

Skripsi

**Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, Konflik Peran dan Kelebihan Peran
sebagai Variabel *Moderating* Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja
dengan Komitmen Organisasi
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



Rosalia Neta Janiswara
03.60.0262

Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang
2007

Skripsi

**Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, Konflik Peran dan Kelebihan Peran
sebagai Variabel *Moderating* Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja
dengan Komitmen Organisasi
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**

Oleh :
Rosalia Neta Janiswara
03.60.0262

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing:
Semarang, 07 Juni 2007

Pembimbing

Stefani Lily Indarto SE. MM. Akt

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada :
Rabu, 20 Juni 2007 skripsi dengan judul :

**Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, Konflik Peran dan Kelebihan Peran
sebagai Variabel *Moderating* Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja
dengan Komitmen Organisasi
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**

Oleh :
Rosalia Neta Janiswara
03.60.0262

Tim penguji,

Clara Susilawati,SE.Msi. Stefani Lily I,SE.MM. Stephana Dyah Ayu,SE.Msi.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Unika Soegijapranata

Sentot Suciarto A., Ph.D.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, Konflik Peran dan Kelebihan Peran
sebagai Variabel *Moderating* Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja
dengan Komitmen Organisasi
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**

Benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 4 Juli 2007

Yang menyatakan,

Rosalia Neta Janiswara

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Mintalah, maka akan diberikan kepadamu; carilah, maka kamu
mendapat; ketoklah, maka pintu akan dibukakan bagimu."

(Matius 7:7)



KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

Tuhan Yesus Kristus

Bunda Maria

Papa Ignatius Poncitjån

Mama Cecilia Sri Rasmiyati

Lucia Agistya Raskarida

Bernadette Nusye Parasmita

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus dan Bunda Maria yang telah membimbing, menyertai, dan memberikan hikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, Konflik Peran dan Kelebihan Peran sebagai Variabel *Moderating* Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**, dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Selesainya skripsi ini penulis akui tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Sentot Suciarto A., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
2. Ibu Theresia Dwi Hastuti , SE.Msi.Akt, selaku Ketua Jurusan Akuntansi atas dorongan dan dukungannya kepada penulis agar cepat menyelesaikan studi.
3. Ibu Stefani Lily Indarto SE. MM. Akt, selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan ilmu kepada penulis.
4. Papa, Mama, Rida dan Nusye terima kasih atas dukungan dan doa kalian semua.
5. Utin, Roe, Onjiek, Imbiz, Atiq, Ambon, Mita, Ria, Emma, Qq dan semua teman akuntansi 2003 atas persahabatan yang terjalin selama penulis menyelesaikan studi.
6. Keluarga Besar Eyang Jangli, atas dukungan doa, bantuan moril dan material terhadap penulis selama menyelesaikan studi.

7. Motorku B 4832 AA, yang selalu dengan setia menemani dan mengantarku menjelajahi Semarang dan sekitarnya.
8. Juga pihak-pihak lain yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, perusahaan, dan almamater yang berkepentingan.

Semarang, 4 Juli 2007

Penulis,

Rosalia Neta Janiswara



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Gambar.....	ix
Abstrak.....	x
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4. Kerangka Pikir.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II	
LANDASAN TEORI.....	10
2.1. Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	10
2.1.2. Komitmen Organisasi.....	14
2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Thd Komitmen Organisasi	17
2.3. Jabatan.....	18
2.4. Budaya Organisasi.....	18
2.5. Konflik Peran.....	22
2.6. Kelebihan Peran.....	25
2.7. Perumusan Hipotesis.....	26

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	32
	3.1. Objek dan Lokasi Penelitian.....	32
	3.2. Populasi dan Sampel.....	32
	3.3. Metode Pengumpulan Data.....	34
	3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
	3.5. Uji Asumsi Klasik.....	36
	3.6. Definisi dan Pengukuran Variabel.....	37
	3.7. Metode Analisis Data.....	41
BAB IV	HASIL DAN ANALISIS DATA	
	4.1. Gambaran Umum Responden.....	44
	4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
	4.3. Analisis Deskriptif.....	48
	4.4. Uji Asumsi Klasik.....	66
	4.5. Pengujian Hipotesis.....	69
	4.6. Pembahasan.....	80
BAB V	PENUTUP	
	5.1. Kesimpulan.....	83
	5.2. Saran.....	83
	5.3. Keterbatasan.....	84
	5.4. Implikasi.....	84
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

