

ABSTRACT

“The Influence of organizational commitment to job satisfaction of public accountants with a role stress as moderating variable”

Job satisfaction is one of important factors to get an optimal performance. This research was held in Puilic Accuntans Office (KAP) in the area of Bandung (West Java). The goal is to know the Influence of organizational commitment to job satisfaction of public accountants with a role stress as moderating variabel. Sample for this research are 35 respondens using convinence sampling methode. As a independent variable is organizational commitment, as a dependent variabel is job satisfaction, and as the moderating variable is role stress. Analysis that used in this research are validity test, reliability test, classic assumption test, and regresion moderating analysis.

Analysis' result are using linear regresion (for the 1st hypothesis) and moderating (for 2nd hypothesis), so it showed that organizational commitment variable has a positive influence to job satisfaction (H1), and role stress moderating variables between organizational commitment to job satisfaction has a negative influence (H2). On the analysis' result which used t-test showed that role stress has a not significant influence as moderating variable between organizational commitment to job satisfaction.

Keywords: *Organizational Cmmitment, Job Satisfaction, Role Stress.*

ABSTRAK

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Bandung (Jawa Barat). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik ketika dimoderasi oleh *Role Stress*. Jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 35 responden dengan menggunakan metode *Convenience Sampling*. Sebagai variabel independen, yaitu komitmen organisasi dan variabel dependennya adalah kepuasan kerja serta variabel moderatingnya adalah *role stress*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi moderating.

Hasil analisis menggunakan analisis regresi linier (untuk hipotesis 1) dan variabel moderasi (untuk hipotesis 2) sehingga dapat diketahui bahwa Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik (H_1) dan Variabel Stress Kerja yang memoderasi antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh negatif (H_2). Hasil analisis menggunakan uji t diketahui bahwa variabel *Role Stress* tidak berperan signifikan sebagai variabel moderasi antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
PENGEMBANGAN HIPOTESIS	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Komitmen Organisasi.....	8
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	8

2.1.1.2 Jenis-jenis Komitmen Organisasi	10
2.1.1.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap	
Tingkah laku kerja	12
2.1.2 Kepuasan Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi	
Kepuasan Kerja.....	14
2.1.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3 <i>Role Stress</i>	17
2.1.3.1 Pengertian <i>Role Stress</i>	17
2.1.3.2 Jenis-jenis <i>Role Stress</i>	19
2.1.3.2.1 <i>Role Conflict</i>	19
2.1.3.2.2 <i>Role Ambiguity</i>	20
2.1.4 Auditing.....	22
2.1.4.1 Pengertian Auditing	22
2.1.4.2 Standar Auditing.....	22
2.1.4.3 Jenis-jenis Audit	24
2.1.4.4 Jenis-jenis Auditor	25
2.1.4.5 Kantor Akuntan Publik	26
2.1.4.5.1 Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik.....	27
2.1.4.5.2 Jasa yang Diberikan Kantor Akuntan Publik.....	29
2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan Kerja Akuntan	
Publik Dengan <i>Role stress</i> sebagai Variabel Moderating	31
2.2.1 Kerangka Pemikiran.....	33

2.3 Pengembangan Hipotes	34
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	35
3.1 Objek Penelitian	35
3.2 Metode Penelitian.....	35
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	36
3.3.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Komitmen	
Organisasi	36
3.3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel Kepuasan	
Kerja.....	37
3.3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel <i>Role Stress</i>	38
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel penelitian	42
3.5 Jenis dan Sumber Data	43
3.5.1 Jenis Data	43
3.5.2 Sumber Data.....	43
3.5.3 Teknik Pengumpulan Data	44
3.6 Teknik Analisa Data	45
3.6.1 Uji Validitas	47
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	49
3.7 Pengujian Hipotesis.....	50
3.7.1 Penetapan Tingkat Signifikan	51

3.7.2 Penarikan Kesimpulan.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Profil Singkat Kantor Akuntan Publik bandung	52
4.2 Analisi Deskriptif Variabel Penelitian	55
4.2.1 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi	55
4.2.2 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Akuntan Publik	61
4.2.3 Tanggapan Responden Tentang <i>Role Stress</i>	71
4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik.....	75
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	75
4.3.1.1 Uji Normalitas.....	75
4.3.1.2 Uji Heteroskedastisitas	76
4.3.2 Persamaan Regresi Sederhana.....	77
4.3.3 Koefisien Korelasi.....	78
4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	79
4.3.5 Pengujian Hipotesis.....	80
4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role stress sebagai Variabel Moderatin	82
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	82
4.4.1.1 Uji Normalitas.....	82
4.4.1.2 Uji Heteroskedastisitas	82

4.4.1.3 Uji Multikolinieritas	83
4.4.2 Uji Signifikansi Variabel <i>Role Stress</i> sebagai Variabel Moderasi.....	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Simpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
5.2.1 Implikasi Kebijakan	87
5.2.2 Saran Penelitian Yang Akan Datang.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (CURRICULUM VITAE)	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pemikiran	34
Gambar 2	Struktur Organisasi KAP Bambang Budi Tresno	53
Gambar 3	Komitmen Organisasi	61
Gambar 4	Kepuasan Kerja.....	71
Gambar 5	<i>Role Sress</i>	75

