

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena perilaku kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja seperti produktif, rajin, malas dan lain sebagainya atau mempunyai hubungan dengan beberapa perilaku yang sangat penting di dalam sebuah organisasi perusahaan. Menurut Robbins (2013) makna/ hakikat suatu pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan bos, mengikuti aturan organisasi dan kebijakan, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan disukai.

Komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntunan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak positif bagi suatu pekerjaan (Trisnaningsih, 2004). Komitmen yang harus dimiliki oleh seorang internal auditor adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tersebut. Seringkali komitmen organisasi diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut. Dengan dimilikinya komitmen organisasi yang tinggi pada diri seorang internal auditor dalam melaksanakan tugasnya dapat mendorong adanya iklim kerja yang

mendukung internal auditor untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja internal auditor itu sendiri (Ikhsan dan Ishak, 2005). Menurut Robbins (2013) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Puspitasari (2005) dalam Wijayanti (2008) menjelaskan dalam mencapai kepuasan kerja, seseorang juga harus memiliki motivasi dalam dirinya. Motivasi diperlukan untuk mendorong suatu profesi untuk melakukan pekerjaannya dan mengembangkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terlibat dalam membentuk *goal congruence*. Motivasi membuat manusia melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan motivasi juga membuat manusia meraih kepuasan (*satisfaction*) dalam pekerjaan mereka. Kebanggaan atas apa yang telah dicapai sehingga menimbulkan rasa puas (*satisfy*), dapat pula disebut sebagai motivasi.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2004) memberikan hasil penelitian bahwa motivasi merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Wijayanti (2008) memberikan hasil penelitian bahwa motivasi bukan merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sulistyawati (2012) memberikan hasil

penelitian bahwa motivasi merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Sementara komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Terdapat inkonsistensi hasil penelitian baik antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja maupun pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Ketiga penelitian tersebut di atas [Trisnaningsih (2004), Wijayanti (2008) dan Sulistyawati (2012)] sama-sama menggunakan kuesioner penelitian komitmen organisasi dari Mayer dan Allen (1984) tetapi dengan sampel penelitian yang berbeda sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wijayanti (2008) adalah pada penelitian tersebut ada perbedaan sampel penelitian. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional tetapi hasil penelitian menunjukkan komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan sehingga pada penelitian ini tidak digunakan variabel komitmen profesional dan menggunakan modifikasi yaitu variabel moderating serta perbedaan sampel penelitian.

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut karena bermanfaat bagi internal auditor sebagai dasar penentuan tingkat *turnover* di perusahaan. Penelitian ini harus dilaksanakan secara berkesinambungan karena kepuasan kerja merupakan pertanda awal suatu komitmen organisasi bagi seorang internal auditor yang bekerja pada perusahaan. Hal tersebut yang menjadi dasar **motivasi**

penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Di Perusahaan Manufaktur Semarang).”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka berikut adalah perumusan masalah penelitian ini: Apakah interaksi antara komitmen organisasi dengan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berikut adalah tujuan penelitian ini: Untuk menganalisis pengaruh interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat penelitian ini.

### **1. Bagi Internal Auditor**

Memberikan manfaat bagi internal auditor sehingga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal.

