

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian oleh Ardiani Ika Sulistyawati, Lulus Prapti, dan Dian Triyani (2012) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang) adalah penelitian tersebut menunjukkan secara parsial komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan berikut berikutnya adalah bahwa motivasi juga terbukti berdampak signifikan terhadap interaksi antara komitmen organisasional dan komitmen profesional dengan kepuasan kerja. Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 45,6 persen.

Penelitian berikutnya oleh Achmad Badjuri (2009) dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY) dengan kesimpulan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian tersebut juga membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pardi dan Fajar Nurlayli (2012) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang). Hasil penelitian dari uji regresi linear berganda diperoleh

persamaan $Y = 8,216 + 0,422 X_1 + 0,269 X_2 + 0,340 X_3 + e$, membuktikan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor, diantara variabel-variabel tersebut yang paling dominan adalah komitmen organisasi. Hasil dari uji t diketahui variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Variabel komitmen profesi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Hasil uji F membuktikan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Hasil dari koefisien determinasinya membuktikan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor 64,4% dan selebihnya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kecerdasan emosional dan konflik peran.

Rizky Ariawan Ramadan (2015) dengan judul penelitian Faktor-faktor Yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada KAP di daerah Semarang) hasil uji hipotesisnya adalah komitmen organisasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, dan konflik organisasional profesional berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika (2008) dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang) menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

auditor. Hubungan yang terjadi antara variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja adalah hubungan langsung. Hal ini dikarenakan bahwa koefisien hubungan langsung lebih besar dari hubungan tidak langsung. Sehingga pengaruh variabel intervening pada penelitian ini dapat diabaikan.

Yulius Kurnia Susanto (2009) dengan judul penelitian *Organizational and Professional Commitment and Their Effect On Job Satisfaction* menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen profesi dan organisasi terhadap kepuasan kerja di mana variabel moderatingnya adalah motivasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa akuntan publik yang terdaftar harus memperhatikan harapan pekerjaannya sebagai akuntan publik dan motivasi merupakan faktor yang bisa meningkatkan pengaruh komitmen profesi dan organisasi pada kepuasan kerja.

Amir Sohail, Safdar (2014) dengan judul penelitian *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction* hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi ada hubungan positif dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chariung Chaikambang (2016) dengan judul penelitian *Influence of Job Satisfaction, Professional Commitment and Professional Organizational Citizenship Behavior of Tax Auditors in Thailand* hasil penelitiannya menunjukkan profesional organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti / Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ardiani, Lulus, dan Dian (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Moderating	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi, • Komitmen Profesional • Kepuasan Kerja Auditor • Motivasi 	Komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi juga terbukti berdampak signifikan terhadap interaksi antara komitmen organisasional dan

				komitmen profesional dengan kepuasan kerja
2	Achmad Badjuri (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi, • Komitmen Profesional • Kepuasan Kerja Auditor. • Motivasi 	Komitmen Organisasional dan Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.
3	Pardi dan Fajar Nurlayli (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor.	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi, • Komitmen Profesional • Motivasi • Kepuasan Kerja Auditor. 	Variabel komitmen organisasi, komitmen profesi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor
4	Rizky Ariawan Ramadan (2015)	Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Semarang)	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi, • Komitmen Profesional • Konflik Organisasi Profesional • Otonomi Kerja • Kepuasan Kerja Auditor 	Komitmen Profesional, Konflik Organisasional Profesional dan Otonomi Kerja Berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan auditor
5.	Tranggono dan Kartika (2008)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasional • Komitmen profesional • Kepuasan kerja auditor • Motivasi 	Variabel komitmen organisasional dan profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor
6.	Yulius Kurnia Susanto (2012)	Organizational and Professional Commitment and Their Effect On Job satisfaction	<ul style="list-style-type: none"> • Organizational Commitment • Professional Commitment 	Menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan profesional dapat berpengaruh terhadap kepuasan auditor
7.	Amir, Safdar (2014)	Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction (A Case of Education Industry in Pakistan)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation • Organization Commitment 	Peningkatan motivasi dan komitmen organisasional dapat menyebabkan peningkatan kepuasan pekerjaan

8.	Chairung Chaikambang (2016)	Influence of Job Satisfaction, Professional Commitment and Professional Organizational Citizenship Behavior of Tax Auditors in Thailand	<ul style="list-style-type: none"> • Job Satisfaction • Professional Commitment • Organization Professional 	Profesional Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor
----	-----------------------------------	---	--	--

Sumber diolah sendiri

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian yang dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Umam,2010:192).

Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Putra (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktifitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktifitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

Tunjungsari (2011) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Nelson dan Quick dalam Kifni Yudianto dan Puput Wulandari (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu :

1. Gaji : Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
2. Pekerjaan itu sendiri, apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ada dan yang diberikan
3. Promosi merupakan factor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja
4. *Supervise* merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
5. Rekan kerja merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

Hughes, Ginnet, Curphy dalam AUFAR RANGGANU (2015) menyatakan bahwa teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga macam teori, yaitu :

1. Teori Afektivitas

Afektivitas mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bereaksi terhadap rangsangan dalam sikap emosi yang konsisten. Orang-orang dengan kecenderungan negative secara konsisten bereaksi terhadap perubahan, peristiwa dalam sikap negative sehingga tidak bahagia.

Sedangkan afektivitas positif secara konsisten bereaksi terhadap perubahan dengan sikap positif.

2. *Equity Theory* (Teori Keseimbangan)

Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor) dari Herzberg

Teori ini menyatakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

- a. Sesuatu yang dapat memotivasi, faktor ini antara lain faktor prestasi, pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, atau faktor pekerjaan itu sendiri.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja. Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan dan proses administrasi dalam perusahaan.

Malayu S.p Hasibuan (2014 : 202), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap umum karyawan terhadap berbagai aspek maupun

pekerjaan yang dijalankannya. Jika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan menunjukkan produktifitas yang tidak baik pada perusahaan, dan sebaliknya apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pada pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memiliki produktifitas kerja yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

2.2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang auditor memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2009:100). Komitmen organisasi juga merupakan sikap loyalitas auditor pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi (Witasari, 2009:29). Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Akintayo, 2010).

Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Auditor yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan kesetiaan auditor terhadap organisasinya dan akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan auditor dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasinya (Trisnaningsih 2007:10-11).

Zurnali (2010) dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allen mendefinisikan masing-masing komponen komitmen organisasi sebagai berikut :

1. *Affective commitment*

Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi atau perusahaan yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

2. *Continuance commitment*

Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

3. *Normative Commitment*

Komitmen normative adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

2.2.3 Komitmen Profesional

Komitmen auditor terhadap profesinya merupakan faktor penting yang berpengaruh pada perilaku auditor dalam melakukan tugas audit (Silaban, 2009). Menurut Hassanuddin dalam Gustati (2012) terdapat tiga pengertian profesionalisme, pertama, profesionalisme bisa berarti suatu keahlian, mempunyai

kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya, atau memperoleh imbalan karena keahliannya. Yang kedua, mengacu pada suatu standar pekerjaan, prinsip-prinsip moral, dan etika profesi. Yang ketiga, profesionalisme juga berarti moral, dalam hal ini akuntan/auditor berupaya mempertahankan atau menjaga martabat dan kepercayaan yang diberikan masyarakat. Komitmen profesional afektif terjadi apabila individu ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi. Komitmen profesional kontinu timbul apabila individu tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan organisasi tersebut (Lubis, 2010:55).

