

Skripsi

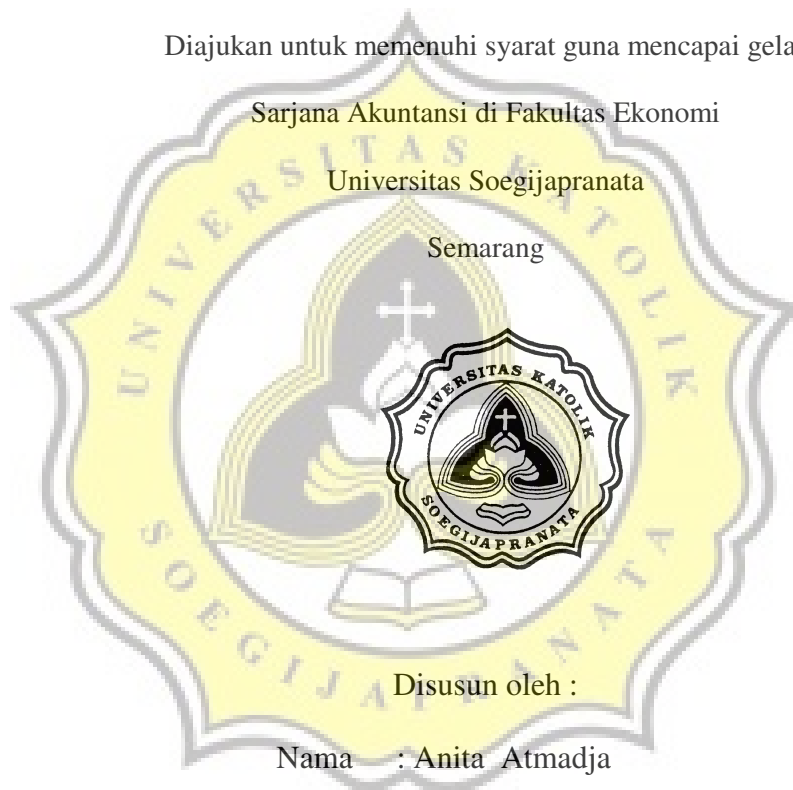
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KONFLIK PERAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Semarang)**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar

Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi

Universitas Soegijapranata

Semarang



Disusun oleh :

Nama : Anita Atmadja

NIM : 01.60.0043

Jurusan : Akuntansi

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

2005

DAFTAR ISI

	HAL
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi	iv
Halaman Persembahan	v
Abstraksi	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II : LANDASAN TEORI	7
2.1. Tinjauan Pustaka	7
2.1.1. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	 7

2.1.2.	Budaya Organisasi	9
2.1.3.	Konflik Peran	14
2.1.4.	Pengembangan Hipotesis	16
2.2.	Kerangka Pemikiran	19
2.3.	Definisi Operasional Variabel	20
BAB III : METODE PENELITIAN		24
3.1.	Obyek dan Lokasi Penelitian	24
3.2.	Populasi dan Sampel	24
3.3.	Metode Pengumpulan Data	26
3.3.1.	Jenis dan Sumber Data	26
3.3.2.	Teknik Pengumpulan Data	26
3.4.	Pengujian Validitas dan Rentabilitas	26
3.5.	Metode Analisis Data	28
BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		32
4.1.	Identitas Responden	32
4.2.	Deskripsi Variabel	35
4.3.	Uji Validitas dan Rentabilitas	37
4.3.1.	Uji Validitas	37
4.3.2.	Uji Reliabilitas	38
4.4.	Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis	39
4.4.1.	Pengujian Hipotesis 1	39
4.4.2.	Pengujian Hipotesis 2	43
4.5.	Pembahasan	46

BAB V : PENUTUP	49
5.1. Kesimpulan	49
5.2. Implementasi dan Sasaran Penelitian	49



ABSTRAKSI

Seiring dengan semakin mengarahnya tahapan masyarakat yang berorientasi kerja, factor manusia tidak dapat diabaikan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kantor Akuntansi Publik (KAP) sebagai perusahaan profesional, juga harus memiliki keunggulan kompetitif, yang salah satu asetnya adalah karyawan.

Seorang karyawan tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan dan juga harapan bagi dirinya sendiri dari tempatnya bekerja. Hal ini tentu saja membuat Kantor Akuntan Publik harus meminimalkan ketidakpuasan karyawan yang akan menimbulkan suatu bentuk keikatan atau komitmen karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin bagi perusahaan. Factor-faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi antara lain adalah Budaya Organisasi dan Konflik Peran.

Untuk mengetahui keterkaitan antara Budaya Organisasi dan Konflik Peran terhadap kepuasan kerja dengan memasukkan komitmen organisasi sebagai variable intervening. Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang diberikan pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. Yang menjadi populasi adalah Akuntan Publik yang tergabung dalam KAP yang berada di Kota Semarang. Jumlah KAP adalah 16 KAP dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 59 responden. Sedangkan unit analisisnya adalah staf Akuntan Publik secara individual.

Dalam penelitian ini variable budaya organisasi dan konflik peran digunakan sebagai variable bebas, dan variable kepuasan kerja digunakan sebagai variable terikat serta komitmen organisasi digunakan sebagai intervening. Analisis regresi berganda digunakan untuk menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variable intervening dari model tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan KAP. Namun demikian pengaruh langsungnya terbukti lebih besar dibanding pengaruh tidak langsungnya. Konflik peran juga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja manajerial secara langsung maupun secara tidak langsung. Namun pengaruh konflik peran secara tidak langsung melalui komitmen organisasi lebih besar dibanding pengaruh langsungnya.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Konflik Peran.