

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Arifah (2015) melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMITMEN PROFESIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Jurnal Ekonomi Vol. 2 No. 1 Sultan Agung Islamic University)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan tidak memengaruhi kepuasan kerja motivasi sebagai variabel intervening.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Badjuri (2009) melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Jurnal Ekonomi Vol. 1 No. 2 Universitas Stikubank, Semarang)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terbesar kepuasan kerja auditor. Oleh karena itu komitmen organisasi perlu ditingkatkan Kantor Public Akuntan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Julianingtyas (2012) melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LOCUS OF CONTROL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Accounting Analysis Journal Vol. 1 No. 1 Universitas Negeri Semarang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,405, Koefisien ini mempunyai arti bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara independen tersebut secara simultan (bersama-sama) memberikan kontribusi terhadap variabel terikat sebesar 40,5 %, sedangkan sisanya sebesar sisanya dipengaruhi oleh faktor dari luar

model penelitian dan berdasarkan hasil perolehan koefisien variabel Locus of Control memiliki nilai sebesar 0,100 dengan taraf signifikansi 0,035 yang artinya bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Koefisien variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,595 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Koefisien variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0,648 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Jesika (2012) melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH INDEPENDENSI, PROFESIONALISME, TINGKAT PENDIDIKAN, ETIKA PROFESI, PENGALAMAN, DAN KEPUASAN KERJA AUDITOR PADA KUALITAS AUDIT KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI BALI (Jurnal Akuntansi Vol. 7 No.2 Universitas Udayana)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independensi, profesionalisme, tingkat pendidikan, etika profesi, pengalaman, dan kepuasan kerja auditor berpengaruh secara simultan terhadap kualitas audit. Secara parsial hanya tingkat pendidikan dan etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit dengan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,909 atau 90,9%.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Julianingtyas (2012) melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK BUKOPIN YOGYAKARTA (Jurnal Akuntansi Vol. 7 No.2 Universitas Udayana)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen Organisasional ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hal ini dapat terlihat dari probabilitasnya (0,022) yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis mendukung hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ). Hal

ini terlihat dari probabilitasnya (0,000) yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis tersebut berarti mendukung hipotesis yang menyatakan variabel Komitmen Profesional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji F memperlihatkan bahwa besarnya F hitung = 39,577, sedangkan besarnya F tabel = 1.62 dengan signifikan sebesar 0.05. Dengan demikian tampak bahwa  $F_{hitung} = 39.577 > F_{tabel} = 1.62$ , sedangkan besarnya angka probabilitas menunjukkan  $0.000 < 0.05$ , yang menjelaskan bahwa variabel Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen Profesional ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan) terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hasil analisis tersebut mendukung hipotesis.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Paino (2011) dilakukan penelitian berjudul "Komitmen organisasi dan profesional pada perilaku audit fungsional (Jurnal Manajemen Bisnis Vol.6 No. 4 Universiti Teknologi MARA, Malaysia)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa memahami berbagai faktor yang terkait dengan DAB harus membantu mengaudit perusahaan dan badan akuntansi profesional dalam upaya mereka untuk menghalangi auditor dari terlibat dalam DAB. Hasil penelitian dapat memengaruhi prosedur audit, perekrutan, pelatihan dan keputusan promosi, dan membantu meminimalkan terjadinya DAB sejauh menyangkut komitmen organisasi dan komitmen profesional. Perlu dicatat bahwa peraturan yang lebih kuat mungkin bukan satu-satunya solusi dalam mempromosikan praktik audit yang lebih baik dan menghadapi DAB. Dengan demikian, mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap sikap auditor terhadap DAB dianggap sebagai langkah penting dalam memastikan kapan, mengapa dan bagaimana DAB yang sebenarnya. Ketika menilai implikasi penelitian ini, perlu dipahami bahwa temuan tersebut tunduk pada sejumlah keterbatasan. Pertama, studi survei tunduk pada kurangnya keterbatasan kontrol dan potensi bias yang terkait dengan pelaporan diri. Kedua, masalah variabel campur tangan atau moderasi yang dihilangkan dan tidak terkontrol mungkin ada. Ketiga, penelitian ini hanya berfokus pada lingkungan audit. Penelitian masa depan diperlukan untuk menentukan apakah variabel yang

diperiksa dalam penelitian ini juga dapat menyebabkan perilaku disfungsional dalam pengaturan akuntansi lainnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Winarja (2018) dilakukan penelitian berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kinerja Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Direktorat Transformasi Teknologi Komunikasi dan Informasi Indonesia (Jurnal Internasional Bisnis dan Ilmu Sosial Terapan Vol.4 No. 2, Universitas Krisnadwipayana, Jatawaringin) ". Hasil penelitian ini variabel komitmen organisasi dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan variabel mempengaruhi komitmen organisasi terhadap Kinerja Kerja secara parsial. Variable Job Pressure mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Variabel kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan dalam komitmen organisasi terhadap Kinerja Kerja parsial. Pengaruhnya adalah 0,558. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan adalah  $0,390 \times 0,485 = 0,189$ . Dalam hal ini, efek langsung lebih besar daripada efek tidak langsung yang variabel kepuasan sebagai variabel intervening. Efek langsung dari stres kerja pada Prestasi Kerja adalah 0,365. Sedangkan Job Pressure berpengaruh terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja adalah  $0,252 \times 0,485 = 0,122$ . Dalam hal ini, efek langsung lebih besar daripada efek tidak langsung yang variabel kepuasan sebagai variabel intervening.

