

## INTISARI

Dampak persaingan global adalah munculnya tuntutan dari setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu para pekerja harus lebih produktif dan memiliki kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut diatas berimbas pula terhadap kantor akuntan publik dimana kantor akuntan publik dituntut untuk semakin meningkatkan kualitas jasa yang diberikan kepada kliennya. Para pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan para pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja itu sendiri dapat dicapai melalui berbagai cara baik melalui pihak organisasi maupun pribadi pekerja itu sendiri. Salah satunya adalah dengan menciptakan komitmen organisasi pada diri pekerja. Membuat komitmen pekerja tinggi adalah sangat penting karena pekerja yang memperlihatkan komitmen yang tinggi akan lebih termotivasi dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu faktor yang mendukung tercapainya kepuasan kerja adalah komitmen profesional. Ketika seorang pekerja memiliki komitmen akan profesinya maka dengan sendirinya ia akan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi terhadap tujuan profesinya. Hal inilah yang akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri pekerja tersebut.

Penelitian yang dilakukan pada dua KAP yaitu KAP Ernst & Young dan KAP Hendrawinata, Gani & Rekan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya komitmen organisasi, komitmen profesional, serta kepuasan kerja yang dimiliki oleh auditor junior. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara ketiga variabel tersebut. Semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki oleh auditor junior maka semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor junior tersebut. Secara keseluruhan, komitmen organisasi dan komitmen profesional memiliki hubungan yang cukup berarti dengan kepuasan kerja auditor junior.

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

## ABSTRACT

*One of the impact of global competition is the appearance of demand from organizations to have high quality human resources to obtain competitive advantage. Therefore, every employees have to more productive and have a good performance in course to reach out the objectives that have been choosen. It also has impact to public accountant offices, where they are claimed to improve their services quality that given to their clients. The employees that have good work satisfaction will have good performance than they who have poor work satisfaction. The work satisfaction can be reached with many ways, such as create organization commitment from the employees. To make a high commitment from the employees is very important because they who show high commitment will be more motivated and more satisfied with their work. Besides that, the factor that also support achievment of work satisfaction is professional commitment. When employees have a commitment to their profession, they will have high belief and acceptance to their profession objectives. This will emerge work satisfaction to the employees.*

*The research that done at two public accountant offices, which are Ernst & Young and Hendrawinata Gani & Partners, can gives description about the importance of organization commitment, professional commitment, and work satisfaction. The result of this research conclude that there is correlation between those three variables. Higher professional commitment in junior auditosr, higher their work satisfaction. Overall, organization commitment and professional commitment have significant correlation with junior auditors work satisfaction.*

*Keywords: organization commitment, professional commitment, work satisfaction.*

12. Verani, Sri Dibyarti, Yuliana, Diana, dan Harry Peterson yang selalu memberikan waktu, saran, dukungan, semangat, dan doa kepada penulis. Terima kasih untuk persahabatan yang indah dan penuh warna selama masa kuliah.
13. Teman-teman Pondok Ceria, yang telah memberikan semangat dan banyak membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada kesalahan-kesalahan penulis dalam proses pembuatan skripsi ini dan semoga Tuhan Yesus Kristus membalas budi semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini. *God Bless...*

Bandung, Agustus 2008

( Masda Evelina )

---

## DAFTAR ISI

INTISARI.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.5 Rerangka Pemikiran .....	5
1.6 Metodologi Penelitian .....	9
1.6.1 Prosedur Pengumpulan Data.....	9
1.6.2 Prosedur Penentuan Sampel.....	10
1.6.3 Variabel Penelitian dan Perumusan Hipotesis .....	10
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	11

---

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Auditing .....	12
2.1.1 Pengertian Auditing .....	12
2.1.2 Jenis-jenis Audit.....	16
2.1.3 Jenis-jenis Auditor .....	18
2.1.4 Kantor Akuntan Publik (KAP).....	23
2.1.4.1 Izin Usaha Kantor Akuntan Publik .....	23
2.1.4.2 Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik .....	25
2.1.5 Perizinan Akuntan Publik .....	34
2.1.6 Jasa yang Diberikan Kantor Akuntan Publik .....	35
2.2 Komitmen.....	44
2.2.1 Pengertian Komitmen .....	44
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen.....	45
2.2.3 Hasil Komitmen .....	46
2.3 Komitmen Organisasi .....	47
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	47
2.3.2 Cara Membentuk Komitmen Organisasi.....	50
2.3.3 Strategi Komitmen .....	55
2.3.4 Pendekatan Komitmen Organisasi .....	56
2.4 Komitmen Profesional .....	63
2.4.1 Pengertian Komitmen Profesional .....	63
2.4.2 Karakteristik Komitmen Profesional.....	64

