

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam dunia kerja dewasa ini, dimana persaingan menjadi semakin ketat dan bersifat global, maka organisasi-organisasi maupun perusahaan-perusahaan yang terlibat didalamnya dituntut untuk lebih produktif dan memiliki kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. **Steers (1985:211)** mengatakan bahwa pada kenyataannya, para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tujuan organisasi. Rokhman dalam **Usmara (2003:121)** mengatakan bahwa persaingan global menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia menentukan *survive*-nya organisasi di era yang ditandai kompetisi yang sangat ketat. Dari kedua pernyataan yang telah disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa persaingan global akan berdampak langsung kepada orang-orang atau individu-individu yang terlibat didalam organisasi, dimana mereka diminta untuk menunjukkan kredibilitas dan profesionalisme yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan output yang baik bagi organisasinya.

Menurut **Wexley dan Yuki (1988:154)** kepuasan kerja menjadi penting dalam dunia kerja karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja baik individu maupun kelompok, yang pada

gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, kerja lamban, mogok kerja, pindah kerja, kerusakan yang disengaja, dan sebagainya. Hal ini berakibat pada kerugian bagi perusahaan walaupun manifestasi kerugiannya tidak terlalu jelas tampak. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi.

Namun fenomena yang banyak terjadi adalah tingkat perpindahan kerja staf akuntan yang dihadapi oleh KAP di Indonesia cukup tinggi (Toly, 2001). Hasil dari penelitian Suwandi dan Indriantoro dalam Toly (2001) dengan menggunakan sampel staf akuntan pada KAP Indonesia menyarankan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan anteseden (variabel pendahulu) dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

**Herzberg dalam Temaluru (2001)** mengatakan bahwa kepuasan kerja tercapai jika faktor-faktor motivator terpenuhi. Konsep motivator Herzberg secara implisit menjelaskan adanya hubungan antara komitmen organisasi dan komitmen profesional dengan aspek-aspek kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi dan profesinya, diharapkan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperolehnya.

**Menurut Muchinsky dalam Temaluru (2001)** komitmen terhadap organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan

---

untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan. Membuat komitmen pekerja tinggi adalah sangat penting karena pekerja yang memperlihatkan komitmen yang tinggi, diasumsikan sebagai lebih termotivasi dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pada umumnya mereka kurang tertarik untuk meninggalkan perusahaan mereka.

Komitmen profesional diasumsikan pula sebagai faktor dalam mendukung tercapainya kepuasan kerja. Komitmen profesional mendasari perilaku sikap dan orientasi seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Menurut Shaub dalam **Faisal (2007)**, organisasi mempunyai tujuan yang serupa dengan tujuan profesi sehingga sebagai konsekuensinya auditor akan mempunyai komitmen pada profesinya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis ingin meneliti lebih lanjut permasalahan ini yang dituangkan dalam usulan peneliti dengan judul :

**“Analisis Hubungan Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional dengan Kepuasan Kerja Auditor Junior.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana korelasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor junior pada kantor akuntan publik
2. Bagaimana korelasi antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor junior pada kantor akuntan publik.

- 
3. Bagaimana korelasi antara komitmen organisasi dengan komitmen profesional auditor junior pada kantor akuntan publik.
  4. Bagaimana korelasi antara komitmen organisasi dan komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor junior pada kantor akuntan publik.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diidentifikasi diatas maka penelitian dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui bagaimana korelasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor junior pada kantor akuntan publik.
2. Untuk mengetahui bagaimana korelasi antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor junior pada kantor akuntan publik.
3. Untuk mengetahui bagaimana korelasi antara komitmen organisasi dengan komitmen profesional auditor junior pada kantor akuntan publik.
4. Untuk mengetahui bagaimana korelasi antara komitmen organisasi dan komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor junior pada kantor akuntan publik.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap agar hasil penelitian akan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Kantor akuntan publik, untuk memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan pihak manajemen dalam menetapkan kebijakan komitmen organisasi bagi auditor junior dimasa mendatang.
2. Bagi rekan mahasiswa, sebagai bahan referensi dan titik tolak dalam melakukan penelitian pada objek lain atau objek yang lebih luas cakupannya pada disiplin ilmu yang diteliti.

