

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya (Amilin dan Rosita, 2008)

Sikap seorang pribadi dapat menentukan berhasil tidaknya suatu usaha atau pekerjaan yang dilakukannya. Tingkat kompetisi, profesionalisme, dan juga komitmen, merupakan suatu faktor yang berpengaruh dalam menentukan suatu kinerja, tingkat keberhasilan dan kemungkinan selanjutnya adalah kepuasan seseorang dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya baik dia sebagai seorang individu maupun sebagai pekerja dalam sebuah organisasi yang ditempatinya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Monday, Porter and Steers, 1982 dalam Sri, 2003). Oleh karena itu adanya komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Di samping komitmen organisasional, aspek lain seperti orientasi profesional, nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Di samping komitmen organisasi, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen organisasi juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga ingin lebih mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi (Copur, 1990 dalam Sri, 2003).

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah sebagai petanda awal suatu komitmen organisasi dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada akuntan publik (Gregson, 1992 dalam Sri, 2003). Para peneliti di bidang perilaku telah lama menaruh perhatian yang besar pada pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap dan perilaku pegawainya yang mendorong timbulnya konflik dalam suatu organisasi. Hubungan secara tipikal mempunyai karakteristik menimbulkan konflik karena diasumsikan norma maupun nilai yang ada pada organisasi dan pada profesi adalah *inherent incompatibility* (Blaun dan Scott, 1962 dalam Rahmawati dan Widagdo, 2001).

Penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi, komitmen profesi, dan konflik peran pernah dilakukan oleh Aranya dan Ferris (1984) dalam Rahmawati dan Widagdo (2001) yang menemukan bahwa konflik peran yang dialami oleh akuntan yang bekerja pada organisasi yang berorientasi profesi (seperti kantor akuntan publik) adalah lebih rendah dibandingkan dengan akuntan yang bekerja pada organisasi non profesi, hal

ini dikarenakan dalam organisasi berorientasi profesi tingkat konflik bervariasi sesuai dengan posisi secara hirarkis dan persepsi terhadap konflik ditemukan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan berhubungan positif dengan keinginan untuk pindah.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Widagdo (2001), menyatakan bahwa hubungan yang positif terjadi jika komitmen organisasi tinggi maka konflik peran yang terjadi pun tinggi. Hubungan yang lebih kuat terjadi antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja dengan adanya konflik peran. Ini dapat diartikan bahwa komitmen profesional lebih besar memberi sumbangan pada kepuasan kerja apabila terjadi konflik peran.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990 dalam Trisnaningsih, 2004). Sedangkan menurut Wibowo dalam Trisnaningsih (2003) komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Robbins (1996) adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyak yang diyakini yang seharusnya diterima.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seringkali, komitmen organisasi diartikan secara individu dan berhubungan

dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut (Ikhsan dan M Ishak, 2005). Sedangkan menurut Weiner dalam Puspa (1999) komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Menurut Indriantoro dan Supomo (1995) komitmen organisasi adalah tingkat karakteristik individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan; a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, b) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi, c) kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis dan Newston, dalam Amilin dan Rosita, 2008). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang yang relatif terhadap pekerjaannya yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Masih menurut Davis dan Newstron, apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian sumber kepuasan kerja adalah adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Menurut Philip L. Rice dalam Amilin dan Rosita (2008), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan nilai-nilai individu (Andraeni, 2003 dalam Amilin dan Rosita, 2008). Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat konflik peran adalah instrumen yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson dalam Amilin dan Rosita (2008). Menggunakan lima pertanyaan dengan skala interval dari angka satu sampai dengan lima.

Ketidaktejelasan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang diteliti seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat (Brief *et al.* dalam Amilin dan Rosita, 2008). Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat ketidaktejelasan peran adalah instrumen yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson dalam Amilin dan Rosita (2008). Menggunakan lima pertanyaan dengan skala interval dari angka satu sampai dengan lima.

Penelitian yang dilakukan oleh Amilin dan Rosita (2008) membuktikan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran bukanlah variabel yang memoderasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut berdasarkan penelitian terhadap auditor pada kantor Akuntan Publik di Jakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas dan adanya penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik: *Role Stress* sebagai Variabel Moderating”**. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Amilin dan Rosita (2008). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah menambahkan variabel komitmen profesional sebagai variabel independen dan mengganti sampel menjadi akuntan publik pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Semarang.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah variabel yang dianggap dapat mempengaruhi kepuasan kerja akuntan publik yaitu komitmen organisasi dan komitmen profesional dengan *role stress* sebagai variabel moderating.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah interaksi antara komitmen organisasi dengan konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah interaksi antara komitmen organisasi dengan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
5. Apakah interaksi antara komitmen profesional dengan konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
6. Apakah interaksi antara komitmen profesional dengan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan *role stress* sebagai variabel moderating.

E. Manfaat Penelitian

Pada umumnya ada dua manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat di bidang praktis.
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor dan berguna memberikan pengetahuan bagi pengguna jasa Akuntan Publik di wilayah Yogyakarta dan Semarang.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Semarang dalam pengambilan keputusan, terutama dalam meningkatkan kinerja.
2. Manfaat di bidang teoritis adalah penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian serupa di masa yang akan datang.