966. Professionals in Bureaucracies – Areas of Conflict. In *Professionalization*, edited by M. Volmer, and D.L. Mill Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall, dalam Comerford and Abernethy, 1999, p. 93-110
- Stephen S. Robbins, 1996. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*, Edisi Indoensia, Jilid I, II. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Vanderberg, R. and V. Scarpello, 1994. A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship between Employee Commitments to the Occupation and the Organization, *Journal of Organization Behavior*, Vol 15. 535-547.
- Wallace, J.E. 1995. Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quarterly*: 228-255.