

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 individu maupun sebagai pekerja dalam sebuah organisasi yang ditempatinya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday *et al.*, 1982 dalam Sri, 2003). Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 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

dalam Sri, 2003), sehingga disimpulkan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin: 1990 dalam Diah, 2008). 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 (Feris dan Aranya, 1984 dalam Dhian, 2007).

Komitmen yang tak kalah pentingnya harus dimiliki oleh seorang auditor, selain komitmen profesional adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seringkali, komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut (Ikhsan dan M Ishak, 2005 dalam Diah, 2008).

Dengan dimilikinya komitmen organisasional dan komitmen profesional yang tinggi pada diri seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung auditor untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja auditor itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Riggio, 1990 dalam Diah, 2008). Kepuasan kerja dianggap sangat penting karena adanya

biaya akibat ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dalam *employee turnover*, *absenteeism* dan kinerja pekerjaan (Beck, 2000 dalam Diah, 2008).

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. 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 signifikan terhadap motivasi.

Dalam penelitian berikutnya Diah (2008) juga melakukan analisis yang sama dengan menggunakan motivasi sebagai variabel *moderating* dan menggunakan sampel auditor internal. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan komitmen terhadap kepuasan kerja, dan motivasi tidak memoderasi hubungan antara komitmen dengan kepuasan kerja.

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional

dalam sebuah 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. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan motivasi dan budaya kerja sebagai variabel *moderating*, karena diduga variabel tersebut dapat melemahkan atau memperkuat hubungan antara komitmen dengan kepuasan kerja auditor. Semakin tinggi tingkat komitmen, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor. Sebaliknya semakin rendah komitmen maka semakin rendah pula kepuasan kerja auditor. Semakin tinggi tingkat komitmen dan motivasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat komitmen dan budaya kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Penelitian yang sama sebenarnya telah dilakukan oleh Diah (2008) pada Kantor Yayasan Pendidikan Internal Audit Jakarta, namun mengingat kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda dan peneliti ingin fokus pada auditor eksternal saja, maka perlunya penelitian pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah hasil penelitian konsisten atau tidak dengan penelitian terdahulu, dengan sampel, waktu penelitian dan kuesioner yang ada. Secara empiris pedoman pelaksanaan audit yang digunakan adalah sesuai Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU), namun demikian pelaksanaan audit berbeda dan obyek audit yang berbeda juga sangat memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian.

Penelitian ini pada dasarnya merupakan pengembangan dari penelitian Diah (2008) yang berjudul: "Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Internal Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Penelitian Pada Kantor

Yayasan Pendidikan Internal Audit Jakarta). Perbedaan utama antara penelitian ini pada penelitian sebelumnya yaitu menambah variabel budaya kerja sebagai variabel *moderating* dan populasi penelitian di Kantor Akuntan Publik.

B. BATASAN MASALAH

Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional dan yang menjadi variabel *moderating* adalah variabel motivasi dan budaya kerja.

C. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah interaksi komitmen organisasional dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah interaksi komitmen profesional dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
5. Apakah interaksi komitmen organisasional dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
6. Apakah interaksi komitmen profesional dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk memberikan bukti empiris apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Untuk memberikan bukti empiris apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Untuk memberikan bukti empiris apakah interaksi komitmen organisasional dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
4. Untuk memberikan bukti empiris apakah interaksi komitmen profesional dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
5. Untuk memberikan bukti empiris apakah interaksi komitmen organisasional dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
6. Untuk memberikan bukti empiris apakah interaksi komitmen profesional dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

E. MANFAAT PENELITIAN

Secara umum manfaat dari penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu:

1. Manfaat di bidang praktis.
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor. Dan berguna memberikan pengetahuan bagi

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dalam pengambilan keputusan, terutama dalam meningkatkan kinerja.
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama KAP dalam mengelola sumber daya manusianya.

2. Manfaat di bidang teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian serupa di masa