

Skripsi

**PENGARUH RELIGIOSITAS TERHADAP KETERLIBATAN
KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA,
DAN PRODUKTIVITAS
Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai
gelar Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang

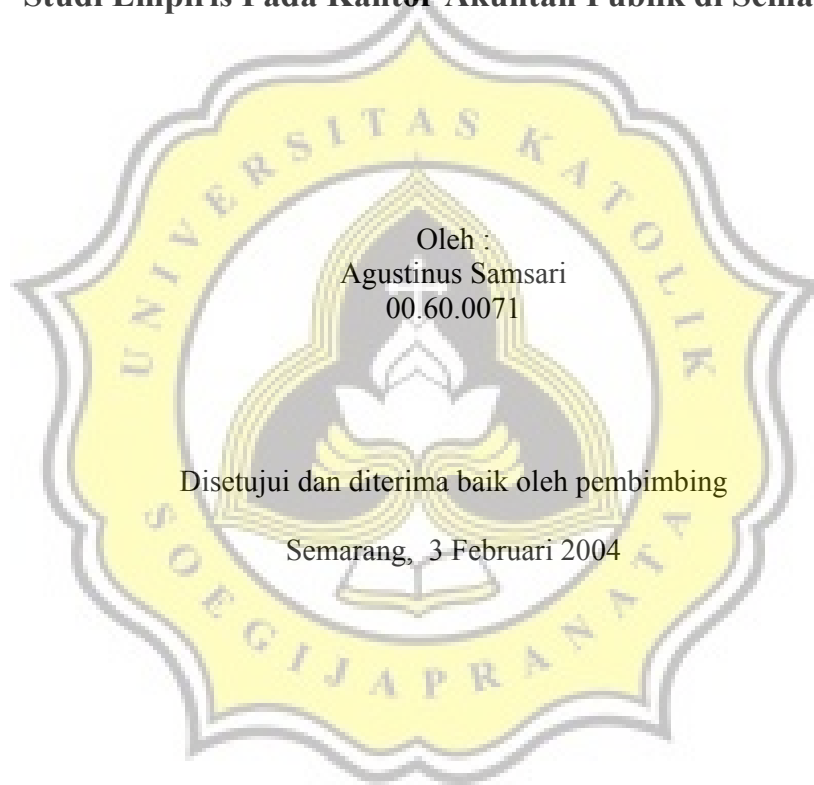


Agustinus Samsari
00.60.0071

Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang
2004

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH RELIGIOSITAS TERHADAP KETERLIBATAN
KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA,
DAN PRODUKTIVITAS**
Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang



Oleh :
Agustinus Samsari
00.60.0071

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing

Semarang, 3 Februari 2004

Pembimbing

Clara Susilawati,SE.,MSi

Abstraksi

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bekerja ditentukan oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah tingkat kecerdasan, yang dalam kajian psikologi terbagi dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Dalam penelitian religiositas, konsep religiositas disamakan dengan spiritualitas dan etika agama. Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh religiositas dimensi belief, religiositas dimensi komitmen, dan religiositas dimensi behavior terhadap keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan juga pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Alasan pemilihan topik ini karena selama ini belum banyak penelitian yang dilakukan berhubungan dengan pengaruh religiositas di kalangan akuntan. Di samping bahwa profesi akuntan akhir-akhir ini banyak mendapat sorotan negatif karena perilaku akuntan itu sendiri.

Penelitian ini menggunakan data dari sembilan KAP, dengan jumlah responden sebanyak 44 orang. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang telah terkumpul, kemudian diolah dengan bantuan program Komputer SPSS dan pengujian hipotesis digunakan uji regresi.

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa $F_{hitung} (5.001) > F_{tabel} (4.07)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa religiositas dimensi belief berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Kesimpulan ini mendukung hasil penelitian Gozhali (2002).

Hasil perhitungan dan analisis data menunjukkan bahwa $F_{hitung} (3.856) < F_{tabel} (4.07)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa religiositas dimensi komitmen tidak berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Kesimpulan ini tidak mendukung hasil penelitian Gozhali (2002). Hal ini berkaitan dengan pengalaman dalam beragama. Orang yang memiliki pengalaman beragama yang intens akan memiliki kreativitas yang tinggi dan untuk menumbuhkan keterlibatan kerja dibutuhkan adanya kreativitas.