Dalam studi yang dilakukan oleh Evelyn Tnay (2013) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (Procedia-Sosial dan Ilmu Perilaku 97, 201)". Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan di industri produksi. Ada total 85 kuesioner yang dikumpulkan dari 100 kuesioner yang telah didistribusikan di organisasi yang dipilih. Karakteristik demografi dibahas secara singkat sesuai dengan tingkat frekuensi dan persentase. Selain itu, statistik deskriptif dan inferensial diterapkan untuk menganalisis data yang diperoleh. Adapun statistik inferensial, Koefisien Korelasi Pearson digunakan untuk mengukur tingkat antara variabel

independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel independen kepuasan kerja dengan faktor-faktor kepuasan dengan gaji dan dukungan pengawasan memiliki intensi turnover yang rendah. Namun, komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap niat berpindah antar karyawan dalam organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015) melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PENDIDIK, STUDI KASUS PADA UNIVERSITAS DI YOGYAKARTA (Jurnal Akuntansi Vol. 4 No.2 Universitas Yogyakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil dari analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi 0,046 dengan nilai signifikansi 0,625. Karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* (0,05), maka hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Jadi komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Akuntan Pendidik. Penurunan komitmen organisasional akan diikuti dengan menurunnya kepuasan kerja Akuntan Pendidik. Hasil dari analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi 0,596 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05), maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Jadi budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik. Peningkatan budaya organisasi akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja, dan begitupula sebaliknya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Restuningdiah (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional (Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. 4 No.2 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang)”. Hubungan antara komitmen dan kepuasan kerja masih menjadi masalah yang menarik, karena belum ada penelitian empiris yang konsisten. Dalam berusaha menjelaskan hasil samar-samar seperti itu, pengaruh komitmen organisasi pada hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja diselidiki.

Seperti yang disarankan dalam literatur, penelitian ini menguji hipotesis yang spesifik inifaktor kontingensi harus membantu mengidentifikasi situasi di mana partisipasi pengguna akan kuathubungan dengan kepuasan kerja. Analisis terhadap 41 akuntan akademisi, yang menjadi responden, menunjukkan bahwa komitmen profesional memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja. Selain itu, faktor kontingensi ditemukan memainkan peran kunci pada hubungan ini. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa komitmen organisasi menjadi variabel moderator, sehingga pada tingkat tinggi komitmen organisasi, hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja secara signifikan lebih kuat daripada di akademisi akuntan di mana komitmen organisasi rendah. Implikasi dari penelitian ini relevan untuk manajemen universitas dan akademisi yang ingin menjelaskan bagaimana, kapan, dan di mana komitmen profesional diperlukan.

## **2.2 Landasan Teori**

Pada landasan teori ini, penulis akan memaparkan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan komitmen profesional dan motivasi.

### **A. Pengertian Manajemen**

Menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2012: 44) menyatakan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Mary Parker Follet dalam Handoko (2012:8), menyatakan bahwa Suatu seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang lain.

Menurut Terry (2010:15) Manajemen adalah sesuatu proses khas terdiri tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengontrolan yang dilakukan dalam menentukan serta mencapai target

yang sudah ditetapkan lewat pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya.

Menurut Hasibuan (2012:44) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi manajemen diatas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan instansi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik publik maupun swasta dan baik profit-oriented dan non profit-oriented dan sumber daya manusia yang paling penting dan sangat menentukan dalam organisasi tersebut.

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin diraihinya, istilah manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengurus, mengatur, melakukan dan mengelola. Pada umumnya pengertian manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai melalui orang lain yaitu sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi eksistensi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia mustahil sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan dibandingkan faktor lainnya seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan

baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sering juga disebut manajemen personalia.

Menurut Mangkunegara (2013:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengelola sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway yang dikutip oleh Sutrisno (2011:7), tujuan MSDM meliputi:

- a. Mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi.
- b. Menerapkan dan menjaga semua kebijakan yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

## 3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:14) antara lain:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif.
- b. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- c. Memberikan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- d. Memperkirakan keadaan perekonomian untuk perkembangan perusahaan.
- e. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- f. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- g. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- h. Mengatur mutasi karyawan dengan baik.
- i. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

#### 4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:21) meliputi:

- a. Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan pengorganisasian semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

- e. Pengadaan (*procurement*) adalah proses seleksi, perjanjian kerja, penempatan, dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan (*discipline*) adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang akan memunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.
- k. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan sebab lainnya dan fungsi operatif terakhir dalam manajemen sumber daya manusia.