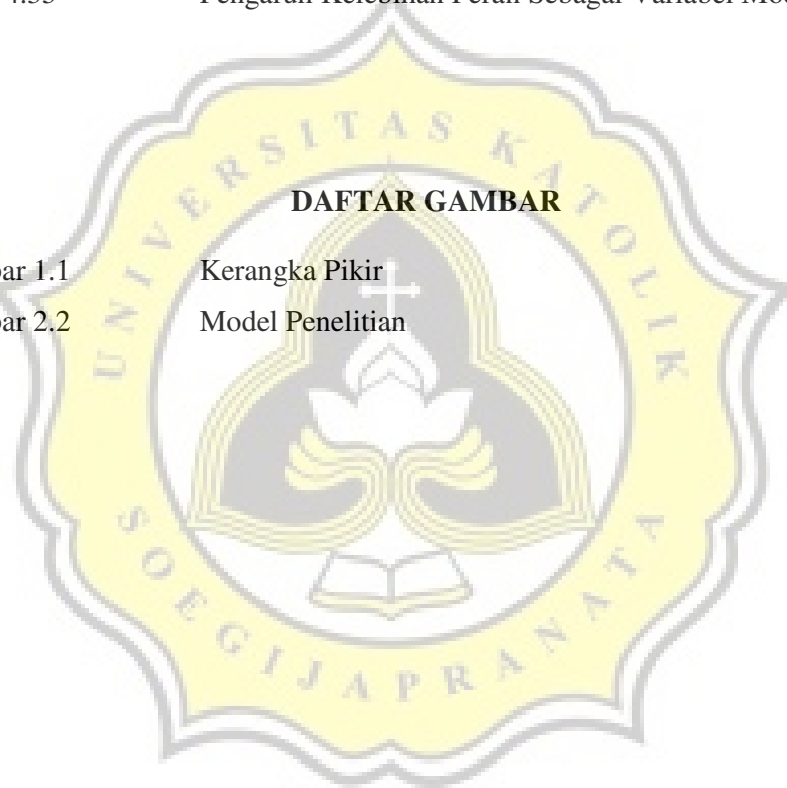
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Klasifikasi nilai d
Tabel 4.1	Profil Responden
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja
Tabel 4.5	Kepuasan Kerja Berdasarkan Data Responden
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi
Tabel 4.7	Komitmen Organisasi Berdasarkan Data Responden
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Jabatan
Tabel 4.9	Jabatan Berdasarkan Data Responden
Tabel 4.10	Statistik Deskriptif Budaya Organisasi
Tabel 4.11	Budaya Organisasi Berdasarkan Data Responden
Tabel 4.12	Statistik Deskriptif Konflik Peran
Tabel 4.13	Konflik Peran Berdasarkan Data Responden
Tabel 4.14	Statistik Deskriptif Kelebihan Peran
Tabel 4.15	Kelebihan Peran Berdasarkan Data Responden
Tabel 4.16	Hasil Uji Normalitas
Tabel 4.17	Hasil Uji Autokorelasi
Tabel 4.18	Uji Heterokedastisitas
Tabel 4.19	Uji Multikolinearitas
Tabel 4.21	Koefisien Determinasi
Tabel 4.22	Uji Signifikan Simultan
Tabel 4.23	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
Tabel 4.24	Koefisien Determinasi
Tabel 4.25	Uji Signifikan Simultan
Tabel 4.26	Pengaruh Jabatan Sebagai Variabel Moderating
Tabel 4.27	Koefisien Determinasi

Tabel 4.28	Uji Signifikan Simultan
Tabel 4.29	Pengaruh Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating
Tabel 4.30	Koefisien Determinasi
Tabel 4.31	Uji Signifikan Simultan
Tabel 4.32	Pengaruh Konflik Peran Sebagai Variabel Moderating
Tabel 4.33	Koefisien Determinasi
Tabel 4.34	Uji Signifikan Simultan
Tabel 4.35	Pengaruh Kelebihan Peran Sebagai Variabel Moderating

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pikir
Gambar 2.2	Model Penelitian



ABSTRAK

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah salah satu hal yang harus dimiliki oleh seorang auditor untuk melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan dengan memasukkan variabel moderating yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Variabel-variabel tersebut adalah; jabatan, budaya organisasi, konflik peran dan kelebihan peran. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan metode kuesioner yang disebar pada KAP di Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan regresi berganda.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga menerima hipotesis 1. Sedangkan jabatan dan budaya organisasi sebagai variabel moderating berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 dan 3 diterima. Konflik peran dan kelebihan peran berpengaruh tidak negatif dan signifikan terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sehingga hipotesis 4 dan 5 ditolak.

Keyword: kepuasan kerja, komitmen organisasi, jabatan, budaya organisasi konflik peran dan kelebihan peran.