

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sikap pribadi seseorang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu usaha atau pekerjaan yang dilakukannya. Tingkat kompetensi, 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 organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam suatu bagian organisasi menurut Mowday, Porter, dan Sters (1982) dalam Sri T. (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 yang mendasari timbulnya komitmen profesional, nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja, selain itu kepuasan kerja dinyatakan oleh Pinder (1991) dalam Nila P. (2000) sebagai derajat manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut Robin (1996) dalam Dwi C. dan Imam G. (2002), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap

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

Albertch *et al.* (1981) dalam Nila P. (2000) melakukan penelitian tentang pentingnya peningkatan kepuasan kerja seorang staf profesional pada kantor akuntan publik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh positif kepuasan kerja tersebut terhadap kinerja individual. Selanjutnya kinerja individual seorang staf profesional ini akan mempengaruhi kesuksesan suatu KAP secara keseluruhan. Selain itu dinyatakan juga oleh Gregson (1992) dalam Dwi C. dan Imam G. (2002) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pertanda awal komitmen organisasi dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik. 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 T. (2003).

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

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990) dalam Sri T. (2003). Selain itu komitmen profesional juga dapat didefinisikan sebagai, (1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Ferris dan Aranya, 1984) dalam Harjovansiah (2001). Wibowo (1996) dalam Sri T. (2003), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996) dalam Sri T. (2003).

Dalam penelitian terdahulu, Aranya *et. al.* (1982) seperti yang dikutip oleh Sri T. (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, sedangkan

komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Dalam penelitian selanjutnya Sri T. (2003) melakukan analisis kembali pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan menambahkan variabel motivasi sebagai variabel intervening didalamnya. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian juga hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan hasil penelitian juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil analisis juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, adapun untuk penelitian tersebut belum terdapat pada penelitian sebelumnya.

Studi mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih 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), Baterman dan Strasser (1984) dalam Sri T. (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 dan banyak manfaatnya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keperilakuan. Maka dengan 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 T. (2003), maka penelitian kali ini ingin menganalisis kembali penelitian yang sama yaitu **dengan menggunakan kembali 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

Untuk menghindari perluasan masalah terhadap maksud dan tujuan penelitian, maka penelitian kali ini ingin membatasi masalah penelitian mengenai analisa pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor, dan digunakan penambahan variabel motivasi sebagai variabel intervening dengan melakukan studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Sumatera Utara.

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 untuk menganalisis kembali pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan menggunakan variabel motivasi sebagai variabel intervening.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen dalam hal ini komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor.

2. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau kontribusi kepada praktisi maupun pihak-pihak terkait yang berkaitan dengan pengembangan teori terutama yang berhubungan dengan akuntansi keperilakuan.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama KAP dalam mengelola sumber daya manusianya.
4. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur serta bacaan atau sebagai tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang merasa tertarik untuk meneliti pada bidang yang sama khususnya pada bidang akuntansi keperilakuan.