

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan diberlakukannya era perdagangan diantara negara-negara ASEAN pada tahun 2003 dan keadaan perekonomian Indonesia yang masih belum 100% pulih dari krisis ekonomi yang berkepanjangan, membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Untuk memenangkan persaingan dan menguasai pangsa pasar sebuah perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja dan permodalannya. Untuk meningkatkan modal tersebut perusahaan membutuhkan dana yang dihimpun dari masyarakat.

Salah satu jalan untuk memperoleh kepercayaan dari masyarakat, sebuah perusahaan harus diaudit oleh auditor. Dan untuk meningkatkan kinerjanya organisasi membutuhkan manusia-manusia yang berkualitas dan tangguh untuk siap memasuki era globalisasi dan mampu melakukan perubahan untuk dapat bersaing di era tersebut.

Dunia kerja akan sering kita jumpai orang yang menyukai pekerjaannya tetapi merasa tidak cocok dengan organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja. Sebaliknya, banyak pula kenyataan bahwa seseorang yang merasa tidak cocok terhadap pekerjaannya tetapi sangat loyal dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya. Sikap-sikap seperti ini berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dan melibatkan diri dalam

organisasi serta timbal balik dengan apa yang ia terima sebagai perwujudan kepuasan diri, serta pilihan terhadap komitmennya pada organisasi atau profesinya.

Keberhasilan dari kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang untuk mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menumbuhkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuannya dengan melakukan pekerjaan secara benar. Hal ini terjadi apabila terdapat tingkat komitmen maksimum dari karyawan organisasi. Langkah-langkah yang dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen atau keterikatan adalah motivasi, kepemimpinan, pengenalan (komunikasi, peran serta buah pikiran karyawan, pelatihan dan pembagian keuntungan), manajemen yang bertanggung jawab, sistem penghargaan dan perhatian. Adanya komitmen atas organisasinya dan orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang

karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Gregson (1992) dalam Trisnaningsih (2003) kepuasan kerja kerja adalah sebagai pertanda awal komitmen organisasi dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik.

Sedangkan menurut Battemen (1984), dalam Trisnaningsih (2003), menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja, sifat dari komitmen organisasi dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari akuntan senior dan akuntan junior. Dan mereka juga menemukan bahwa kepuasan yang menyeluruh bukan merupakan faktor yang menyebabkan munculnya komitmen organisasional, akan tetapi lebih merupakan hasil komitmen organisasional.

Menurut Riggio, (1990) dalam Nurahma dan Indriantoro, (2000) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Menurut Albrecht.et.al, (1981) dalam Nurahma dan Indriantoro (2000) penyebab akuntan kurang puas adalah mereka kurang menerima *feedback*, kemampuan merreka kurang optimal dimanfaatkan, supervisi yang tidak memadai, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan pujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan serta mereka sering mengalami kebosanan.

Kepuasan akan dapat dirasakan oleh para akuntan apabila kemampuan mereka digunakan secara optimal, tindakan supervisi yang

memadai, adanya kesempatan untuk berpartisipasi, pujian atas pekerjaan yang mereka lakukan serta lingkungan kerja yang tidak membosankan. Kesenjangan juga dapat terjadi dalam hal ketersediaan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas, supervisor yang kompeten untuk menjawab setiap pertanyaan, pelatihan yang memadai dan penentuan staf yang sesuai dengan suatu penugasan serta perlakuan profesional. Maka sebenarnya kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dan perasaan karyawan pada pekerjaan sendiri, situasi kerja, kondisi kerja, kerjasama antara pimpinan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.

Salah satu cara menghindari keadaan tersebut dengan melakukan tindakan supervisi yang tepat dan menumbuhkan motivasi dalam diri akuntan dengan memberi dorongan kepada akuntan dikantor akuntan publik dan kepuasan akuntan meningkat.

Berdasarkan deskriptif dan uraian diatas peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA”**.

B. Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang masalah yang disajikan diatas dapat disimpulkan suatu perumusan yang jelas yaitu : “Apakah komitmen

organisasi dan tindakan supervisi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan?"

C. Batasan Masalah

Batasan masalah ini dimaksudkan agar peneliti tidak melebar sehingga memudahkan dalam operasional penelitian, maka peneliti membatasi sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan dibatasi mengenai pengaruh komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan
2. Akuntan yang bekerja lebih dari satu tahun pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan.

E. Manfaat Penelitian

Penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Kantor Akuntan Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan dari pertimbangan yang bermanfaat bagi Kantor Akuntan Publik dalam memahami dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan

kerja para auditornya sehingga dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik serta meningkatkan kinerjanya dan memenangkan persaingan di era globalisasi seperti saat ini.

2. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan perpustakaan dan bahan penelitian bagi mahasiswa Widya Mandala Madiun khususnya dan mahasiswa universitas lain pada umumnya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja dan penelitian dapat dijadikan suatu perbandingan antara teori-teori yang selama ini penulis dapatkan dengan kenyataan yang ada. Sehingga dapat diketahui masalah yang dihadapi KAP dan kesesuaian antara teori yang diperoleh sehingga dapat diperoleh pemecahan masalah yang ada.

F. Sistematika Penulisan Masalah

Penulisan Skripsi ini disajikan dalam 5 Bab, yaitu:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

Bab III : Metoda Penelitian

Bab ini menguraikan tentang populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, prosedur pengumpulan data serta teknik analisis data.

Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang penyajian data yang terkumpul, analisis data yang digunakan dan interpretasi hasil penelitian.

Bab V : Simpulan, Saran dan Keterbatasan

Dalam bab ini menjelaskan tentang simpulan, saran dan keterbatasan.