

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat melalui sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dengan mudah dapat tercapai. Robbins (2013) menjelaskan kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen organisasi maupun komitmen profesional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, tindakan supervisi, maupun budaya organisasi yang ada.

Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Untuk membantu kepuasan seseorang dalam bekerja maka perlu adanya komitmen terhadap organisasi. Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja

merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasi (Gregson, 1992 dalam Amilin dan Dewi, 2008).

Komitmen organisasi merefleksikan kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan masing-masing karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2013).

Menurut Ikhsan dan Ishak (2005), komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tempatnya bekerja serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Mereka mengatakan bahwa komitmen organisasi sering juga diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan secara langsung pada organisasi tersebut. Dengan dimilikinya komitmen organisasi yang tinggi pada diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat membantu karyawan untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja.

Selain komitmen organisasi, komitmen profesional juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Wijayanti, 2008). Sebagai suatu profesi, ciri utama auditor internal adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap

kepentingan masyarakat dan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengemban tanggung jawab ini secara efektif, auditor perlu memelihara standar perilaku yang tinggi dan memiliki standar praktik pelaksanaan pekerjaan yang handal (SPAI, 2015).

Terdapat inkonsistensi hasil penelitian antara pengaruh komitmen organisasi dan profesional terhadap kepuasan kerja sehingga perlu ditambahkan variabel moderating. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2008) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati (2012) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Setelah diteliti lebih lanjut diduga bahwa penyebab perbedaan hasil penelitian adalah perbedaan sampel penelitian di mana Wijayanti (2008) menggunakan sampel auditor internal dan Sulistyawati (2012) menggunakan sampel auditor eksternal. Oleh karena itu **manfaat** penelitian ini adalah digunakan jenis auditor sebagai variabel moderating untuk menyelesaikan inkonsistensi penelitian ini dan juga sebagai validitas eksternal.

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

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah interaksi antara komitmen organisasi dan jenis auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah interaksi antara komitmen profesional dan jenis auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh interaksi antara komitmen organisasi dan jenis auditor terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh interaksi antara komitmen profesional dan jenis auditor terhadap kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Auditor Internal dan Eksternal

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi auditor internal dan eksternal dalam menjalankan peran sebagai seorang yang ahli dalam bidangnya. Agar dapat memegang komitmen sebagai seorang ahli dan mengelola perilaku dengan baik sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal.

2. Bagi penelitian berikutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran untuk penelitian yang sejenis dan dikembangkan lebih lanjut.

1.5. Kerangka Pikir



Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pikir serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

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

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 penelitian ini, hasil dan analisis berisi analisa yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan.

BAB V PENUTUP

Dalam penelitian ini, bagian akhir berisi kesimpulan dan saran dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.