Menurut Muhamad Furqon (2010) dalam Brigita Maria Djohan (2016) terdapat beberapa indikator komitmen profesional, yaitu :

1. Berlangganan dan membaca secara sistematis jurnal auditing dan publikasi lainnya yang berkaitan dengan akuntansi.
2. Sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan auditor.
3. Sering melakukan tukar-menukar ide dengan sesama rekan seprofesi.
4. Percaya dan mendukung penuh adanya IAI sebagai lembaga yang menaungi profesinya.
5. IAI mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan auditor.
6. Pertimbangan auditor harus didasarkan pada standar-standar audit dengan dukungan bukti-bukti yang memadai.
7. Tetap bekerja sebagai auditor, walaupun sebagian gaji disisihkan untuk keperluan tugas auditor.
8. Selalu mendukung pekerjaan dari rekan seprofesi.
9. Standar profesi perilaku auditor hanya dapat diterapkan pada auditor saja.
10. Auditor terbuka terhadap penilaian yang dilakukan oleh rekan seprofesi.
11. Mudah untuk berantusias dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Dari uraian di atas diketahui bahwa komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas individu pada profesinya untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam

pelaksanaan tugas-tugasnya dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional.

2.2.4 Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari bahasa Latin “movere” yang berartidorongan dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku (Notoatmodjo, 2010).

Motivasi atau minat belajar merupakan hasrat untuk belajar datang dari dalam seseorang individu (Hamdani,2011). Sedangkan Masnur dalam hamdani (2011) menjelaskan, motivasi adalah daya atau perbuatan yang mendorong seseorang; tindakan atau perbuatan merupakan gejala sebagai akibat dari adanya motivasi tersebut.

Menurut Mc. Donald dalam Sardiman (2011), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Teori-teori Motivasi menurut Notoatmodjo (2010) banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori tentang motivasi, beberapa diantaranya yaitu.

1. Teori McClelland

Bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi, yakni:1) Motivasi primer atau motif yang tidak dapat dipelajari, motivasi primer timbul pada setiap manusia secara biologis, motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhinya kebutuhan biologisnya. 2) Motivasi sekunder adalah motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial yang kemudian dibedakan menjadi tiga motif, yakni : (1) Motif untuk berprestasi (need for achievement) adalah dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan pada ukuran “keunggulan” dibanding dengan standar ataupun kemampuan orang lain. (2) Motif untuk berafiliasi (need for affiliation) adalah dorongan untuk berinteraksi dengan manusia lain menjadi bermakna atau terpenuhi. (3) Motif untuk berkuasa (need for

power) adalah kecenderungan untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain, baik dalam kelompok sosial kecil maupun besar.

2. Teori McGregor

Disimpulkan bahwa teori motivasi dalam teori X & Y berdasarkan pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y). Untuk menumbuhkan keyakinan para pemimpin suatu kelompok bahwa mereka dapat mengarahkan dan memotivasi anggotanya.

3. Teori Herzberg

Ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam kegiatan, tugas dan pekerjaannya, yaitu : 1) Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor motivasional yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. 2) Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) Dapat disimpulkan, bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya adalah faktor-faktor motivasional (*satisfier*).

4. Teori Maslow

Mendasarkan pada kebutuhan manusia yang dibedakan antara kebutuhan psikologis, atau disebut kebutuhan materiil (biologis) dan kebutuhan nonmateri (psikologis).

Menurut Hasibuan dalam A. Faisal (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2.5 Penelitian Kausal Komparatif

Menurut Kerlinger dalam Emzir (2010:119) penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yang disebut juga penelitian *ex post facto* adalah penyelidikan empiris yang sistematis dimana peneliti tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena keberadaan dari variabel tersebut telah terjadi atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi. Kemudian, Gay dalam Emzir (2010:119) mengemukakan bahwa studi kausal komparatif atau *ex post facto* adalah penelitian yang berusaha menentukan penyebab atau alasan, untuk keberadaan perbedaan dalam perilaku atau status dalam kelompok individu. Dengan kata lain, penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini pendekatan dasarnya adalah memulai dengan adanya perbedaan dua kelompok dan kemudian

mencari faktor yang mungkin menjadi penyebab atau akibat dari perbedaan tersebut.

