

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Inspektorat Kabupaten Temanggung)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
Memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi



Diajukan oleh

Nama : Harman Setiyawan
NIM : C4C 006 391

Kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2009

ABSTRAKSI

Penelitian ini ditujukan untuk menguji “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening” (Studi pada Inspektorat Kabupaten Temanggung). Permasalahan yang ada di Inspektorat Kabupaten Temanggung berkaitan dengan rendahnya komitmen dan kepuasan kerja

Populasi penelitian ini adalah karyawan Inspektorat Kabupaten Temanggung yang berjumlah 34 dengan sampel penelitian sebanyak 31. Karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka penelitian ini dilakukan dengan metode sensus dimana sampel penelitian sama dengan populasi. Uji hipotesis dilakukan dengan menguji dua model guna mengetahui ada tidaknya efek intervening OCB pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa: (1) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. (2) Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, maka semakin tinggi kerelaan pegawai dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan. (3) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi OCB semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. (4) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja lebih bersifat langsung dibandingkan tidak langsung melalui *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: kepuasan kerja, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan Pemerintah Daerah pada hakekatnya tidak terlepas dari prinsip-prinsip manajemen modern, dimana fungsi-fungsi manajemen harus berjalan secara simultan dan proporsional dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Pengawasan adalah salah satu fungsi organik manajemen yang harus ada dan dilaksanakan secara profesional sesuai standar dan norma yang berlaku dalam setiap penyelenggaraan Pemerintah Daerah, yaitu terhadap kewenangan setiap daerah otonom agar kewenangan tersebut tidak mengarah kepada kedaulatan dengan tindakan-tindakan menyimpang dari ketentuan yang berlaku (Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Inspektorat Kabupaten Temanggung, 2009).

Berkaitan dengan fungsi pengawasan terhadap setiap penyelenggaraan pemerintahan, disebutkan bahwa Bupati dan Walikota melakukan pengawasan fungsional atas kegiatan Pemerintahan Kabupaten dan Kota yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten/Kota. Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa (Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Inspektorat Kabupaten Temanggung, 2009). Untuk melaksanakan tugas tersebut Inspektorat mempunyai fungsi: (1) Perencanaan program pengawasan. (2) Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan. (3) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan. (4) Evaluasi dan pelaporan bidang pengawasan (5) Penyelenggaraan kesekretariatan Inspektorat. (6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya (Renja SKPD Inspektorat Kabupaten Temanggung, 2009)

Susunan Organisasi Inspektorat terdiri dari Inspektur, Sekretariat, Irban (Inspektur Pembantu) dan Kelompok Jabatan Fungsional. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas tenaga fungsional auditor dan jabatan fungsional lainnya yang terbagi dalam beberapa kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya (Peraturan Bupati Temanggung No. 64 Tahun 2008). Sebagai aparat pengawas maka Inspektorat diharapkan mempunyai sikap yang profesional, transparan dan membangun komitmen dalam bekerja. Kerja sama yang baik dan didukung oleh sumber daya manusianya akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja Inspektorat Kabupaten Temanggung

Agar tujuan tersebut dapat tercapai, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan survey yang dilakukan, belum semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Apalagi bagi auditor bahwa pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan, disamping menambah pengetahuan juga berguna untuk menambah angka kredit yang akan menunjang kenaikan pangkat dan karirnya.

Secara teoritis kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Robert Hoppecl dalam Anoraga, 1996). Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi / institusi / perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja.

Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi

interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian dengan antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif (Johan, 2002).

Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Johan, 2002). Freinberg (dalam Arishanti dan Ritandiyono, 2005) mengemukakan bahwa individu yang puas akan pekerjaannya akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka.

Secara empiris hasil penelitian Trisnaningsih (2004), telah menguji motivasi sebagai *moderating variable* pada hubungan antara komitmen dengan kepuasan kerja. Objek penelitian tersebut adalah akuntan pendidik di Surabaya. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung pendapat Kadir (2003) yang menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah auditor di Kantor Akuntan Publik di Jawa. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasional berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Trisnaningsih (2003) yang menguji pengaruh komitmen terhadap kepuasan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut

dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur dan hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja.

Bukti empiris bahwa tingkat komitmen berhubungan dengan kepuasan kerja, berimplikasi pada dugaan bahwa rendahnya kepuasan kerja saat ini tidak hanya disebabkan karena belum diikutsertakannya karyawan dalam bimbingan teknis/pendidikan dan pelatihan, namun juga dipicu oleh rendahnya komitmen karyawan. Apabila hal ini terjadi maka sulit bagi Inspektorat untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, karena organisasi tidak hanya membutuhkan seorang karyawan yang pintar dan cerdas tetapi juga bagaimana ia mempunyai sikap komitmen terhadap organisasi, karena tanpa itu semua akan sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya.

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya (Toegijono, 2007).

