

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam era globalisasi, pengembangan SDM merupakan salah satu faktor utama yang akan menentukan keberhasilan dunia usaha. Dalam menghadapi tantangan globalisasi tidak dapat dipungkiri bahwa sangat erat hubungan antara faktor SDM dan daya saing perusahaan yang terdiri atas kualitas barang dan jasa yang dihasilkan, ketepatan waktu, kelangsungan pengiriman. Dari SDM yang perlu dikembangkan bukan hanya ketrampilan teknis saja, namun etos kerja dan motivasi kerja juga sangat penting untuk dikembangkan.

Salah satu kendala dalam mengembangkan SDM ialah masing-masing individu yang merupakan suatu pribadi unik, tetapi cenderung dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja. Selain itu, tingkat pendidikan, keadaan keluarga, pergaulan, serta bakat atau kecenderungan bersikap juga merupakan faktor yang mempunyai andil dalam membentuk kepribadian seseorang (Adi Nusantoro dan Lieman Sutanto, 2001).

Sementara dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai organisasi atau perusahaan berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya, meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang perusahaan maupun pegawai atau

karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Zainuddin Sri Kuntjoro, 2000).

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi atau perusahaan, oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (Mowday, Porter dan Steers, 1982) dalam Sri Trisnaningsih (2003).

Menurut Ivan A. Setiawan dan Imam Ghazali (2005), keberadaan komitmen organisasional sebagai respon afektif di tempat kerja, secara perlahan telah menjadi kompetitor serius bagi jenis respon afektif lainnya seperti kepuasan kerja. Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 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-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990) dalam Sri Trisnaningsih (2003).

Studi-studi awal yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1984) dalam Ivan A. Setiawan dan Imam Ghozali (2005) menunjukkan adanya sifat multidimensi dari konstruk komitmen organisasional. Mereka mengingatkan bahwa seluruh bentuk komitmen adalah tidak sama, dan bila organisasi atau perusahaan bermaksud mempertahankan pegawai atau karyawannya dengan menguatkan level organisasional, komitmen harus didasari adanya perbedaan sifat dari bentuk-bentuk komitmen.

Penelitian Ketchand dan Strawser (1997) dalam Kadir dan Didik Ardiyanto (2003) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi komitmen organisasional (komitmen *affective* dan *continuance*) mempunyai efek pembeda dengan konsekuensi organisasional yang penting (kepuasan kerja dan keinginan berpindah). Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbin, 2001) dalam Kadir dan Didik Ardiyanto (2003).

Meningkatnya popularitas konsep komitmen organisasional didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen organisasional memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai atau karyawan dan organisasi, namun juga pada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen pegawai atau karyawan terhadap organisasi menjadikan pegawai atau karyawan lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan (Mathieu dan Zajac, 1990) dalam Ivan A. Setiawan dan Imam Ghozali (2005).

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai hubungan komitmen organisasional dan kepuasan kerja dengan hasil yang konsisten sama, antara lain

penelitian Meyer dan Allen (1993) dan Hackett, Bycio dan Hausdorf (1994) dalam Kadir dan Didik Ardiyanto (2003) menunjukkan bahwa komitmen *affective* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen *continuance* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Jenkins, Michael, Thomlinson dan Paul (1992) dalam Kadir dan Didik Ardiyanto (2003) menunjukkan bahwa komitmen *affective* berhubungan dengan naiknya kepuasan kerja dan komitmen *continuance* berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja.

Penelitian Ketchand dan Strawser (1998) dalam Kadir dan Didik Ardiyanto (2003) yang menggunakan akuntan publik sebagai unit analisisnya dengan mengklasifikasikan ke dalam partisi yang kurang berpengalaman (kurang dari 2 tahun) dan lebih berpengalaman (lebih dari 2 tahun). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen *affective* berhubungan positif dengan kepuasan kerja, baik untuk subyek yang kurang maupun yang lebih berpengalaman, namun untuk komitmen *continuance* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, baik untuk subyek yang kurang maupun yang lebih berpengalaman.

Hasil penelitian Kadir dan Didik Ardiyanto (2003) menunjukkan bahwa komitmen *affective* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan komitmen *continuance* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Poznanski dan Bline (1997) dalam Sri Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasional merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi dan keperilakuan, sehingga penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik

untuk diadakan penelitian lebih lanjut. Hal ini juga yang menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini.

Sri Trisnaningsih (2003) menganalisis kembali pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan menambah variabel motivasi sebagai variabel intervening. Ia menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu komitmen organisasional dan komitmen profesional juga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Sri Trisnaningsih membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi terhadap kepuasan kerja. Namun karena pengaruh langsung komitmen organisasional dan komitmen profesional lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dengan melalui variabel intervening motivasi, maka pengaruh variabel intervening diabaikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin menganalisis kembali penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Trisnaningsih dengan obyek yang sama, namun pada wilayah yang berbeda. Peneliti merumuskan judul penelitian : **“PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR: MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah adalah:

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?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah untuk menemukan bukti empiris bahwa:

1. Komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap motivasi.
3. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

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 serta pengetahuan tentang pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengevaluasi hasil kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, serta dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Pembahasan dalam penelitian ini dibagi dalam 5 bab, yaitu terdiri dari :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori yang menjadi dasar berpikir dan menjelaskan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian serta kerangka konseptual atau model penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum subyek penelitian, yaitu desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; instrumen penelitian; lokasi dan waktu penelitian; prosedur pengumpulan data serta teknik analisis.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari data penelitian yang memuat data deskriptif dari hasil pengumpulan data, hasil uji kualitatif data, uji asumsi klasik dan hasil penelitian yang mengungkapkan hasil pengujian hipotesis serta pembahasan terhadap permasalahan yang ada.

BAB V : Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Dalam bab ini diuraikan tentang simpulan dari semua pembahasan dalam bab-bab sebelumnya sebagai tindak lanjut hasil pembahasan yang telah diperoleh serta yang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan, keterbatasan penelitian, serta saran mengenai penelitian-penelitian selanjutnya.