

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi suatu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yaitu karyawan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Permasalahan yang terjadi dalam organisasi sebenarnya bukan pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, akan tetapi organisasi tidak mengerti cara untuk mengotimalkan potensi karyawan yang akan mendorong mereka untuk mencapai produktifitas dan kinerja yang optimal. Karyawan harus mempunyai sikap ikut memiliki organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja dalam organisasi.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers dalam Sri, 2003). Sikap komitmen organisasional harus dimiliki oleh setiap karyawan organisasi. Karyawan yang memiliki sikap komitmen organisasional akan bekerja dengan perasaan ikut memiliki organisasinya, sehingga kepuasan kerja karyawan dan tujuan organisasi akan

organisasional yang tinggi dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi.

Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat muncul akibat konflik serta perasaan tidak gembira pada seorang karyawan atas lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan termasuk masalah yang penting untuk diperhatikan dalam perusahaan, hal ini menyangkut perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Davis dan Newstrom dalam Yudhi, 2005). Perasaan positif yang timbul dari dalam diri karyawan akan menciptakan perasaan senang untuk bekerja, sehingga kepuasan kerja karyawan akan terwujud dan diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas produktifitas karyawan.

Faktor lain yang mendasari timbulnya kepuasan kerja selain komitmen organisasional adalah komitmen profesional dan gaya kepemimpinan. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih menaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur dalam Sri, 2003).

Karyawan harus memiliki sifat komitmen profesional agar dalam menjalankan pekerjaannya dapat bekerja sesuai dengan keahliannya. Menurut Jantje (2005) komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. Tenaga profesional harus dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks

tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz dalam Sri, 2003).

DeCoster dan Fertaksis dalam Susilawati (1998) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan diarahkan pada keterbukaan dan lebih bersifat humanis atau *consideration*, sedangkan menurut Robbins dalam Cecilia dan Gudono (2007) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin harus dapat mempengaruhi karyawannya agar mengikuti semua yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai indikator penting diantara indikator-indikator lain dalam penentuan kepuasan kerja (Cecilia dan Gudono, 2007). Model gaya kepemimpinan yang sering digunakan dalam penelitian-penelitian akuntansi adalah model kepemimpinan *path goal theory* yang dikembangkan oleh House dalam Cecilia dan Gudono (2007). *Path goal theory* adalah perilaku seorang pemimpin yang didambakan bawahannya karena perilaku pemimpin yang baik dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan (House dalam Cecilia dan Gudono, 2007).

Silverthorne dalam Cecilia dan Gudono (2007) melakukan pengujian terhadap *path goal leadership theory* dengan menggunakan dua gaya kepemimpinan yaitu *directive leader* dan *supportive leader*, hasilnya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada

kepemimpinan yang baik akan membuat karyawannya dapat bekerja dengan maksimal, sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dengan sendirinya. Gaya kepemimpinan menggambarkan perilaku manajer dalam menghadapi atau berinteraksi dengan situasi (Susilawati, 1998).

Penelitian Cecilia dan Gudono (2007) membuktikan bahwa kompleksitas tugas dan *locus of control* tidak dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja. Penelitian Sri (2003) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian Sinta (2006) membuktikan hasil berbeda dengan hasil penelitian Sri (2003) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sri (2003) dengan menggunakan sampel Kantor Akuntan Publik yang berbeda yaitu di Yogyakarta dan Jawa Tengah dan menambah satu variabel gaya kepemimpinan (Cecilia dan Gudono, 2007) dan menghilangkan variabel motivasi sebagai variabel intervening. Variabel intervening dihilangkan karena pada penelitian sebelumnya memberikan hasil yang sama atau konsisten. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Komitmen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada**

mengambil judul ini untuk melihat apakah hasil penelitian ini konsisten atau tidak dengan penelitian terdahulu.

B. Batasan Masalah Penelitian

Penelitian tentang kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi masalah penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah gaya kepemimpinan direktif berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
- d. Apakah gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk menguji apakah komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- c. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan direktif berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- d. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat menambah wawasan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Dapat digunakan sebagai acuan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Memberikan informasi bagi auditor mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat digunakan sebagai acuan