Hasil perhitungan dan analisis data menunjukkan bahwa $F_{hitung} (0.013) < F_{tabel} (4.07)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa religiositas dimensi behavior tidak berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Kesimpulan ini tidak mendukung hasil penelitian Gozhali (2002). Hal ini berkaitan dengan praktek beribadah dan pengamalan dalam beragama. Orang yang melakukan praktek beragama secara intens akan menghasilkan pemikiran yang cemerlang yang meningkatkan kreativitas. Dalam pengamalan beragama yang dikaitkan dengan bekerja, maka orang yang bersangkutan akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh- sungguh dan menyelesaikan segala urusannya dengan kreatif. Dan untuk menumbuhkan keterlibatan kerja dibutuhkan kreativitas.

Hasil perhitungan dan analisis data menunjukkan bahwa $F_{hitung} (1.178) < F_{tabel} (4.07)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa religiositas dimensi belief tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kesimpulan ini tidak mendukung hasil penelitian Gozhali (2002). Hal ini berkaitan dengan keyakinan

dan pengetahuan agama. Keimanan akan mendorong untuk selalu memecahkan masalah filosofis dan ilmiah dengan bantuan Tuhan, yang ditunjang dengan akal yang kreatif. Pengetahuan agama yang tinggi akan mendorong kelancaran dalam berpikir, yang menjadi bagian dari kreativitas. Jadi untuk menumbuhkan komitmen organisasi dibutuhkan adanya kreativitas.

Hasil perhitungan dan analisis data menunjukkan bahwa $F_{hitung} (1.564) < F_{tabel} (4.07)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa religiositas dimensi komitmen tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kesimpulan ini tidak mendukung hasil penelitian Gozhali (2002). Hal ini berkaitan dengan pengalaman dalam beragama. Orang yang memiliki pengalaman beragama yang intens akan memiliki kreativitas yang tinggi dan untuk menumbuhkan komitmen organisasi dibutuhkan adanya kreativitas.

Hasil perhitungan dan analisis data menunjukkan bahwa $F_{hitung} (1.139) < F_{tabel} (4.07)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa religiositas dimensi behavior tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kesimpulan ini tidak mendukung hasil penelitian Gozhali (2002). Hal ini berkaitan dengan praktek beribadah dan pengamalan dalam beragama. Orang yang melakukan praktek beragama secara intens akan menghasilkan pemikiran yang cemerlang yang meningkatkan kreativitas. Dalam pengamalan beragama yang dikaitkan dengan bekerja, maka orang yang bersangkutan akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikan segala urusannya dengan kreatif dan untuk menumbuhkan komitmen organisasi dibutuhkan adanya kreativitas.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (3.424) > F_{tabel} (3.22)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian Gozhali (2002).

Hasil penghitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (13.044) > F_{tabel} (4.07)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas. Hasil mendukung penelitian Gozhali (2002).

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	iv
Halaman Persembahan	v
Halaman Motto	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Abstrak	xiv
Bab I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pikir	7
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Religiositas	11
2.2 Spiritual Qutiont	14

2.3	Keterlibatan Kerja	16
2.4	Komitmen Organisasi	18
2.5	Kepuasan Kerja	20
2.6	Produktivitas	22
2.7	Pengembangan Hipotesis	26
2.7.1	Hubungan Religiositas dengan Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi	26
2.7.2	Hubungan Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas	30
BAB III	METODE PENELITIAN	37
3.1	Jenis dan Sumber Data	37
3.2	Metode Pengumpulan Data	37
3.3	Objek Penelitian	38
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.4.1	Religiositas Dimensi Belief	39
3.4.2	Religiositas Dimensi Komitmen	39
3.4.3	Religiositas Dimensi Behavior	40
3.4.4	Komitmen Organisasi	40
3.4.5	Keterlibatan Kerja	40
3.4.6	Kepuasan Kerja	41
3.4.7	Produktivitas	41
3.5	Teknik Analisis Data	42
3.5.1	Statistik Deskriptif	42

3.5.2	Uji Validitas	42
3.5.3	Uji Reliabilitas	44
3.5.4	Analisis Data	45
3.5.5	Langkah Pengujian Hipotesis	46
3.5.5.1	Langkah Pengujian Hipotesis 1	46
3.5.5.2	Langkah Pengujian Hipotesis 2	47
3.5.5.3	Langkah Pengujian Hipotesis 3	47
3.5.5.4	Langkah Pengujian Hipotesis 4	48
BAB IV	HASIL DAN ANALISIS	49
4.1	Gambaran Umum Responden	49
4.2	Statistik Deskriptif	51
4.3	Pengujian Hipotesis	56
4.3.1	Pengujian Hipotesis 1	56
4.3.2	Pengujian Hipotesis 2	61
4.3.3	Pengujian Hipotesis 3	66
4.3.4	Pengujian Hipotesis 4	68
BAB V	KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI	70
5.1	Kesimpulan	70
5.2	Keterbatasan	74
5.3	Implikasi	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN