

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Bagian ini membahas mengenai berbagai literatur dan hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu. Hasil penelitian terdahulu terutama yang menguji pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dan kajian teoritis dan empiris difokuskan pada motivasi dimana dalam penelitian ini dipertimbangkan sebagai variabel intervening. Hasil penelitian tersebut selanjutnya menjadi landasan teoritis untuk mengembangkan model dan hipotesis dalam penelitian ini.

2.1.1 Teori dan Pendekatan Akuntansi Keperilakuan

Teori akuntansi keperilakuan menurut Hidayati (2002) menjelaskan bahwa sebagai bagian dari ilmu keperilakuan (*behavior science*), teori-teori akuntansi keperilakuan dikembangkan dari riset empiris atas perilaku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, peranan riset dalam pengembangan ilmu itu sendiri tidak diragukan lagi.

1. Dari pendekatan normatif ke deskriptif

Pada awal perkembangannya, desain riset dalam bidang akuntansi manajemen masih sangat sederhana, yaitu hanya memfokuskan pada masalah-masalah perhitungan harga pokok produk. Seiring dengan perkembangan teknologi produksi, permasalahan riset diperluas dengan diangkatnya topik mengenai penyusunan anggaran, akuntansi pertanggungjawaban, dan masalah harga transfer. Meskipun demikian, berbagai riset

tersebut masih bersifat normatif. Pada tahun 1952 C. Argyris menerbitkan risetnya pada tahun 1952, desain riset akuntansi manajemen mengalami perkembangan yang signifikan dengan dimulainya usaha untuk menghubungkan desain system pengendalian manajemen suatu organisasi dengan perilaku manusia. Sejak saat itu, desain riset lebih bersifat deskriptif dan diharapkan lebih bisa menggambarkan kondisi nyata yang dihadapi oleh para pelaku organisasi.

2. Dari Pendekatan Universal ke Pendekatan Kontijensi

Riset keperilakuan pada awalnya dirancang dengan pendekatan universal (*universalistic approach*), seperti riset Argyris (1952), Hopwood (1972), dan Otley (1978). Tetapi, karena pendekatan ini memiliki banyak kelemahan, maka segera muncul pendekatan lain yang selanjutnya mendapat perhatian besar dalam bidang riset, yaitu pendekatan kontinjensi (*contingency approach*). Teori-teori kontingensi berasumsi bahwa: a) ada satu cara terbaik untuk mengatur/memimpin dan bahwa gaya /kepemimpinan organisasi yang efektif dalam beberapa situasi mungkin tidak akan berhasil pada orang lain. b) Gaya organisasi/kepemimpinan optimal bergantung pada berbagai kendalainternal dan eksternal. c) Cara terbaik untuk mengatur tergantung pada sifat dari lingkungan mana organisasi harus berhubungan berbagai pola perilaku pemimpin dibutuhkan dalam berbagai situasi bagi efektivitas kepemimpinan.

Aspek-aspek situasi seperti sifat tugas, lingkungan kerja dan karakteristik pengikut menentukan tingkat keberhasilan dari jenis perilaku kepemimpinan untuk memperbaiki kepuasan dan usaha para pengikut. Teori kontingensi adalah teori perilaku yang mengklaim bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk merancang struktur organisasi.

2.1.2 Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasional merupakan bentuk dalam komitmen yang dimiliki karyawan untuk tetap bekerja di organisasi sehingga mendukung upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasional

Menurut Luthans (2006), komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain mencerminkan sikap yang merefleksikan loyalitas seseorang pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya. Komitmen adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Utaminingsih, 2014). Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu kemampuan dalam mengidentifikasi diri seseorang dengan

nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi yang mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi dan keterlibatan dalam pekerjaan.

2.1.2.2 Dimensi-dimensi Komitmen Organisasional

Dimensi komitmen organisasional yang paling sering digunakan oleh para peneliti adalah dimensi komitmen organisasional menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2008) yaitu:

a. Komitmen afektif (Affective commitment)

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment)

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

c. Komitmen normatif (Normative commitment)

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan

yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2008) terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

2.1.3 Komitmen Profesional (*Professional commitment*)

Komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja saat ini karena komitmen bisa mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan

dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan kode etik profesi ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas pekerjaannya. Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesional dapat berbeda-beda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya tergantung pada persepsi individu masing-masing. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen profesional yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kinerja yang berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dihadapinya (Trisnaningsih, 2001).

2.1.4 Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri individu yang menggerakkan dan mengarahkan prilakunya untuk melakukan aktivitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi individu muncul karena ingin merealisasikan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhannya melalui aktivitas kerjanya di organisasi.

Motivasi kerja adalah fenomena yang amat penting bagi setiap organisasi, dikarenakan setiap individu memiliki perbedaan-perbedaan dalam memotivasi dirinya. Perbedaan tersebut didasarkan pada adanya perbedaan-perbedaan dalam pemenuhan kebutuhannya. Perbedaan tersebut dikarenakan adanya perbedaan tingkat Pendidikan, umur jenis kelamin, lingkungan keluarga, lingkungan kerja, status dan lain-lain.

Robbins (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Namun, kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang

memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arah yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan mutu upaya agar sejalan dengan kekuatannya. Selain itu motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahap cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Sopiah (2008) berpendapat pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu:

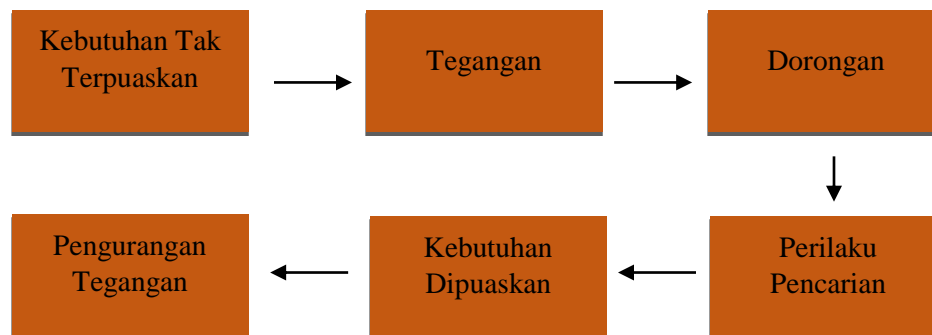
1. Usaha: Menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kemauan keras: ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan.
3. Arah atau tujuan: Karakteristik motivasi yang terakhir berkaitan dengan arah dan dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Dari ketiga karakteristik tersebut maka motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil dan tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Ardana, Mujiati, dan Sriathi (2013) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Adanya kebutuhan ini menyebabkan orang bertindak laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan. Menurut Triatna (2015), motivasi merupakan proses yang dilandasi oleh suatu

dorongan yang kemudian disebut sebagai kebutuhan. Proses motivasi dapat digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1
Proses Motivasi dalam Diri Individu



Sumber: Triatna, Cipi. (2015). *Perilaku organisasi dalam Pendidikan*.

Berdasarkan gambar diatas, dapat dipahami bahwa proses motivasi dapat diuraikan menjadi enam tahapan, yaitu diawali dengan munculnya kebutuhan yang tak terpuaskan, munculnya tegangan, kemudian dari ketegangan dalam diri memunculkan dorongan. Untuk memenuhi dorongan tersebut, seseorang mencari berbagai hal untuk memenuhinya. Apabila pencarian itu menghasilkan suatu aktivitas yang memenuhi dorongan, maka ketegangan dalam diri seseorang akan berkurang atau bahkan terpenuhi. Tetapi apabila dorongan (kebutuhan) tidak terpenuhi oleh aktivitas yang dicari dan dilakukan, maka ketegangan akan terus berlangsung atau bahkan menjadi memuncak. Dalam kondisi terakhir inilah seseorang mengalami stress.

Kebutuhan sebagai kondisi awal merupakan sebuah istilah yang menunjukkan adanya hal-hal yang perlu dipenuhi oleh diri. Sesuatu menjadi kebutuhan bagi seseorang jika berdasarkan penilaian dirinya merupakan suatu hal yang dinilai penting

atau harus dipenuhi. Semakin tinggi tingkat penilaiannya, maka semakin tinggi pula tingkat kebutuhan yang akan mendorong semakin tinggi perilaku pemenuhannya.

2.1.5 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peran atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Sehingga kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang individu rasakan dari lingkungannya.

Luthans (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Selain itu, Luthans juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, kepuasan kerja tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Robbins (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya dan berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, supervisor dan rekan kerja. Kepuasan juga berasal dari faktor lingkungan kerja, gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan

kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Alasan utama memahami kepuasan kerja adalah untuk menyediakan gagasan bagi para manajer tentang cara meningkatkan sikap karyawan. Seseorang yang tidak mempunyai kemampuan untuk mengaktualisasikan diri secara profesional cenderung tidak puas dalam bekerja (Trisnaningsih, 2001).

