

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi di abad 21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya, maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut, sumber daya manusia memegang peran penting dan perlu mendasari perhatian dan kajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah- langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor- faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

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

efektif. Menurut Schuler, Randalis dan Jakson (1997) efektifitas sumber daya manusia selalu dimulai dengan meneliti perilaku di tempat kerja. KAP merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang jasa, kelangsungan hidupnya tergantung dari sumber daya manusianya, yaitu para akuntan publik dan auditor, untuk memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat akan keandalan informasi keuangan berdasarkan hasil audit mereka.

Persoalan perilaku yang timbul di KAP yang dapat menghalangi manajemen dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah faktor keluar masuknya staf auditor. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan agar tingkat keluar masuknya staf auditor tidak meningkat adalah kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya adalah salah satu bentuk tercapainya efektivitas sumber daya manusia. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap karyawan untuk memihak organisasi tertentu dan tujuan-tujuan dan berminat melihat keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins Stephen, 1996). Sikap dan perilaku karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, karena budaya suatu organisasi serupa dengan kepribadian organisasi yang memberikan makna, arah dan dasar bertindak (Robbins Stephen, 1996).

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi positif atau negatif. Budaya organisasi yang positif akan membantu meningkatkan produktifitas. Budaya



organisasi negatif akan merintang perilaku, menghambat efektivitas kelompok (Gibson, 1996). Selain budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi juga diyakini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Herzberg bahwa sumber kepuasan kerja adalah berkaitan dengan "isi" dari pekerjaan atau *job contain*.

Menurut Frederik Herzberg (Robbins, 1996) teori motivasi Higiene meyakini bahwa hubungan seorang individu pada dasarnya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap suatu pekerjaan dapat menentukan sukses atau kegagalan individu. Motivasi dimaksud di antaranya adalah prestasi kerja, penghargaan atau pengakuan, tanggungjawab. Perkembangan yang diperoleh dengan mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja staf auditor akan membantu manajemen KAP untuk lebih memberikan perhatian bagi aspek-aspek budaya organisasi yang bisa meningkatkan kepuasan kerja organisasi dan staf auditor.

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja staf auditor telah dilakukan oleh Ermawati (2002) hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan positif signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Trisnaningsih (2003) menyatakan komitmen organisasi dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Motivasi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Cahyono dan Ghozali (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Jabatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, jabatan organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan konflik peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasi dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik. Komitmen mendahului kepuasan kerja oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasi merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keperilakuan.

Peneliti terdahulu, Arya. et al. (1982) dalam Trisnaningsih (2003) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan



kerja. Hasil penelitiannya menyatakan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasi.

Mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor, akan membantu manajemen KAP untuk lebih memberikan perhatian bagi aspek-aspek budaya organisasi yang bisa meningkatkan kepuasan kerja organisasi staf auditor. Pentingnya penelitian SDM khususnya di KAP untuk mengidentifikasi sesuatu yang ideal bagi karyawannya agar dapat bekerja secara efisien dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu penulis mencoba untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA STAF AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf auditor pada KAP di Surabaya?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja staf auditor pada KAP di Surabaya.
2. Untuk mengetahui faktor manakah yang paling mempengaruhi kepuasan kerja staf auditor.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pengembangan ilmu akuntansi

Diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti, khususnya akuntansi perilaku.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah perbendaharaan pengetahuan praktis dalam rangka menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti.

3. Bagi Kantor Akuntan Publik

Dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi para auditor untuk meningkatkan kinerja yang ada.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab yang saling berhubungan satu sama lain sehingga merupakan satu kesatuan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini dijelaskan tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan skripsi.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini dijelaskan: teori-teori yang mendasari penulisan (meliputi: tinjauan tentang KAP, budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja), penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini dijelaskan: desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, instrumen penelitian, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini dijelaskan: data penelitian, hasil pengujian, dan pembahasan.

### **BAB V : SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN**

Bab ini dijelaskan: simpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.