---

2.5 Kepuasan Kerja .....	65
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	65
2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	67
2.5.3 Dampak Kepuasan Kerja.....	72
2.5.4 Cara Pengungkapan Ketidakpuasan Kerja .....	73
2.5.5 Teori Kepuasan Kerja .....	74
2.6 Hubungan Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional dengan Kepuasan Kerja.....	78

### BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian .....	80
3.2 Metode Penelitian.....	80
3.2.1 Jenis Penelitian.....	80
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	81
3.2.2.1 Komitmen Organisasi (X1) .....	81
3.2.2.2 Komitmen Profesional (X2).....	84
3.2.2.3 Kepuasan Kerja (Y).....	84
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	89
3.2.4 Populasi dan Sampel .....	90
3.2.5 Pengujian Hipotesis.....	91
3.2.6 Teknik Pengolahan Data .....	93
3.2.6.1 Uji Normalitas.....	93
3.2.6.2 Uji Validitas .....	94

---

3.2.6.3 Uji Reliabilitas .....	95
3.2.6.4 Analisis Koefisien Korelasi Pearson.....	96
3.2.7 Penarikan Kesimpulan .....	97

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian .....	98
4.1.1 Karakteristik Responden.....	98
4.1.2 Analisa Data.....	101
4.2 Pembahasan dan Pengujian Hipotesa.....	115
4.2.1 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Auditor Junior.....	115
4.2.2 Hubungan Komitmen Profesional dengan Kepuasan Kerja Auditor Junior.....	116
4.2.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesional Auditor Junior .....	117
4.2.3 Hubungan Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional dengan Kepuasan Kerja.....	118

#### BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan .....	119
5.2 Saran.....	120

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN

---

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Level dan Tanggung Jawab Staff .....	33
Tabel 2.2 Dimensi Komitmen.....	61
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	86
Tabel 3.2 Pedoman Koefisien Korelasi .....	97
Tabel 4.1 Kondisi Kuesioner .....	99
Tabel 4.2 Daftar Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Jabatan, dan Masa Kerja .....	99
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	103
Tabel 4.4 KMO and Barlett's Test .....	107
Tabel 4.5 Rotated Component Matrix .....	108
Tabel 4.6 Reliability Statistics untuk Komitmen Organisasi (KO).....	109
Tabel 4.7 Item-Total Statistics untuk Komitmen Organisasi (KO) .....	110
Tabel 4.8 Reliability Statistics untuk Komitmen Profesional (KP).....	110
Tabel 4.9 Item-Total Statistics untuk Komitmen Profesional (KP) .....	110
Tabel 4.10 Reliability Statistics untuk Kepuasan Kerja (KK).....	111
Tabel 4.11 Item-Total Statistics untuk Kepuasan Kerja (KK).....	111
Tabel 4.12 Rotated Component Matrix - Final .....	112
Tabel 4.13 Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	113
Tabel 4.14 Hubungan antara Komitmen Profesional dengan Kepuasan Kerja.....	114



---

<b>Tabel 4.15 Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesional .....</b>	<b>114</b>
<b>Tabel 4.16 Pengaruhnya Secara Keseluruhan .....</b>	<b>118</b>

---

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1 Model Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>Gambar 1.2 Paradigma Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>Gambar 2.1 Definisi Audit .....</b>	<b>15</b>
<b>Gambar 2.2 Tipe Audit.....</b>	<b>18</b>
<b>Gambar 2.3 Tipe Auditing, Auditor, dan Pekerjaan Mereka.....</b>	<b>22</b>
<b>Gambar 2.4 Akitivitas Kantor Akuntan Publik.....</b>	<b>44</b>
<b>Gambar 3.1 Struktur Hubungan Antara Variabel X1, X2, dan Y.....</b>	<b>92</b>

---

## DAFTAR GRAFIK

<b>Grafik 4.1 Kurva Normal Konstruk KO .....</b>	<b>104</b>
<b>Grafik 4.2 Kurva Normal Konstruk KP .....</b>	<b>105</b>
<b>Grafik 4.3 Kurva Normal Konstruk KK .....</b>	<b>105</b>