Wahyuningrum (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyengangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Auditor yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa merupakan hal yang penting

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhan. Auditor yang lebih suka menikmati kepuasan kerja diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Auditor yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan banyak.

Robbins (2001) menjelaskan arti penting kepuasan kerja dalam organisasi karena beberapa alasan, yaitu:

1. Terdapat bukti yang jelas bahwa auditor yang merasa tidak puas lebih sering mangkir dan kemungkinan keluar dari pekerjaan.
2. Auditor yang merasa tidak puas dapat melakukan beberapa tindakan sebagai berikut:
 - a. *Exit* (keluar): yaitu perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
 - b. *Voice* (suara): yaitu dengan cara aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi dengan memberikan saran-saran perbaikan.
 - c. *Loyalty* (kesetiaan): yaitu auditor bersikap pasif tetapi optimis dengan menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
 - d. *Neglect* (pengabaian): yaitu mereka secara pasif membiarkan kondisi memburuk dan tidak mau tau, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya mengurangi kualitas maupun kuantitas pekerjaan, dan tingkat kesalahan pekerjaan meningkat.

Luthans (2006) menyatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri. Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, yaitu sejauh mana suatu pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang

untuk belajar, memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan pekerjaan yang menarik.

2. Pembayaran upah dan gaji. Jumlah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
3. Promosi. Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi di dalam organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk bekerja lebih optimal.
4. Pengawasan. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahannya yang akan menumbuhkan komitmen profesional pada diri individu.
5. Rekan sekerja. Sejauh mana rekan sekerja secara teknis cakap secara sosial mendukung tugas rekan-rekan kerja lainnya.

Menurut Robbins (2001) terdapat lima aspek dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Kerja yang menantang secara mental

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menciptakan rasa bosan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan yang menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi ini diperlukan tantangan yang sedang

Karena kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan mengharapkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Apabila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

4. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Kebanyakan karyawan merasa kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh sebab itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting untuk mencapai kepuasan kerja.

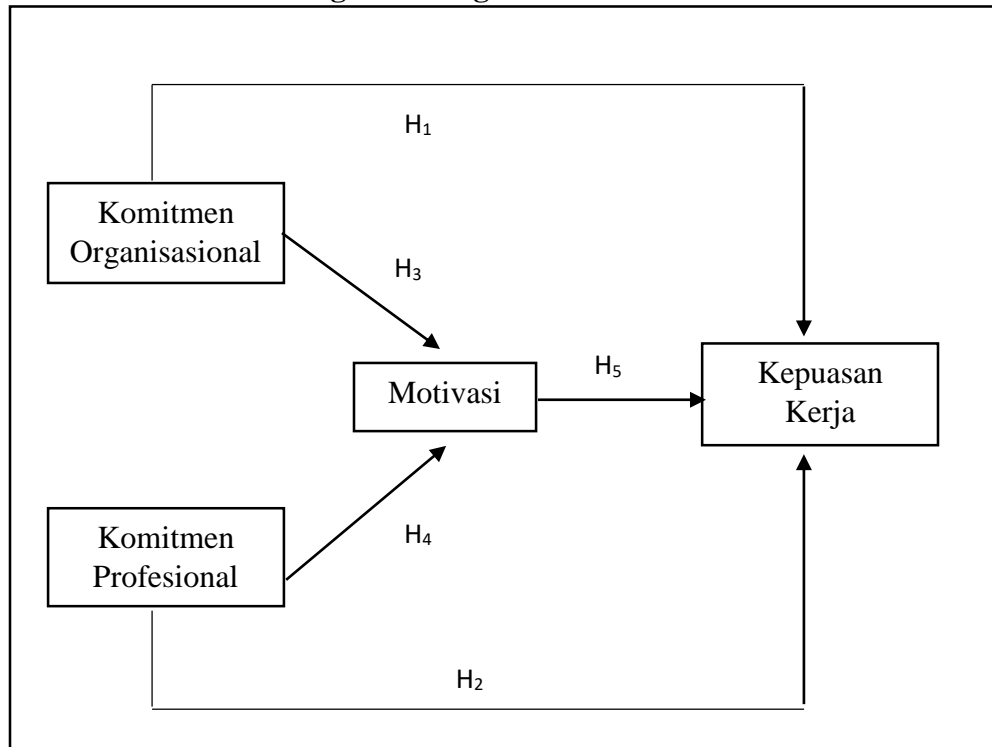
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang memiliki tipe kepribadian sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

