

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 dan Steers, 1982 dalam Sri, 2003). Oleh karena itu adanya komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Disamping komitmen organisasional, aspek lain seperti orientasi profesional, nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena banyak waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Sri, 2003), selain itu kepuasan kerja dinyatakan oleh Pinder (1991) dalam Nila (2000) sebagai derajat manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut Robin (1996)

11. Pinder (1991) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu nilai umum terhadap

pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang harus diterima oleh pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Albercth et al. (1981) dalam Nila (2000) melakukan penelitian tentang pentingnya peningkatan kepuasan kerja seorang staf profesional pada kantor akuntan publik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Selanjutnya kinerja individual seorang staf profesional ini akan mempengaruhi kesuksesan suatu KAP secara keseluruhan. Selain itu juga dinyatakan oleh Gregson (1992) dalam Dwi dkk (2002) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pertanda awal komitmen organisasi dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja di KAP. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990 dalam Sri, 2003).

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya et.al, 1981 dalam Dwi dkk, 2002).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin,1990 dalam Sri, 2003). Selain itu komitmen profesional juga dapat didefinisikan sebagai, (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi (2)

sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi (Ferris dan Aranya, 1984 dalam Harnovinsah, 2001).

Dalam penelitian terdahulu, Aranya et al. (1982) seperti yang dikutip dalam Sri (2003) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan adanya suatu korelasi yang nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Dalam penelitian selanjutnya Sri (2003) melakukan analisis yang sama dengan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening didalamnya. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil analisis juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Studi mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lanjut, hal ini disebabkan karena selain kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik seperti yang dinyatakan oleh Gregson (1992), Bateman dan Stassers (1984) dalam Sri (2003) juga menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Oleh karena itu

adanya penelitian yang menguji hubungan mengenai tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasional merupakan topik yang menarik dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keperilakuan. Maka adanya hal tersebut menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini guna menguji kembali hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dan komitmen profesional. Berdasarkan hasil penelitian Sri (2003), maka penelitian kali ini ingin menguji kembali penelitian yang sama yaitu dengan menggunakan variabel motivasi sebagai variabel intervening antara pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan demikian, maka adanya penelitian kali ini diberi judul : **"Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening"**.

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah penulis akan membatasi variabel hanya pada variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka secara lebih rinci pokok masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap motivasi ?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan menggunakan *variabel intervening* motivasi.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama KAP dalam mengelola sumber daya manusianya.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur serta bacaan / sebagai tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang merasa tertarik untuk meneliti pada bidang yang sama khususnya pada bidang akuntansi perilaku

- 3 Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau kontribusi kepada praktisi maupun pihak-pihak terkait yang berkaitan dengan pengembangan teori terutama yang berhubungan dengan alat-alat