#### 1.5 Rerangka Pemikiran

Perusahaan-perusahaan dalam hal ini termasuk kantor akuntan publik perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja agar tidak hanya dapat mempertahankan eksistensi dirinya namun juga sukses dalam persaingan ketat dewasa ini, karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja baik individu maupun kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Menurut **Mangkunegara (2002:117)** kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Sedangkan menurut **Robbins (2006:94)** kepuasan kerja merujuk ke sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu; seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah teori dua faktor (disebut juga teori motivasi-higiene) yang dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Teori dua faktor terdiri dari faktor-faktor intrinsik dan faktor-faktor ekstrinsik. Menurut **Herzberg dalam Robbins (2006:218)** faktor-faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan. Adapun faktor-faktor intrinsik (motivation factors) terdiri dari :

1. Achievement (prestasi).
2. Recognition (pengakuan).
3. The work it self (pekerjaan itu sendiri).
4. Responsibilities (tanggung jawab).
5. Advancement (kemajuan).
6. The possibility of growth (pengembangan karir).

Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik (hygiene factors) terdiri dari :

1. Company procedure (kebijakan perusahaan)
2. Quality of supervision (kualitas supervisi)
3. Interpersonal relationship (hubungan antar pribadi)
4. Working condition (kondisi kerja)
5. Job security (keamanan kerja)

6. Wages (gaji / upah)

7. Status.

Konsep motivator Herzberg secara implisit menjelaskan adanya hubungan antara komitmen organisasi dan komitmen profesional dengan aspek-aspek kepuasan kerja. Menurut **Robbins (2006:94)** komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

**Allen dan Meyer dalam Yuwono, dkk (2005:140)** merumuskan tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut adalah :

1. Affective commitment.

Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah want to. Dalam tipe commitment ini, individu merasakan adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai-nilai organisasi.

2. Continuance commitment.

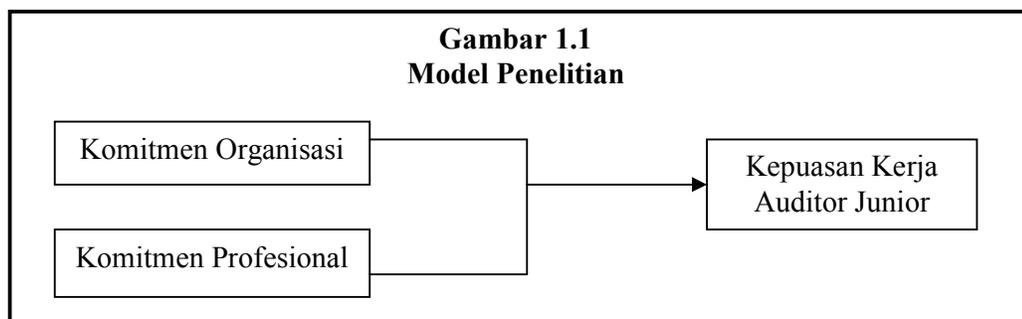
Merupakan suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (need to). Komitmen tipe ini lebih mendasarkan keterikatannya pada cost benefit analysis.