2.2 Bagan Rerangka Teoritis

Bagan rerangka teoritis digunakan sebagai gambaran visual mengenai dasar pemikiran dalam penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hipotesis yang akan diteliti, maka rerangka teoritis yang peneliti buat sebagai berikut:

Gambar 2.2
Bagan Rerangka Teoritis



2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi sering dimaknai sebagai: 1) hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi; 2) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi; dan 3) kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang

diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2001).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Trisnaningsih, 2001). Suatu komitmen yang kuat pada organisasi timbul dari interaksi individu dengan organisasi ketika terdapat alternatif penawaran yang menarik dari suatu pekerjaan atau jabatan bagi seseorang. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama (Robbins, 2015)

Peneliti terdahulu telah menyatakan bahwa apabila seseorang telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka komitmen organisasional karyawan akan semakin tinggi pula terhadap karyawan (Devi, 2009).

Berdasarkan kajian empiris peneliti sebelumnya dan landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.3.2 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: 1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan 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 (Aranya *et al*, 1981 dalam

Trisnaningsih, 2001), sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006) mengharapkan adanya hubungan positif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, penelitian dilakukan pada 40 orang internal auditor pada PT Bank ABC dan menggunakan metode sensus karena sedikitnya jumlah populasi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor diterima. Wahyuningrum (2009) menyatakan bahwa 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.

Berdasarkan kajian empiris dari peneliti sebelumnya dan landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha untuk mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerjasama dan mempunyai prestasi kerja yang baik, setiap individu harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi tempat bekerja

(Wahyuningrum, 2009). Komitmen organisasional merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota orang yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya, sedangkan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2001). Reksodiprodjo (2000) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Dengan adanya komitmen organisasional pada diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama.

Berdasarkan kajian empiris dari peneliti sebelumnya dan landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap motivasi.

2.3.4 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Motivasi

Menurut Wahyuningrum (2009) 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 seseorang 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.

Komitmen profesional juga dapat dikatakan sebagai tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional mendasari perilaku, sikap, dan orientasi seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, sedangkan motivasi merupakan keadaan pada diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi menjadi seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan dalam suatu asosiasi profesi (Badjuri, 2013). Berdasarkan kajian empiris dari peneliti sebelumnya dan landasan teori, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H4: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap motivasi.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan aspek perasaan atau emosi, gairah kerja, dan aspek-aspek tidak dapat dilihat dan diraba (Waworuntu, 2016). Perasaan yang dimaksud berupa perasaan senang ataupun tidak senang yang muncul disebabkan karena pada saat auditor bekerja, mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Semakin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja auditor. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja auditor. Seseorang yang tidak termotivas dalam bekerja tidak dapat

menjalani pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal ini lah yang menjadikan seseorang tidak berhasil dalam kariernya. Motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tercapai apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasinya terpenuhi (Wahyuningrung, 2009). Berdasarkan kajian empiris dari peneliti sebelumnya dan landasan teori, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.6 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Seseorang yang bergabung dalam suatu organisasi tentunya mengharapkan keinginan-keinginannya dapat terpenuhi, kebutuhan masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan Bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja (Trisnaningsih, 2001). Menurut Reksohadiprodjo (2000) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut. kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu

perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan kajian empiris dari peneliti sebelumnya dan landasan teori, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

2.3.7 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Menurut Badjuri (2013) komitmen profesional juga dapat dikatakan sebagai tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional mendasari perilaku, sikap, dan orientasi seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Hal ini dapat menjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara tertentu. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasinya terpenuhi. Seorang profesional yang secara konsisten dapat bekerja secara profesional akan mendapat penghargaan (*reward*) dari organisasinya, akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan pengharapan kerja mereka. Oleh karena itu motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang seringkali merupakan harapan kerja seseorang. Apabila seseorang mempunyai komitmen profesional maka akan menimbulkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja

(Wahyuningrum, 2009). Berdasarkan kajian empiris dari peneliti sebelumnya dan landasan teori, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H7: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.