

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Globalisasi yang terjadi saat ini telah melahirkan perubahan disegala bidang. Lingkungan organisasi setiap saat berubah pula, sehingga organisasi bisnis dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan melakukan adaptasi agar selalu dapat memenangkan persaingan. Ulrich (1998) dalam Hanggana (2003) menyatakan bahwa kunci sukses menghadapi sebuah perubahan ada pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan inisiator dan agen perubahan terus-menerus, pembentuk proses, serta budaya yang secara bersamaan meningkatkan kemampuan perubahan organisasi.

Kontribusi manusia dalam menghadapi perubahan tergantung tujuan yang dimiliki setiap individu yang ingin dicapai dengan bergabung dengan organisasi yang bersangkutan. Kontribusi individu terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang diinginkan individu. Setiap individu anggota organisasi memiliki tujuan pribadi yang seringkali berbeda baik dengan tujuan individu anggota organisasi yang lain, maupun berbeda dengan tujuan organisasi.

Untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi, organisasi harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap anggota organisasinya dengan demikian akan tercipta sebuah komitmen pada diri anggota organisasi untuk

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang terima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima Robbins (1996) dalam Dwi dan Imam (2002). Sedangkan komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi. (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi. (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi (Aranya et al . 1980) dalam Dwi dan Imam (2002).

Untuk menyesuaikan tujuan (good Congruence) maka diperlukan pemimpin yang mengkoordinasi dan mengarahkan tujuan anggota dan tujuan organisasi menjadi harmonis. Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi (Yulk, 1998, Greenberg dan Baron 1995) dalam Hanggana (2003). Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997) dalam Hanggana (2003) mengemukakan bahwa pemimpin dalam organisasi diperlukan untuk menentukan tujuan, mengalokasikan sumberdaya, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan perusahaan, mengkoordinasi perubahan, membina kontak antar pribadi, menetapkan arah yang benar atau yang paling baik jika terjadi kegagalan. Pencapaian tujuan organisasi dan individu anggota organisasi secara serentak merupakan tugas utama seseorang pemimpin. Seorang pemimpin dituntut dapat

mempengaruhi pengikutnya untuk menjalankan perintahnya tanpa menggunakan paksaan, sehingga bawahan secara sukarela berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pemimpinnya. Pemimpin mempunyai andil terbesar dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan. Setiap pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya mempunyai gaya kepemimpinan tertentu, yang mungkin berbeda antara satu pemimpin dengan yang lainnya. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang kepemimpinan dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi seperti: Utomo (2001) dalam Hanggana (2003) yang melakukan penelitian dengan responden pegawai kantor pemerintah daerah tingkat II Kebumen menyimpulkan adanya pengaruh langsung yang positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap OCB, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Podso, Moekenzie, dan Bommer (1996) dalam Hanggana (2003) menemukan adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen, kepercayaan dan perilaku extrarole. Sedangkan Hanggana (2003) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung yang positif terhadap komitmen organisasi.

Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthan, 1998) dalam Dwi dan Imam (2002). Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima dilingkungsnya. Menurut Robbins (1996) dalam Dwi dan Imam

(2002) Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu; suatu sistem dan makna bersama. Salah satu implikasi manajerial yang lebih penting dari budaya organisasi berkaitan dengan keputusan seleksi. Mempekerjakan individu yang nilai-nilainya yang tidak sejaris dengan nilai-nilai organisasi itu mungkin menghasilkan karyawan yang kurang motivasi dan komitmen, serta yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi. Dan tidak mengherankan tingkat keluarnya karyawan yang tidak cocok” (*misfits*) lebih tinggi ketimbang individu yang merasa cocok (Robbin, 1996). Berdasarkan penelitian terdahulu seperti Dwi dan Imam (2002) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

*Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984) dalam Vince dan Indra (2002). Hubungan kepuasan kerja dan *job insecurity* menurut Judge dan Locke (1993) dalam Vince dan Indra (2002) menggambarkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Apabila seseorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja pada organisasinya, sehingga tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Timbulnya *job insecurity* mencerminkan pandangan individu bahwa

organisasi sudah melalaikan kontrak dalam hubungannya dengan aspek kerja tertentu, akibatnya loyalitas akan terpengaruh secara negatif (Romzek, 1985) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999). Beberapa penelitian terdahulu misalnya Vince dan Indra (2002) menemukan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja yang dipersepsikan oleh staf akuntan tidak mempengaruhi *job insecurity* dan keinginan berpindah staf akuntan secara langsung melainkan melalui komitmen organisasi. *Job insecurity* yang dirasakan oleh staf akuntan publik secara langsung akan mempengaruhi komitmen organisasi, makin kecil *job insecurity* yang dirasakan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) menemukan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan staf akuntan maka semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian yang ditemukan oleh Toly (2001) menemukan bahwa tingginya tingkat *job insecurity* yang dialami staf akuntan tidak serta merta menjadikan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi staf akuntan tersebut rendah.

Konflik Peran merupakan gejala psikologi yang dialami anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja (Puspa dan Riyanto, 1999) dalam Dwi dan Imam (2002). Menurut Toly (2001) konflik peran muncul ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diboikot. Sedangkan menurut Welfa dan

Snake (1962) dalam Dwi dan Imam (2002), konflik peran timbul karena adanya dua “perintah “ yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Dalam budaya organisasi akuntan publik, konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa pengetahuan tentang struktur audit yang baku, staf akuntan mempunyai kecenderungan mengalami kesulitan dalam menjalani tugas, kesulitan ini timbul antara lain koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi, dan kemampuan adaptasi ( Bamber, Snowball dan Tubbs, 1989) dalam Dwi dan Imam (2002). Beberapa penelitian terdahulu yaitu Dwi dan Imam (2002) menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Dyah (2002) menemukan bahwa konflik peran juga tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen organisasi melainkan melalui *job insecurity*.

Penelitian ini menggunakan obyek KAP (Kantor Akuntan Publik) mempunyai 2 alasan yaitu; pertama, KAP merupakan organisasi bisnis yang aset utamanya berupa sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan inisiator dan agen perubahan terus-menerus, pembentuk proses, serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Kedua, dalam menjalankan profesinya, KAP terikat aturan diluar organisasi seperti standar auditing yang diluar jangkauan kewenangan KAP (Hanggara 2003). Dalam menjalankan

praktek audit, KAP memiliki organisasi yang biasanya terdiri dari partner, supervisor, senior auditor, dan asisten auditor (Yusuf, 2001) dalam Hanggana (2003).

Lingkungan organisasi baik intern maupun ekstern yang harus terus berubah memaksa organisasi harus terus mengikuti perubahan agar selalu bersaing dan memenangkan persaingan. Kunci sukses menghadapi sebuah perubahan ada pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan inisiator dan agen perubahan terus-menerus, pembentuk proses, serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Penggunaan KAP memotivasi penelitian ini, karena aset utama KAP berbentuk sumber daya manusia yang merupakan kunci sukses menghadapi perubahan, dan keunikan organisasi KAP itu sendiri yang operasional pekerjaannya diikat secara ketat oleh aturan diluar perusahaan seperti standar auditing.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASIONAL, *JOB INSECURITY* DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *job insecurity* dan konflik peran di KAP berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *job insecurity* dan konflik peran di KAP berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

### **C. Tujuan Penelitian.**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
3. Menguji pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
4. Menguji pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bidang Akuntansi.
  - a. Memberikan tambahan bukti empiris pada literatur khususnya di bidang auditing dan akuntansi perpajakan



- b. Menyediakan informasi-informasi yang kemungkinan diperlukan untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

## 2. Bidang Praktisi.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam mengelola