Secara teoritis, Aldag dan Rescke (dalam Kaihatu dan Rini, 2007) mengartikan perilaku ekstra peran sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, dimana melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Sedangkan Organ dan Konovsky (dalam Emmerik dkk, 2005) bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk kontribusi individu ditempat kerja yang

dilakukan diluar tugas pokok. *Organizational citizenship behavior* dapat melibatkan beberapa perilaku, misalnya perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan kepada semua orang (Organ dan Konovsky dalam Emmerik dkk, 2005). Perilaku-perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah tersendiri bagi karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku sosial yang positif. Ini merupakan alasan mengapa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang penting dalam organisasi, adanya *organizational citizenship behavior* akan meningkatkan komitmen setiap anggota organisasi sehingga kepuasan kerja akan tercapai.

Penelitian ini termotivasi dengan minimnya penelitian yang menggunakan variabel intervening pada pengujian hubungan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Meskipun banyak peneliti (Trisnaningsih: 2003, Kadir: 2003 dan Trisnaningsih: 2004) membuktikan adanya komitmen organisasional dengan kepuasan kerja, penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja masih menarik untuk dilakukan dengan memasukkan variabel intervening dalam hubungan kedua variabel. Alasan dimasukkannya variabel OCB sebagai variabel intervening dalam model pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja adalah ditemukannya bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB dalam penelitian Purba dan Seniati (2004) dan Dewayani (2007) serta pengaruh OCB terhadap kepuasan dalam penelitian Murphy dkk (2002). Memasukkan variabel OCB pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja juga menarik karena penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) membuktikan bahwa pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Temanggung sehubungan dengan fakta faktual yang menunjukkan adanya kecenderungan bagi karyawan

Inspektorat Kabupaten Temanggung yang melakukan tindakan-tindakan indisipliner (laporan apel pagi Inspektorat Kabupaten Temanggung, 2009). Dari pengamatan masih banyak karyawan yang datang terlambat, tidak ikut apel pagi dan pulang lebih awal. Mereka juga tidak tahu menahu dengan kesulitan pekerjaan yang dialami rekan kerjanya. Dalam kenyataan banyak dijumpai bahwa seorang pegawai dalam bekerja jarang sekali akan membantu rekannya walaupun pekerjaan yang dikerjakannya sudah selesai, karena mereka beranggapan bahwa pekerjaan orang lain adalah bukan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut didukung dengan belum adanya pemerataan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja (buku penjiwaan pendidikan dan pelatihan bagian kepegawaian Inspektorat Kabupaten Temanggung, 2009). Hal ini didasarkan pada temuan empiris penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional adalah faktor penting yang menjelaskan kepuasan kerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Adanya bukti faktual bahwa rendahnya komitmen organisasional berimplikasi pada menurunnya tingkat kepuasan kerja, serta rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai dampak dari rendahnya komitmen organisasioanl memicu rendahnya kepuasan kerja, memunculkan pertanyaan apakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja tidak terlepas dari variabel mediasi, sebagaimana temuan penelitian Trisnaningsih (2003). Penelitian ini merupakan *exetended replication* penelitian Trisnaningsih (2003), dengan mengusulkan OCB sebagai variabel intervening. Memasukkan variabel OCB sebagai variabel intervening dianggap penting mengingat penelitian mengenai komitmen dan kepuasan selama ini belum memasukkan variabel OCB dalam model, di sisi lain hasil pengamatan di Inspektorat Kabupaten Temanggung menemukan indikasi bahwa OCB sebagai variabel intervening pada pengaruh komitmen

organisaional terhadap tingkat kepuasan kerja. Usulan variabel OCB sebagai variabel intervening diperkuat dari bukti empiris penelitian Purba dan seniati (2004), Dewayanti (2007) dan Murphy dkk (2002) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB dan OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Bertolak dari latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis mediasi *organizational citizenship behavior* pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi para akademisi penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi publik, khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dengan mediasi *organizational citizenship behavior*.
2. Bagi Inspektorat Kabupaten penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk menyusun suatu kebijakan / pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan karyawan
3. Bagi karyawan inspektorat penelitian ini diharapkan dapat menanamkan sikap komitmen terhadap organisasi dan *organizational citizenship behavior* dalam bekerja.

1.5 Sistematika Penelitian

Bab satu berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian meliputi manfaat akademis, manfaat bagi Inspektorat Kabupaten Temanggung maupun bagi karyawan, dan sistematika penulisan. Bab dua membahas tinjauan pustaka yang berisi teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, OCB, komitmen organisasional, review penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis serta definisi operasional.

Bab tiga membahas metode penelitian mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis data. Bab empat berisi hasil survey dan analisis serta pembahasan. Dalam bab empat secara spesifik diuraikan demografi responden, statistik deskriptif, hasil uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan pembahasan. Sedangkan yang terakhir adalah bab lima berisi kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran penelitian.