### **C. Kepuasan kerja**

#### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam

dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Karyawan yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menunjukkan bahwa perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian (2013:295) mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2014:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya dan terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

## 2. Dimensi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013:18), yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- b. Gaji atau upah (*pay*), yaitu merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja. Selain itu, fasilitas jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan rumah juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan dukungan perilaku. Supervise yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal dan tingginya turnover.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli diatas dan jika dihubungkan dalam suatu organisasi bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi dan promosi atas profesinya dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi dan faktor individu tersebut dapat mempengaruhi adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para Karyawan merasa apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai

dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut.

## **D. Komitmen Organisasional**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada didalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan para perusahaan.

Menurut Luthans (2011:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap atau loyalitas karyawan pada organisasi dalam proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang menggambarkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Menurut Alwi dalam Nanda (2013:125), mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada pada organisasi yang terlibat dalam upaya untuk pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (*turnover*).

## 2. Manfaat Komitmen Organisasional

Menurut Juniarari (2011:85) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Para pekerja yang akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam sebuah organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- c. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu

untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

### 3. Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judgedalam Zelvia (2015:105), Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta memiliki tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

- a. Komitmen efektif (*affective commitment*), hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

### 4. Cara Menumbuhkan Komitmen

Menurut Luthans dalam Chaniago (2016:65), komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu:

- a. Identifikasi

Identifikasi akan terlaksanakan dengan baik dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi tersebut. Sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan mereka dalam tujuan organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan karyawan dalam bekerja sangat penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan mendorong mereka saling bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk melibatkan semua karyawan adalah dengan mendorong partisipasi mereka dalam berbagai pembuatan keputusan yang dapat menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan secara bersama.

c. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna untuk mempererat hubungan dengan organisasi yaitu dengan mengorbankan kepentingannya tanpa mengharapkan apapun. Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi merupakan hak yang penting dan menunjang komitmen mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat dilakukan apabila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi.

## **E. Komitmen Profesional**

### **1. Pengertian Komitmen Profesional**

Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas, identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika (Kusumastuti, 2008:137).

Menurut Tranggono dan Kartika (2008:81) komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus mempertahankan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya.

Menurut Larkin dalam Furqon (2010:58), komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Oleh karena itu, akuntan yang bekerja lebih lama memiliki komitmen profesional yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang baru menjalankan profesi sebagai akuntan, karena akuntan yang lebih lama bekerja memiliki nilai loyalitas yang tinggi terhadap profesi yang diambil.

Menurut Aranya dalam Restuningdiah (2009:152), komitmen profesional merupakan penilaian loyalitas seseorang terhadap profesinya, yang menunjukkan penerimaan dan kepercayaan pada nilai-nilai dan tujuan profesi.

## 2. Dimensi Komitmen Profesional

Menurut Kalbers, et al dalam Palma (2006:89) mengemukakan lima dimensi profesionalisme, yaitu:

- a. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*), elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.
- b. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*), yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau bukan anggota profesi).

- c. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*), maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan professional adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- d. Dedikasi pada profesi (*dedication*), elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi professional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.
- e. Kewajiban social (*social obligation*) elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun professional karena ada pekerjaan tersebut.

## **F. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Sulistiyani (2008:58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Menurut Stears dalam Sedarmayanti (2009:233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

## 2. Langkah-langkah Motivasi

Dalam memotivasi bawahan ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah-langkah tersebut menurut Sunyoto (2013:17), adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
- b. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- c. Tiap orang berbeda-beda didalam memuaskan kebutuhan.
- d. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan.
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

## 3. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013:17) adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

## 4. Dimensi Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:16):

a. Dorongan Mencapai Tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi

c. Inisiatif dan Kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya

d. Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

### 2.3. Hubungan Antar Variabel

#### a. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Motivasi

Suatu komitmen profesional merupakan persepsi yang berisikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan adanya system nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 2008:22). Komitmen profesional mendasari sikap, perilaku dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaannya. Hal ini dapat menjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Komitmen profesional akan mengarahkan pada motivasi secara profesional juga, maka komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja secara profesional pada pekerjaan yang digelutinya.

#### b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi

Komitmen organisasi adalah suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Sikap komitmen organisasi menyangkut yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan (Ferris dan Aranya, dalam Trisnaningsih 2009). Menurut Reksoha diprojo (2008:252) motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang akan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Dengan adanya komitmen organisasi pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama.