Ritz dalam Emzir (2010) mengidentifikasi beberapa keunggulan dan kelemahan penelitian kausal komparatif. Keunggulan dan kelemahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keunggulan penelitian kausal komparatif:
 - a) Metode kausal komparatif adalah suatu penelitian yang baik untuk berbagai keadaan jika metode eksperimen tidak dapat digunakan, yaitu :
 - Apabila tidak memungkinkan untuk memilih, mengontrol dan memanipulasikan faktor-faktor yang perlu untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat secara langsung.
 - Apabila pengontrolan terhadap semua variabel kecuali variabel bebas sangat tidak realistik dan dibuat-buat, yang mencegah interaksi normal dengan lain-lain variabel yang berpengaruh.
 - Apabila kontrol di laboratorium untuk berbagai tujuan penelitian adalah tidak praktis, terlalu mahal, atau dipandang dari segi etika diragukan atau dipertanyakan
 - b) Penelitian kausal komparatif menghasilkan informasi yang sangat berguna mengenai sifat-sifat gejala yang dipersoalkan: apa sejalan dengan apa, dalam kondisi apa, pada perurutan dan pola yang bagaimana dan yang sejenis dengan itu.
 - c) Perbaikan-perbaikan dalam hal teknik, metode statistik, dan rancangan dengan kontrol parsial, pada akhir-akhir ini telah membuat penelitian kausal komparatif itu lebih dipertanggung jawabkan.
2. Kelemahan Penelitian Kausal Komparatif
 - a) Kelemahan utama setiap rancangan *ex post facto* adalah tidak adanya kontrol terhadap variabel bebas. Dalam batas-batas pemilihan yang dapat dilakukan, peneliti harus mengambil

fakta-fakta yang dijumpainya tanpa ada kesempatan untuk mengatur kondisi-kondisinya atau memanipulasikan variabel-variabel yang mempengaruhi fakta-fakta yang dijumpainya itu. Untuk dapat mencapai kesimpulan yang sehat peneliti harus mempertimbangkan segala alasan yang mungkin ada atau hipotesis-hipotesis saingan yang mungkin diajukan yang dimungkinkan mempengaruhi hasil-hasil yang dicapai. Sejauh peneliti dapat dengan sukses membuat justifikasi kesimpulannya terhadap alternative-alternatif lain itu, dia ada dalam posisi yang secara relatif kuat

- b) Sulit untuk memperoleh kepastian bahwa faktor-faktor penyebab yang relevan telah benar-benar tercakup dalam kelompok faktor-faktor yang sedang diselidiki.
- c) Kenyataan bahwa faktor penyebab bukanlah faktor tunggal, melainkan kombinasi dan interaksi antara berbagai faktor dalam kondisi tertentu untuk menghasilkan efek yang disaksikan, menyebabkan masalah menjadi sangat kompleks.
- d) Suatu gejala mungkin tidak hanya merupakan akibat dari sebab-sebab ganda, tetapi dapat pula disebabkan oleh sesuatu sebab pada kejadian tertentu dan oleh lain sebab pada kejadian lain.
- e) Apabila saling hubungan antara dua variabel telah ditemukan, mungkin sulit untuk menentukan mana yang sebab dan mana yang akibat.
- f) Kenyataan bahwa dua atau lebih faktor saling berhubungan tidaklah selalu member implikasi adanya hubungan sebab-akibat. Kenyataan itu mungkin hanyalah faktor-faktor tersebut berkaitan dengan faktor lain yang tidak diketahui atau tidak terobservasi.
- g) Menggolong-golongkan subjek ke dalam kategori dikotomi (misalnya :golongan pandai dan golongan bodoh) untuk tujuan perbandingan, menimbulkan persoalan-persoalan, karena kategori-kategori seperti itu bersifat kabur, bervariasi dan tidak

mantap. Seringkali penelitian yang demikian itu tidak menghasilkan penemuan yang berguna.

- h) Studi komparatif dalam situasi alami tidak memungkinkan pemilihan subjek secara terkontrol. Menempatkan kelompok yang telah ada yang mempunyai kesamaan dalam berbagai hal kecuali dalam hal dihadapkannya pada kepada variabel bebas adalah sangat sulit.

