

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Sifat individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Namun demikian, terlepas dari beberapa studi atas sikap terhadap pekerjaan tidaklah mungkin untuk merinci secara tepat bagaimana kepuasan kerja yang ditentukan. Kebanyakan riset telah berusaha menemukan hal-hal apa yang dikaitkan dengan kepuasan kerja, tetapi dasar-dasar yang menjadi sebab hubungan tersebut pada umumnya terabaikan.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982 dalam Trisnaningsih, 2003). Komitmen tersebut akan menimbulkan rasa ingin memiliki terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sifat komitmen organisasional ini dapat diartikan sebagai

berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Komitmen profesional akan menimbulkan rasa ingin menaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990 dalam Trisnaningsih, 2003).

Menurut (Luthans, 1992 dalam Astuti, 2002) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pembayaran (gaji dan upah), pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, supervisi dan rekan kerja. Tindakan supervisi merupakan faktor yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang dimiliki seseorang dalam bentuk supervisi akan memacu orang lain untuk bekerja sesuai dengan prosedur, sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja pada masing-masing individu (Agus Dharma, 2000). Dalam penelitian Myrna dan Indriantoro (2000) menyebutkan bahwa tindakan supervisi juga akan berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Tindakan supervisi yang sesuai dengan kondisi kerja akan meningkatkan motivasi dan kinerja, tetapi tindakan supervisi pada kondisi kerja yang nilainya rendah justru akan menyebabkan motivasi dan kinerja juga menjadi rendah.

Menurut hasil penelitian Trisnaningsih (2003), motivasi mempunyai hubungan dengan komitmen organisasional dan komitmen profesional serta berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional melalui motivasi

Profesi akuntan publik berkembang seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya jasa akuntan dan semakin tumbuhnya usaha-usaha swasta. Disamping itu perkembangan profesi akuntan publik juga didorong dengan adanya peraturan-peraturan pemerintah. Salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang akan mengadakan emisi (*go public*) dipasar modal adalah laporan keuangannya sudah diperiksa oleh akuntan publik dua tahun terakhir berturut-turut dengan wajar (*unqualified opinion*). Menurut Suherman dan Tymon (1997) dalam Myrna dan Indriantoro (2000) akuntan akan bekerja lebih baik jika mereka memiliki motivasi intrinsik, karena semangat kerja dibangkitkan oleh tugas yang mereka tangani dan mereka memiliki perasaan positif terhadap tugas itu. Mengingat pentingnya kepuasan kerja bagi para akuntan publik, maka telah banyak penelitian tentang kepuasan kerja pada akuntan publik yang dilakukan dengan tujuan agar profesi akuntan publik akan lebih mampu meningkatkan kompetensi, profesionalisme dan komitmen terhadap bidang yang ditekuninya.

Berdasarkan latar belakang mengenai pentingnya kepuasan kerja bagi akuntan publik, maka peneliti mengembangkan penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja

Auditor Publik di Kota Palembang

B. Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka batasan masalah dalam penelitian ini yaitu pada pengertian dari variabel yang diteliti yaitu untuk variabel komitmen terbagi atas dua dimensi yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional. Untuk variabel supervisi merupakan satu kesatuan dari faktor kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan motivasi sebagai variabel intervening?
2. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan motivasi sebagai variabel intervening?
3. Apakah supervisi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan motivasi sebagai variabel intervening?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti seberapa penting kepuasan kerja bagi sebuah profesi terutama profesi akuntan publik. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan motivasi sebagai variabel intervening.

1. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan motivasi sebagai variabel intervening?
2. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan motivasi sebagai variabel intervening?
3. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan motivasi sebagai variabel intervening?

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan setelah rumusan masalah dalam penelitian ini dapat terpecahkan, maka dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai tambahan wawasan bagi calon akuntan publik agar merasa mampu menjadi seorang akuntan yang bisa memberikan kinerja yang lebih baik dengan memahami arti penting kepuasan kerja.
2. Sebagai bahan pengembangan bagi penelitian selanjutnya yang