

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

(Survey di Kantor Akuntan Publik di Karisidenan Surakarta dan Yogyakarta)



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

SETYA NUR FAUZI
B 200 050198

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2009

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. Azwar (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa adanya kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

Caugemi dan Claypool (dalam As' ad, 2002) menyatakan kepuasan kerja menyangkut cara kerja seseorang karyawan menyesuaikan dirinya dengan kondisi dan situasi kerja. Penyesuaian diri berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan semangat dalam bekerja atau sering disebut dengan motivasi kerja sehingga karyawan merasakan senang dan

semangat dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja seseorang akan merasakan berat dalam melakukan pekerjaannya.

Pengetahuan pihak manajemen akan kepuasan kerja pegawai mempunyai banyak manfaat bagi kepentingan pegawai itu sendiri, organisasi, dan masyarakat. Bagi pegawai, salah satu manfaat adanya pengetahuan pihak manajemen tentang kepuasan kerja pegawai dan *follow-up*-nya adalah timbulnya *sense of belonging* terhadap organisasi yang selanjutnya akan mendorong individu tersebut berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Manfaat berikutnya akan dirasakan oleh organisasi, yaitu peningkatan produktivitas dan efisiensi melalui perbaikan sikap dan perilaku para pegawai. Keadaan ini pada akhirnya akan meningkatkan kualitas masyarakat di sekitar organisasi tersebut (Mardalis, 2000).

Kepuasan kerja adalah indikator utama untuk kesesuaian. Seseorang yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya (*performance*), dan sebaliknya seseorang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja ini adalah sesuatu evolusi terhadap hubungan saling bergantung (korespondensi) secara kognitif dan afektif antara individu dengan lingkungan kerjanya. Pengetahuan pihak manajemen akan kepuasan kerja pegawai mempunyai banyak manfaat bagi kepentingan pegawai itu sendiri, organisasi dan masyarakat.

Kepuasan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi ataupun karyawan, namun demikian dalam mencapai kedua hal tersebut banyak sekali kendala yang dihadapi dalam suatu organisasi salah satunya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. (Reksohadiprojo dan Handoko, 1991). Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kekomplekkan proses ini adalah karena setiap individu begitu jauh berbeda antara satu sama lain. Hal ini tidak memungkinkan untuk membuat suatu hukum universal yang akan memperkirakan bagaimana orang berperilaku dalam keadaan-keadaan tertentu.

Ahmadi dan Supriyono (1991) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam untuk mencapai tujuan tertentu semua motivasi manusia berpangkal pada 3 macam motivasi, yaitu (1) motivasi mempertahankan diri, (2) motivasi mempertahankan jenis dan (3) motivasi mengembangkan diri. Motivasi yang dimiliki oleh individu untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi kerja adalah motivasi untuk mengembangkan diri sehingga dapat mencapai rasa kepuasan kerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan disebut motivasi.

Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dikatakan oleh Wijono (2003) bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan oleh komunikasi yang positif dan harmonis dalam organisasi. Motivasi kerja ini dapat menimbulkan motivasi berprestasi dalam kerja sehingga antara atasan dan bawahan dalam

organisasi secara bersama-sama untuk prestasi kerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi juga prestasi yang diperlihatkan sehingga dalam diri karyawan atau pegawai akan memiliki motivasi dalam kerjanya.

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.

Strategi komitmen organisasi berusaha menciptakan situasi yang mampu menumbuhkan perasaan memiliki pada setiap karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Semua dampak positif yang diperoleh sebagai konsekuensi dari para karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan sangat berguna bagi perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja.

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.

Komitmen yang tinggi pada karyawan berdampak positif pada perusahaan seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over* (Mathie dan Zajac, dalam Fatikha,

2005). Oleh karena itu, komitmen pada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan harus diupayakan secara maksimal, maksudnya perusahaan berusaha memenuhi hak-hak karyawan sehingga karyawan memiliki sikap loyal dan komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan komitmen yang tinggi pada karyawan, organisasi atau perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat lebih setia pada organisasi, karyawan tahu menyimpan rahasia organisasi, karyawan akan bekerja dengan sebaikbaiknya untuk kepentingan organisasi dan senantiasa bermotivasi tinggi serta bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi.

Pihak perusahaan atau organisasi mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawannya oleh karena sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki karyawan dengan komitmen tinggi terhadap perusahaan (Rifani, dalam Wening, 2005). Meskipun demikian pada kenyataannya pemimpin perusahaan atau organisasi terkadang mengeluhkan tentang rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan yang berada atau bekerja di perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Komitmen yang tinggi dari para karyawan harapan pihak perusahaan, maka pihak perusahaan hendaknya memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, seperti motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi sehingga dapat mempertahankan kualitas kerja tinggi dan

bersaing melalui usaha-usaha yang ditemui dapat diselesaikan dengan baik sehingga produktivitas kerja dapat meningkat lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan 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 yaitu pada jumlah sampel dan pelaksanaan penelitian yaitu tahun 2003 dan 2008. Persamaan penelitian ini dan sebelumnya adalah auditor bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan D.I Yogyakarta yang terdaftar di Direktori Ikatan Akuntan Indonesia.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka penulis mengambil judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan**

Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Karisidenan Surakarta Dan Yogyakarta)”

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderating?

C. 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 kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderating.

D. 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 Karyawan

Memberikan masukan bagi karyawan 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 diatas.