

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pemimpin adalah orang yang memiliki kecakapan dan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengajak, mengumpulkan dan menggerakkan orang lain untuk menangani persoalan yang ada pada waktu itu. Mereka mampu membina orang lain membentuk kesatuan kerja dan bersama-sama mereka rela bekerja, bahkan terkadang berkorban demi terselesaikannya suatu persoalan.

Kepemimpinan dapat membuat manusia memiliki pengaruh dan kekuasaan, dengan kekuasaan tersebut maka banyak hal yang dapat diraih. Terkadang dengan kedudukannya sebagai pemimpin memungkinkan timbulnya nafsu kesewenangan dan keserakahan dikarenakan merasa menjadi pemenang. Seseorang yang menjadi pemimpin akan memperoleh kedudukan tertinggi dalam lingkungannya, mendapat kekuasaan, fasilitas hidup, alat kerja dan keuntungan yang melekat pada jabatan kepemimpinannya.

Bass dan Avolio (1990) dalam Natsir (2006) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mengakui kebutuhan bawahan, tetapi juga mencoba berusaha meningkatkan kebutuhan tersebut dari tingkatan yang rendah ke tingkatan yang lebih tinggi sampai pada tingkat kehidupan yang stabil. Proses kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan kemampuan bawahan untuk memimpin diri mereka sendiri, bertanggung jawab terhadap tindakannya sendiri dan memperoleh imbalan kemandirian yang kuat.

Davis dan Newstrom (1993) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ini tampak pada sikap positif terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja seseorang dapat diketahui dari sikap dan hasil kerja yang dilaksanakan. Sikap tersebut dapat positif atau negatif. Menurut Sari (2006), sikap positif ditunjukkan pada dukungan yang bersifat sukarela terhadap pelaksanaan kerja, mengalami perasaan senang dalam menghadapi lingkungannya, sedangkan sikap negatif ditunjukkan dengan kelambatan menyelesaikan pekerjaan dan menurunnya tingkat kehadiran.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen yang mendalam terhadap organisasi dan profesinya membuat karyawan dapat terus mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, mau menggunakan usaha sungguh-sungguh untuk kepentingan profesi sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kemampuan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa apa yang didapat dalam bekerja sudah memenuhi hal yang dianggap penting. Hal yang dianggap penting adalah kepemimpinan dan komitmen yang mendalam dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Seorang pemimpin yang berhasil pada umumnya diukur dari produktivitas dan efektifitas pelaksanaan tugas yang dibebankan pada dirinya. Keberadaan pemimpin dalam organisasi adalah hal yang sangat penting karena merupakan



tulang punggung dan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk berprestasi dan mereka akan merasa puas dalam bekerja apabila oleh pemimpinnya ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan keahliannya, dihargai hasil karyanya, atau mendapat pujian dan balas jasa sesuai dengan hasil kerjanya.

Penelitian ini akan membahas kembali penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dengan menghilangkan variabel motivasi sebagai variabel intervening. Alasannya yaitu proses pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung sudah mengandung faktor motivasi didalamnya sehingga variabel motivasi tidak dimasukkan sebagai variabel intervening. Penelitian ini mencoba menambahkan faktor gaya kepemimpinan transformasional dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja staf auditor dengan alasan bahwa penyebab penurunan kepuasan kerja dan keberhasilan organisasi terletak pada pemimpin itu sendiri, bagaimana mengatur bawahannya sehingga bawahan merasa ikut memiliki organisasi. Selain itu, faktor gaya kepemimpinan transformasional belum pernah dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian-penelitian tentang pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menguji kembali pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karena masih terdapat kontradiksi antara beberapa hasil penelitian-penelitian terdahulu.

Hasil penelitian Trisnaningsih (2003), Kadir dan Ardiyanto (2003) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja auditor melalui

motivasi sebagai variabel intervening. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu antara lain Trisnaningsih (2003), Kadir dan Ardiyanto (2003) yaitu populasinya meliputi Kantor Akuntan Publik di Jawa berdasarkan penelitian pada tahun 2001. Selain itu Sari (2006) dalam penelitiannya mengambil sampel yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan asuransi jiwa di Surakarta. Dalam penelitian ini populasi hanya diambil dari auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Surabaya.

Penelitian ini memfokuskan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun, sehingga maksud khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah hasil penelitian terdahulu hasilnya juga sama atau mendekati jika penelitian dilakukan pada area yang lebih kecil.

Melihat betapa pentingnya faktor kepemimpinan, komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pemimpin, Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor?



2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional pemimpin, komitmen organisasional dan komitmen profesional secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor?

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini diperlukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pemimpin, komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.
2. Analisis ini dilakukan berdasarkan data yang dikumpulkan dari pembagian kuisioner pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya pada tahun 2007.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menemukan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan transformasional pemimpin, komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor secara parsial.

2. Menemukan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan transformasional pemimpin, komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor secara bersama-sama.

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

1. Bagi Akuntan Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kinerja akuntan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan memperluas pengetahuan, menerapkan teori yang telah diperoleh dan sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah diperoleh penulis dengan keadaan yang sebenarnya.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian lain yang mengambil topik sejenis dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional pemimpin, komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor.

## **F. Sistematika Pembahasan**

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

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Terdiri atas teori-teori yang menjadi dasar berpikir dan menjelaskan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian serta kerangka konseptual atau model penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Terdiri atas gambaran umum subyek penelitian, yaitu desain penelitian, pemilihan sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, definisi variabel penelitian, prosedur pengumpulan data serta teknik analisis.

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

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**

Terdiri dari penguraian tentang simpulan, keterbatasan dan saran dari semua pembahasan dalam bab-bab sebelumnya sebagai tindak lanjut dari hasil pembahasan yang telah diperoleh serta yang bermanfaat bagi instansi atau organisasi yang bersangkutan.