

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Di era globalisasi mengakibatkan timbulnya persaingan antar bangsa yang semakin tajam terutama dalam bidang ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Hanya negara yang unggul dalam bidang ekonomi, teknologi dan didukung oleh nilai budaya yang kondusif yang akan dapat mengambil manfaat besar dari adanya globalisasi.

Setiap perusahaan untuk menjamin kelangsungan hidupnya harus berkembang dan melakukan pertumbuhan. Setiap organisasi harus berusaha untuk mengalokasikan sumber dayanya secara tepat demi mencapai kearah tujuan. Bila semakin besar kemajuan yang diperoleh ke arah tujuan organisasi akan semakin efektif.

Perusahaan yang baik mampu mengetahui dengan pasti dimana produktifitas dapat dihasilkan dengan baik dan tanpa batas. Produktifitas berasal dari kelompok karyawan yang tertantang diberdayakan mempunyai semangat dan dihargai (Schuler, Randalls dan Jakson, 1997). Mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan merupakan hal yang penting dan mampu melihat sebagai aset yang harus dikelola untuk membuat perusahaan lebih kompetitif. Efektifitas sumber daya manusia selalu dimulai dengan meneliti perilaku di tempat kerja.

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa, kelangsungan hidup Kantor Akuntan Publik (KAP), tergantung dari sumber daya manusianya, yaitu para akuntan publik dan auditor, untuk memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat akan keandalan informasi keuangan berdasarkan hasil audit mereka karena aset utama dari kantor akuntan publik adalah staf yang profesional.

Persoalan perilaku yang sering timbul di kantor akuntan publik yang dapat menghalangi manajemen meningkatkan efektifitas organisasi adalah faktor keluar masuknya staf auditor. Pekerjaan yang baik dihasilkan oleh staf auditor dengan pendidikan, pengalaman dan latihan yang tepat serta memadai. Semakin lama seseorang bertahan pada suatu kantor akuntan, semakin baik pula jasa yang diberikan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan agar tingkat keluar masuknya staf auditor tidak meningkat adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Poznanski dan Bline (Cahyono & Ghozali, 2001), kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja.

Kepuasan kerja yang didefinisikan sebagai suatu sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya adalah salah satu bentuk tercapainya efektifitas sumber daya manusia. Sedangkan komitmen organisasi merupakan suatu sikap karyawan untuk memihak organisasi tertentu dan tujuan-tujuan, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins dan Stephen, 1996). Pihak manajemen kantor Akuntan Publik hendaknya tertarik pada sikap karyawan mereka,

karena sikap akan mempengaruhi perilaku karyawan. Pada kenyataannya, karyawan yang terpuaskan dengan pekerjaannya dan komitmen pada organisasi yang tinggi akan mempunyai tingkat keluar dan ketidakhadiran yang lebih rendah. Selain itu, untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi, sehingga akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Sikap dan perilaku karyawan ini dipengaruhi oleh budaya organisasi, karena budaya suatu organisasi serupa dengan kepribadian organisasi yang memberikan makna, arah, dan dasar bertindak. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Robbins & Stephen (1996) bahwa semua organisasi mempunyai suatu budaya dan bergantung pada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya menurut Hood dan Koberg (Lukman, 2001) dapat menjadi alat organisasi yang mempunyai kekuatan untuk membentuk perilaku karyawannya, memacu kesetiaan staf, dan mengenalkan dirinya serta dasar untuk pengambilan keputusan.

Dengan mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor, akan membantu manajemen Kantor Akuntan Publik untuk lebih memberikan perhatian bagi aspek-aspek budaya organisasi yang bisa meningkatkan kepuasan kerja organisasi staf auditor. Disamping itu pentingnya penelitian sumber daya manusia khususnya di Kantor Akuntan

Publik adalah untuk mengidentifikasi sesuatu yang ideal bagi karyawannya agar dapat bekerja secara efisien dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA STAF AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, rumusan masalah yang dikemukakan penulis dalam penelitian ini adalah: Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya ?

#### **C. Batasan masalah**

Penulis membatasi masalah pada penelitian budaya organisasi dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja staf auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Selain itu penulis juga membatasi kuisioner yang disebarkan hanya pada staf auditor di bawah level *supervisor*.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah: untuk menemukan bukti empiris bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

##### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah perbendaharaan pengetahuan praktis dalam rangka menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalamana bagi peneliti.

##### **2. Bagi Instansi**

Diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kepuasan kerja

##### **3. Bagi Pembaca**

Dapat dijadikan referensi dan bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

## F. Sistematika Penulisan

### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang, tinjauan tentang kantor akuntan publik, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan karyawan, peneliti terdahulu, hipotesis dan kerangka konseptual.

### BAB III : METODA PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; instrumen penelitian; lokasi dan waktu penelitian; prosedur pengumpulan data; dan teknik analisis.

### BAB IV : ANALISIS DATA

Dalam bab ini menjelaskan tentang data penelitian, uji yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan masalah yang diidentifikasi, serta hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

### BAB V : PENUTUP

- a. Simpulan
- b. Saran