2.3 Hubungan antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiani, Lulus dan Dian (2012), Achmad Bajuri (2009), Tranggono dan Kartika (2008), Pardi dan Fajar Nurlayli (2012), Yulius (2009), Amir, Safdar (2014), Chairung Cahikambang (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, karena komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiani, Lulus, Dian (2012), Achmad Badjuri (2009), Pardi dan Fajar Nurlayli (2012), Tranggono dan Kartika (2008), Rizky Ariawan Ramadan (2015), Yulius (2009) dengan hasil penelitian bahwa komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas individu pada profesinya untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiani, Lulus dan Dian (2012), Achmad Badjuri (2009), Padli dan Fajar Nurlayli (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, komitmen profesional, dan motivasi auditor, semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor tersebut.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, dan Motivasi secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiani, Lulus dan Dian (2012), Achmad Badjuri (2009), Padli dan Fajar Nurlayli (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, komitmen profesional, dan motivasi auditor, semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor tersebut.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Beberapa hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiani, Lulus dan Dian (2012), Achmad Bajuri (2009), Tranggono dan Kartika (2008), Pardi dan Fajar Nurlayli (2012), Yulius (2009), Amir, Safdar (2014), Chairung Cahikambang (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, karena komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiani, Lulus, Dian (2012), Achmad Badjuri (2009), Pardi dan Fajar Nurlayli (2012),

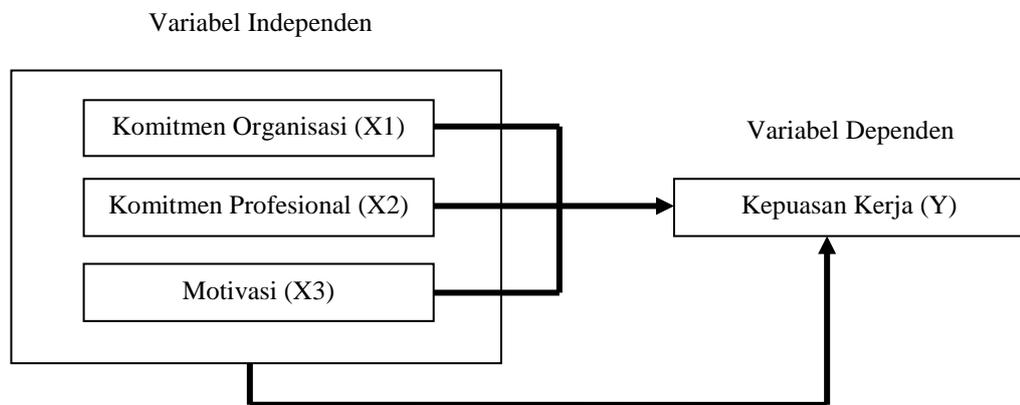
Tranggono dan Kartika (2008), Rizky Ariawan Ramadan (2015), Yulius (2009) dengan hasil penelitian bahwa komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena komitmen professional merupakan tingkat loyalitas individu pada profesinya untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara professional.

H3 :Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiani, Lulus, Dian (2012), Achmad Badjuri (2009), Pardi dan Fajar Nurlayli (2012), Amir, Safdar (2014) bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Karena menurut Masnur dalam Hamdani (2011) menjelaskan, motivasi adalah daya atau perbuatan yang mendorong seseorang; tindakan atau perbuatan merupakan gejala sebagai akibat dari adanya motivasi tersebut. Sehingga peningkatan motivasi dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja.

H4 : Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara komitmen organisasional, komitmen professional dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiani, Lulus dan Dian (2012), Achmad Badjuri (2009), Padli dan Fajar Nurlayli (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional, komitmen professional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, komitmen professional, dan motivasi auditor, semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor tersebut.

2.5 Kerangka Konseptual Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor. Komitmen organisasi, komitmen profesional, dan motivasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja auditor sebagai variabel dependen. Dalam kerangka pemikiran ini memberikan pengertian bahwa variabel yang akan diteliti meliputi :



Gambar 2.1 Model Penelitian