

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Ringgio 1990) dalam (Dwi 2002). Oleh karena itu pekerjaan – pekerjaan dapat diibaratkan sebagai “Jembatan” penghubung antara karyawan dan organisasi merupakan penyebab timbulnya kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia dan memelihara satuan kerja yang diinginkan (Hani,1987). Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya dalam suatu organisasi (Mowday,1982) dalam (Sri 2003). Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Sejalan dengan perkembangan peradaban masyarakat yang semakin maju telah banyak melahirkan tuntutan atas kinerja individu maupun lembaga yang semakin tinggi pula. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut membutuhkan tenaga-tenaga yang berkualitas yang dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kualitas keahliannya serta ditunjang dengan komitmen organisasi yang tinggi,misalnya para akuntan dituntut kesiapannya menyangkut profesionalisme profesi. Profesionalisme suatu profesi

mensyaratkan tiga hal utama yang harus di punyai oleh setiap anggota yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter. Karakter menunjukkan personalitas seorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya, dimana sikap dan tindakan etis akuntan akan sangat menentukan posisinya (Ludigdo 1999) dalam (Indira 2006).

Manusia merupakan determinan terpenting keberhasilan atau pun kegagalan proses perubahan organisasi. Konsekuensinya, perhatian harus diletakan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan. Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan adalah komitmen mereka terhadap organisasinya, dimana seseorang yang lebih berkomitmen terhadap organisasinya akan lebih siap menghadapi perubahan dibandingkan mereka yang kurang berkomitmen terhadap organisasinya. Organisasi saat ini banyak menghadapi lingkungan yang dinamis dan selalu berubah, sehingga organisasi dituntut untuk selalu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Beberapa kekuatan yang merupakan stimulus perubahan tersebut adalah teknologi, *economic shock*, persaingan, tren sosial politik maupun sifat alamiah dari angkatan kerja (Robbins 1996).

Albercht (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 tersebut terhadap kinerja individual. Selanjutnya kinerja individual seorang staf perofesional ini akan mempengaruhi kesuksesan suatu Kantor Akuntan

Publik secara keseluruhan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski 1997) dalam (Dwi 2002). Selain itu juga oleh (Gregson 1992) dalam (Dwi 2002) melaporkan hasil dari suatu studi dimana kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam suatu model pergantian akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik.

Dalam penelitian terdahulu, (Aranya 1982) yang di kutip oleh (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. Mereka menyatakan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja, sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Dalam penelitian Sri (2003) melakukan analisis yang sama dengan menambah Variabel Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hasil penelitian mendukung hipotesis pertama sampai tiga. Signifikansi menunjukkan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap motivasi dan kepuasan kerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel

intervening dapat mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja auditor pada KAP di Jawa Timur.

Sedangkan pada penelitian Hartanti (2005) Tentang Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Jawa Tengah dan DIY, hasil penelitiannya menunjukkan komitmen organisasi dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja, begitu pula dengan motivasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasi dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

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 suatu pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik (Grekson, 1992). Selain itu, (Bateman dan Strasser 1984) dalam (Sri 2003) menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasional merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaanya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keprilakuan. Berdasarkan penelitian (Sri 2003), peneliti ingin menganalisis kembali penelitian yang sama yaitu dengan menggunakan variabel motivasi sebagai variabel intervening. Peneliti mengambil judul ini untuk melihat apakah penelitian ini konsisten atau tidak dengan penelitian terdahulu, namun

dengan adanya perbedaan kondisi lingkungan kerja, budaya yang beda, beda waktu, wilayah maupun tahun penelitian. Dengan demikian, penelitian ini berjudul: **Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Motivasi Sebagai Variabel Intervening.**

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah terhadap tujuan penelitian, maka peneliti ingin membatasi masalah penelitian mengenai analisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja audit, dan menggunakan variabel motivasi sebagai variabel intervening dengan melakukan studi empiris pada Kantor Akuntan Pablik di Jakarta.

C. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi?
- d. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi?

- e. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja?
- f. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi?
- g. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi?

D. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan penelitian yang mengambil pokok masalah pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap motivasi.
- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan komitmen profesional terhadap motivasi.
- e. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.