DAFTAR TABEL

Tabel I	<i>Staff Level and Responsibilities</i>	29
Tabel II	Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi	39
Tabel III	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	40
Tabel IV	Operasionalisasi Variabel Role Stress	41
Tabel V	Saya menyetujui seluruh kebijakan yang berlaku dalam KAP	55
Tabel VI	Sistem nilai (<i>Values</i>) kinerja saya sama dengan sistem nilai kinerja organisasi tempat dimana saya bekerja	56
Tabel VII	Organisasi saya memberikan peluang yang terbaik dalam meningkatkan kinerja pekerjaan saya	56
Tabel VIII	Saya bersedia untuk bertanggung jawab atas semua tugas/ pekerjaan yang diberikan kepada saya.....	57
Tabel IX	Saya memberitahukan kepada teman-teman bahwa KAP ini adalah tempat yang terbaik untuk bekerja	57
Tabel X	Saya bersedia bekerja melebihi apa yang diharapkan dengan tujuan agar KAP dapat menjadi lebih baik	58
Tabel XI	Saya menerima segala jenis tugas yang diberikan agar saya dapat tetap bekerja di KAP ini	58
Tabel XII	Saya merasa bangga menjadi bagian dari KAP tempat saya bekerja saat ini	58
Tabel XIII	Saya merasa mempunyai <i>sense of belonging</i> yang tinggi akan	

	pekerjaan dan tempat saya bekerja.....	59
Tabel XIV	Dalam KAP ini saya merasa lebih menggali potensi diri sehingga dapat menunjukkan kinerja yang terbaik.....	59
Tabel XV	Kepedulian saya terhadap masa depan	60
Tabel XVI	Sesuatu perubahan keadaan yang terjadi pada diri saya saat ini, tidak bisa menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini.....	60
Tabel XVII	Saya merasa tugas-tugas yang diberikan menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar.....	61
Tabel XVIII	Saya diberikan kebebasan dalam hal menyelesaikan pekerjaan.....	62
Tabel XIX	Saya mengeluarkan seluruh kemampuan dalam melakukan pekerjaan.....	62
Tabel XX	Dalam kantor saya terdapat spesialisasi dalam pekerjaan	63
Tabel XXI	Penghasilan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang yang telah dilakukan	63
Tabel XXII	Penghasilan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan lain diluar kebutuhan primer seperti kebutuhan sekunder, dll.....	64
Tabel XXIII	Penghasilan yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan primer seperti, kebutuhan akan makanan pakaian, dan tempat tinggal	64
Tabel XXIV	Saya merasa puas dengan bonus atau tunjangan lain yang diberikan kantor	65

Tabel XXV	Saya merasa nyaman berorganisasi dengan rekan kerja saya	65
Tabel XXVI	Hubungan saya dengan rekan rekan kerja terjalin dengan baik.....	66
Tabel XXVII	Rekan kerja saya selalu memberikan perhatian perhatian dan dukungan secara teknis maupun di luar pekerjaan	66
Tabel XXVIII	Saya senang berkumpul dengan rekan kerja, baik dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan	66
Tabel XXIX	Saya merasa nyaman dengan keadaan lingkungan dalam melakukan pekerjaan.....	67
Tabel XXX	Sarana dan prasarana yang disediakan kantor menunjang pekerjaan saya menjadi lebih efektif	67
Tabel XXXI	Kantor tempat saya bekerja memberikan waktu luang untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan	68
Tabel XXXII	Jam kerja dapat disesuaikan dengan saya	68
Tabel XXXIII	Saya merasa mempunyai karir yang baik dalam kantor ini .	69
Tabel XXXIV	Dalam kantor saya kesempatan promosi diberikan secara adil	69
Tabel XXXV	Supervisor memberikan perhatian, bantuan teknis dan dorongan kepada saya dalam menjalankan pekerjaan	69
Tabel XXXVI	Supervisor memiliki hubungan baik dengan saya	70
Tabel XXXVII	Saya harus melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan secara berbeda pada perusahaan saya	71

Tabel XXXVIII	Saya bekerja dengan dua atau lebih kelompok yang mempunyai bidang pekerjaan yang berbeda.....	71
Tabel XXXIX	Saya harus melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan untuk menyelesaikan tugas saya	72
Tabel XL	Saya menerima penugasan tanpa adanya perlengkapan dan sumber daya yang memadai	72
Tabel XLI	Saya mengetahui dengan pasti berapa besar otoritas/ wewenang yang saya miliki sebagai akuntan publik	73
Tabel XLII	Pekerjaan saya sebagai akuntan publik mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas dan terencana	73
Tabel XLIII	Saya mengetahui tanggung jawab saya telah membagi waktu dengan sebaik-baiknya untuk pekerjaan saya	74
Tabel XLIV	Terdapat penjelasan yang jelas mengenai apa yang harus saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Struktur Organisasi KAP Bambang Budi Tresno

Lampiran B Kuesioner Penelitian KAP

Lampiran C Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Lampiran D Hasil Output SPSS

Lampiran E Hasil Kuesioner

Lampiran F Surat Kantor Akuntan Publik