## **2. Bagi Perusahaan**

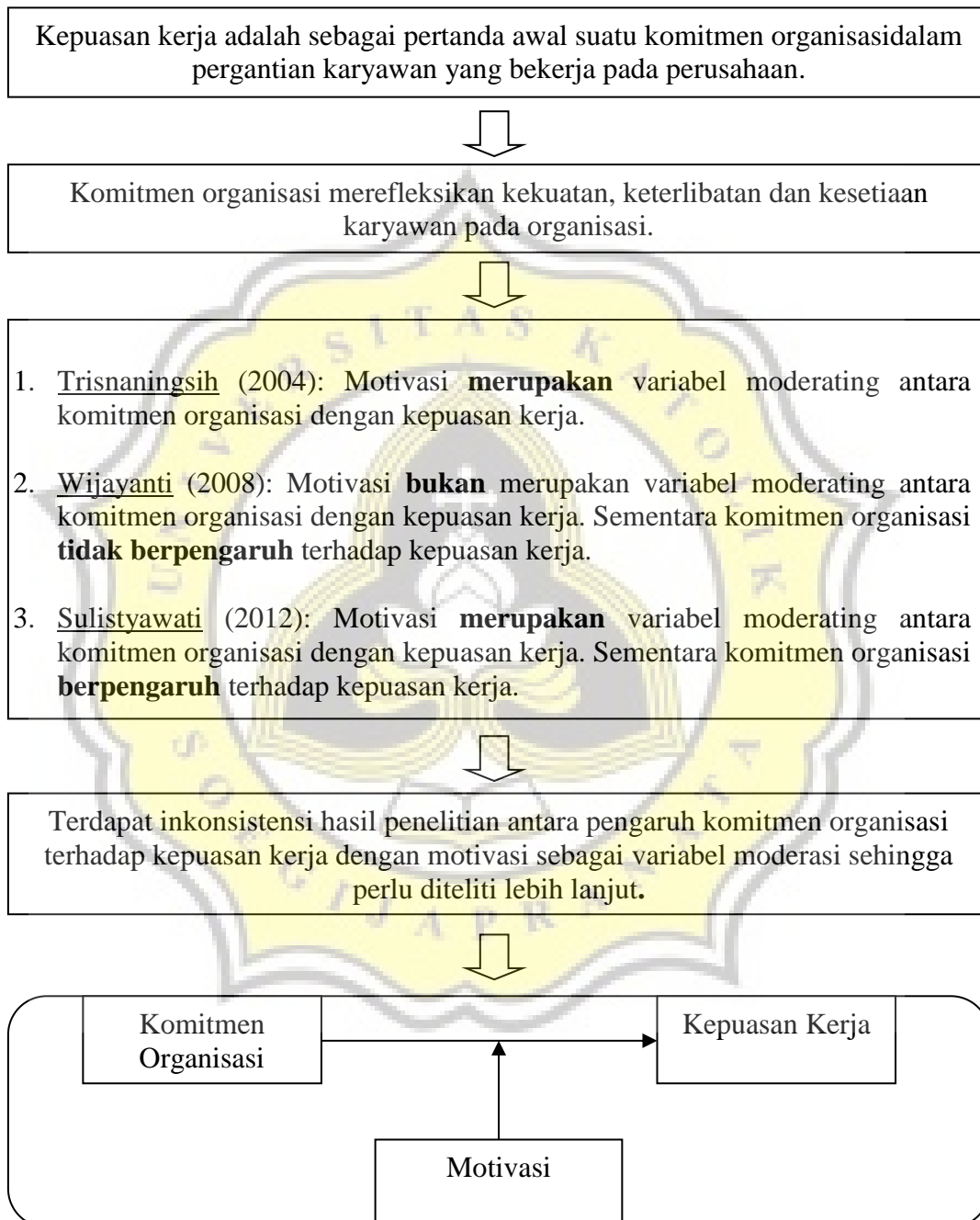
Memahami kepuasan kerja internal auditor yang bekerja di perusahaan, terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan motivasi.

## **3. Bagi Akademisi**

Menjadi referensi bagi topik penelitian perilaku internal auditor dalam kepuasan kerja di perusahaan.



## 1.5. Kerangka Pikir



**Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian**

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Berikut adalah sistematika penulisan penelitian ini.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pikir serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab landasan teori berisi tinjauan pustaka, pengembangan hipotesis yang akan menguraikan berbagai teori, konsep dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini serta penelitian terdahulu.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab metode penelitian berisi populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisa data.

### **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

Dalam bab ini berisi tentang hasil analisis dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.