#### c. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: 1) sebuah kepercayaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, 2) sebuah

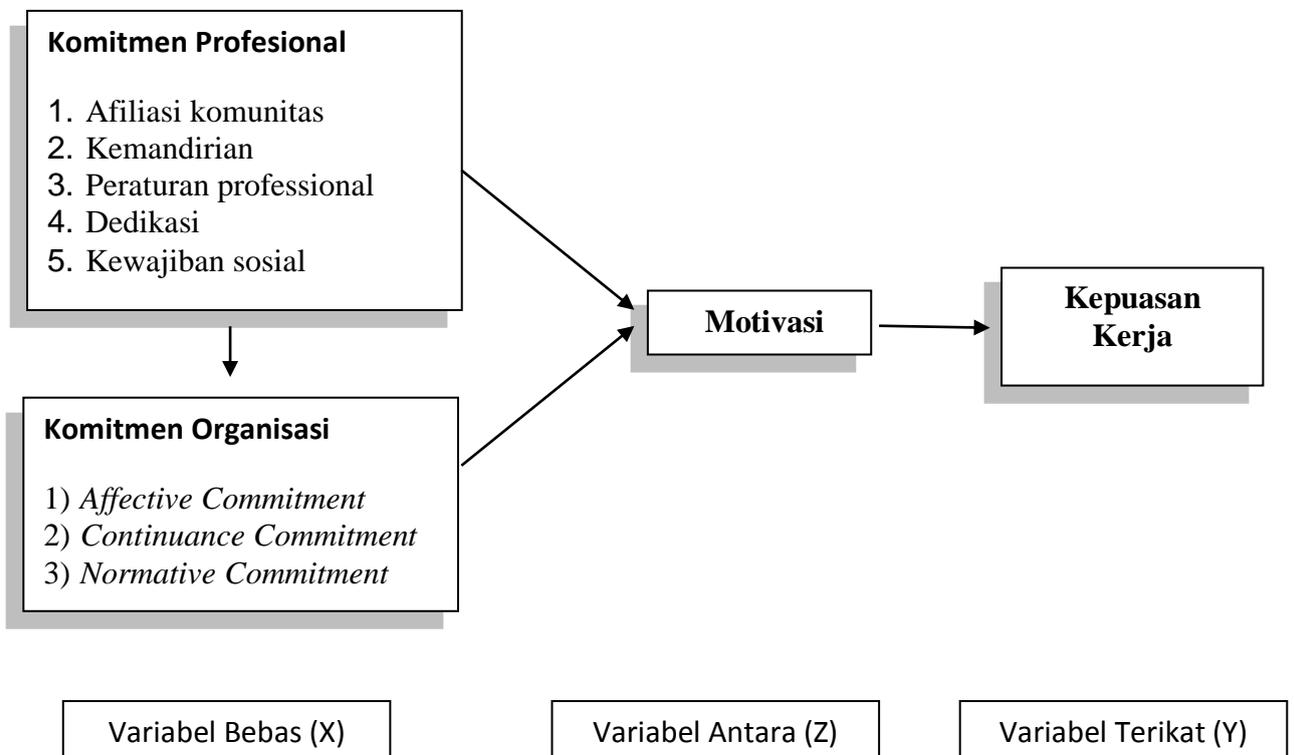
kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, 3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Arranya dalam Trisnaningsih, 2009:202). Profesi yang memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi akan mempunyai tingkat kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan profesi dan berkeinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari profesi. Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2003:101). Dengan adanya komitmen profesional maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja dan akan menimbulkan kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki komitmen profesional yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal yang akan memberikan kepuasan dalam bekerja.

d. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003:92). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Bline, dalam Trisnaningsih, 2009:201). Gregson dalam Trisnaningsih (2009:201) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasi dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar dedikasi, kecintaan, dan disiplin auditor menjadi meningkat. Dengan adanya komitmen organisasi yang mencakup tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi, rasa memiliki dan rasa kesetiaan pada organisasi maka seseorang akan produktif dan puas terhadap pekerjaannya.

e. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Davis, 20005:105). Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat auditor bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi, sebab berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Semakin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja auditor. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja auditor. Motivasi menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tercapai apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasinya terpenuhi.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua penggalan kata yaitu “hypo” yang artinya “di bawah” dan “thesa” yang artinya “kebenaran”. Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul Arikunto, (2013:71). Berdasarkan permasalahan yang diangkat dengan dilandasi dengan tinjauan pustaka maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>= Diduga ada pengaruh dari komitmen profesional terhadap motivasi.

H<sub>2</sub>= Diduga ada pengaruh dari komitmen organisasi terhadap motivasi.

H<sub>3</sub>= Diduga ada pengaruh dari komitmen professional terhadap kinerja auditor.

H<sub>4</sub>= Diduga ada pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

H<sub>5</sub>= Diduga ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja auditor.