

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Karesidenan Surakarta dan Yogyakarta)



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan Syarat-syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

ARI DWI SETYAWAN

B. 200 040 084

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan publik diperlukan untuk dapat memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan agar laporan keuangan tersebut tidak memberikan informasi yang menyesatkan pada masyarakat. Masyarakat dan pemakai laporan keuangan mengharapkan agar auditor dapat memberikan jaminan mutlak mengenai hasil proses audit yaitu laporan keuangan.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmen dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Aranya (dalam Cahyono 2002) menganalisis efek komitmen organisasional dan komitmen profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasional dan profesional sebagai *prediktor* kepuasan kerja, dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya upaya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter, dan Steers dalam Sri Tresnaningsih, 2003). Oleh

karena itu komitmen organisasional menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Dalam penelitian Trisnaningsih (2003) dinyatakan bahwa seorang individu harus mempunyai komitmen organisasi yang tinggi agar dapat bekerja sama dan berprestasi dengan baik. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhi harapan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Trisnaningsih (2003) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian tersebut mengambil sampel auditor. Penelitian tersebut mengambil sampel auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur yang terdaftar pada Direktori Ikatan Akuntan Indonesia per 31 Desember 2000 dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Trisnaningsih (2003). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel dari penelitian ini adalah auditor bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan D.I Yogyakarta yang terdaftar di Direktori Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2003.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan**

Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Karesidenan Surakarta Dan Yogyakarta)”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi?

C. Pembatasan Masalah

Supaya penelitian ini lebih terarah dan jelas, maka penelitian ini hanya mengambil sampel auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Karisidenan Surakarta dan Yogyakarta yang terdaftar pada Direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia tahun 2003. Kantor Akuntan Publik yang bersedia menjadi obyek penelitian di Surakarta ada empat yaitu, KAP Drs. Wartono dan Co, KAP Rachmat Wahyudi, KAP Drs. Payamta dan Co. Sedangkan Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta yang menjadi obyek Penelitian yaitu KAP Drs. Bismar, Muntalib & Yunus, dan KAP Doli, Bambang, Sudarmaji dan Dadang.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktek nyata.

2. Bagi Auditor

Memberikan masukan bagi auditor mengenai hubungan antara komitmen, kepuasan kerja, dan motivasi bahwa dengan adanya komitmen membuat karyawan dapat termotivasi dalam sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini sebagai masukan dan sumber acuan bagi pembaca atau penelitian lain untuk menjadi perbandingan terhadap masalah-masalah yang sama sebagaimana terdapat di atas.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Pembatasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang pengertian motivasi teori dini motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, auditor, karakteristik akuntan publik sebagai suatu profesi, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, instrument penelitian, teknik pengujian data, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai pengumpulan data, hasil pengujian data, dan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran.