

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi, persaingan di dunia bisnis menjadi semakin ketat. Globalisasi ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Mereka juga harus menghadapi berbagai kompetitor, bukan hanya yang berasal dari dalam negeri, namun juga kompetitor asing (**dalam Faisal Fachrizi,2008:1**). Oleh karena itu, organisasi-organisasi maupun perusahaan-perusahaan yang terlibat dalam persaingan bisnis dituntut untuk lebih produktif, lebih berkualitas dan memiliki kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini akan berdampak langsung pada sumber daya manusia atau karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut. Mereka diharuskan menghasilkan kinerja yang optimal dan output yang berkualitas bagi organisasinya.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat **(dalam Amilin dan Rosita Dewi,2008:13)**.

Para peneliti di bidang perilaku telah lama menaruh perhatian yang besar pada pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap dan perilaku pegawainya yang mendorong timbulnya konflik dalam suatu organisasi. Misalkan dalam penelitian yang dilakukan oleh **Rahmawati dan Widagdo (2001:14)**, menyatakan bahwa hubungan yang positif terjadi jika komitmen organisasi tinggi maka konflik peran yang terjadi pun tinggi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Rahyuningsih (2005:14)**, menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi menyangkut perhatian atasan, lingkungan kerja, imbalan yang pantas dan tingkat kesulitan kerja yang kesemuanya mempengaruhi kinerja seseorang. Sehingga walaupun pekerjaan tersebut berisiko atau memiliki tingkat tekanan yang cukup tinggi dan seseorang sudah merasa puas di perusahaan tersebut, maka segala sesuatu yang dikerjakan akan membuahkan hasil maksimal.

Salah satu tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui hubungan antara organisasi dan pegawai profesionalisme. Hubungan secara tipikal mempunyai karakteristik menimbulkan konflik karena diasumsikan norma maupun nilai yang ada

pada organisasi dan pada profesi adalah *inheren incompatibility* (**Blaun dan Scott, 1962 dalam Rahmawati dan Widagdo,2001:13**).

Dalam dunia kerja saat ini, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi bahkan berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Menurut **Drs. H. Zainuddin Sri Kuntjoro, MPsi.** dalam artikelnya yang berjudul “Komitmen Organisasi” yang dimuat pada situs [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com), meskipun kata dan makna komitmen sudah sangat umum dibicarakan dan digunakan, namun ada saja para karyawan, termasuk pengusaha sekalipun, yang masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal komitmen sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

**Richard M. Steers (dalam Zainuddin Dwi Kuntjoro,2004:6)** menjelaskan bahwa komitmen organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif.

Karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi akan selalu berusaha untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongkong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Dengan

demikian, karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki tingkat keinginan berpindah yang rendah (**Gibson et al.1997**).

Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap positif yang berawal dari pengalaman kerja seseorang (**Judge dan Locke. 1993**)

Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah bahwa :

1. Peneliti lebih memfokuskan penelitian ini pada variabel komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja akuntan publik;
2. Penelitian ini dilakukan pada periode waktu yang berbeda dengan penelitian sebelumnya;
3. Objek penelitian difokuskan pada KAP.

*Role stress* ini mempunyai akibat yang umumnya negatif seperti menurunnya kualitas hasil kerja, rendahnya kepuasan kerja, rendahnya loyalitas pegawai pada perusahaan, dan tingginya keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Rebele dan E. Michaels** yang berjudul *Independent Auditor's Role Stress : Antecedent, Outcome dan Moderating Variabels (1990)*. *Role stress* yang terjadi pada akhirnya bukanlah variabel yang memoderasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kinerja akuntan publik.

Penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi, komitmen profesi, dan konflik peran pernah dilakukan oleh **Aranya dan Ferris (1984 dikutip dari Rahmawati dan Widagdo, 2001:14)** yang menemukan bahwa konflik peran yang dialami oleh akuntan yang bekerja pada organisasi yang berorientasi profesi (seperti kantor akuntan publik) adalah lebih rendah dibandingkan dengan akuntan yang bekerja pada organisasi non profesi, hal ini karena :

- a) Dalam organisasi profesi tingkat konflik bervariasi sesuai dengan posisi secara hirarkis.
- b) Persepsi terhadap konflik ditemukan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan berhubungan positif dengan keinginan untuk pindah.

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut, terutama dengan adanya *role stress* sebagai variabel moderating.

Berdasarkan fenomena yang sering terjadi di Kantor Akuntan Publik mengenai kepuasan kerja, seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di KAP-KAP yang berada di Bandung, yang akan penulis tuangkan dalam skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* sebagai Variabel Moderating”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik ketika dimoderasi oleh *Role Stress* ?

### 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan menggunakan *role stress* sebagai variabel moderating.

Tujuan dari penelitian ini sendiri, antara lain :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik ketika dimoderasi oleh *Role Stress*.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

#### 1.4.1 Kegunaan Akademis

- a) Memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan menggunakan *role stress* sebagai variabel moderating.
- b) Sebagai referensi dalam pengembangan ilmu akuntansi khususnya auditing, perilaku organisasi dan manajemen dalam kaitannya dengan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis

- a) Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan, khususnya pada topik yang diteliti yaitu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan menggunakan *role stress* sebagai variabel moderating.

b) Bagi Kantor Akuntan Publik

Dapat memberikan gambaran mengenai komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan menggunakan *role stress* sebagai variabel moderating yang dapat dilihat dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan untuk menetapkan berbagai kebijakan yang terbaik di Kantor Akuntan Publik tersebut.

c) Bagi Profesi Auditor

Dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah perubahan agar keberadaan profesi auditor dapat memberikan nilai tambah bagi organisasinya dan bagi masyarakat.

### 1.4.3 Kegunaan Penelitian Lanjutan

- a) Dapat digunakan sebagai bahan referensi khususnya untuk penulisan karya tulis ilmiah dengan topik yang sama.
- b) Untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman terbatas mengenai judul yang diteliti.