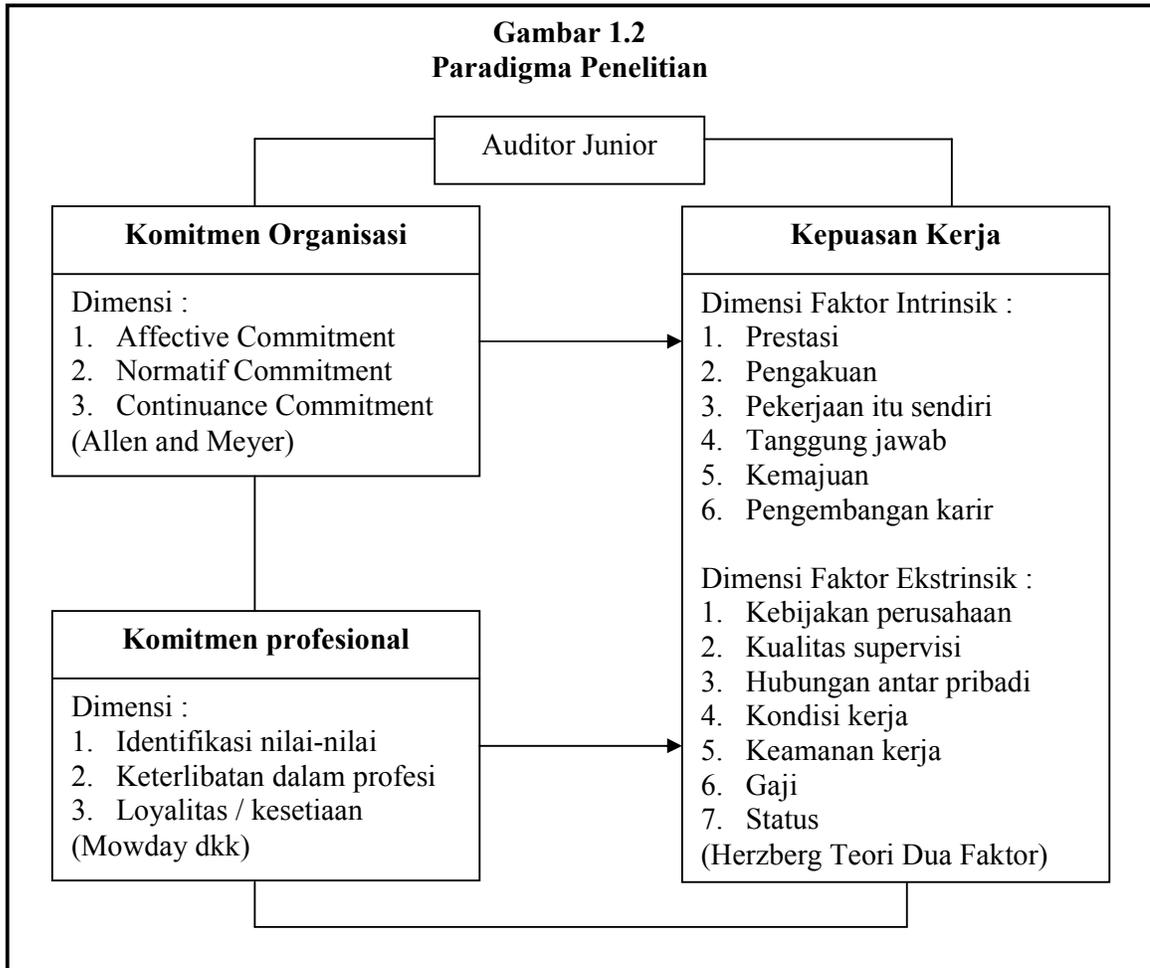
### 3. Normative commitment.

Merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (ought to). Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Menurut **Mowday et al. dalam Faisal (2007)** individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi.

Atas uraian-uraian yang telah dikemukakan mengenai komitmen organisasi dan komitmen profesional yang diasumsikan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, maka dibawah ini dicantumkan model dan paradigma penelitian yaitu sebagai berikut :





## 1.6 Metodologi Penelitian

### 1.6.1 Prosedur Pengumpulan Data

Teknik penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

1. Penelitian kepustakaan (library study)

Dilakukan dengan mencari bahan-bahan yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini. Penelitian kepustakaan ini menggunakan buku-buku dan jurnal-jurnal yang akan dijadikan sebagai sumber referensi untuk mendukung hasil dari penelitian ini

## 2. Penelitian lapangan (field study)

Pengumpulan data akan dilakukan dengan menggunakan metode survei. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang akan dikirimkan secara langsung dan disertai surat permohonan kepada pimpinan-pimpinan beberapa kantor akuntan publik yang ada di Bandung. Kuesioner yang telah diisi oleh para auditor junior sebagai responden akan dijaga kerahasiannya.

### 1.6.2 Prosedur Penentuan Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode random sederhana, yaitu dilakukan dengan mengambil secara langsung dari populasinya secara random. Dalam penelitian ini, jumlah populasi belum diketahui, sehingga jumlah sampel yang akan diambil diperkirakan sekitar kurang lebih 40 sampel auditor junior.

### 1.6.3 Variabel Penelitian dan Perumusan Hipotesa

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi sebagai variabel independen pertama (X1)
2. Komitmen profesional sebagai variabel independen kedua (X2)
3. Kepuasan kerja auditor junior sebagai variabel dependen (Y)

Perumusan hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>01</sub> : Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor junior.

- H<sub>A1</sub> : Terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor junior.
- H<sub>02</sub> : Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor junior.
- H<sub>A2</sub> : Terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor junior.
- H<sub>03</sub> : Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dengan komitmen profesional auditor junior.
- H<sub>A3</sub> : Terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dengan komitmen profesional auditor junior.
- H<sub>04</sub> : Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dan komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor junior.
- H<sub>A4</sub> : Terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dan komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor junior.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, maka penelitian dilakukan pada dua kantor akuntan publik (KAP) terdaftar yaitu Kantor Akuntan Publik Ernst & Young dan Kantor Akuntan Publik Hendrawinata, Gani & Rekan. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Maret 2008 sampai bulan Juni 2008.

