

ABSTRAKSI

Dalam penelitian ini, tujuan pertama adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen, dan tujuan kedua adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel *moderating* terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya.

Penelitian ini didasarkan pada teori dari Hasibuan (2001:199) bahwa kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya dedikasi, moral kerja, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Scott dan Jaffe (1983, dalam Umiker, 1999) menyatakan bahwa kualitas komitmen, dedikasi, dan kompetensi tenaga kerja para karyawan merupakan sumber keunggulan bersaing bagi perusahaan tersebut. Smith (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini memfokuskan pada isu jender, karena dalam dua dekade ini, jumlah perempuan yang memasuki profesi akuntan bekerja pada KAP telah meningkat secara drastis (Trapp, Hermanson, dan Turner, 1989) dan Abdullah (1992, dalam Ramayah dan Nasurdin, 2002) yang menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen perusahaan akan terasa lebih kuat pada karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen karyawan. Sedangkan isu jender dijadikan sebagai variabel *moderating* yang berperan sebagai variabel *dummy*. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 100 akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya. Dari 100 responden telah mengisi kuesioner dan melalui uji validitas dan uji reliabilitas telah dinyatakan bahwa jawaban responden adalah valid dan reliabel. Untuk menguji hipotesis pertama digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dan untuk menguji hipotesis kedua, digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan variabel *dummy*.

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,187 + 0,203 X_1 + 0,118 X_2 + 0,167 X_3 + 0,162 X_4 + 0,168 X_5 + 0,128 X_6,$$

$$Y = 0,403 + 0,191 X_1 + 0,108 X_2 + 0,162 X_3 + 0,145 X_4 + 0,120 X_5 + 0,124 X_6 + 0,214 \text{ Dummy}$$

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil bahwa pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama dengan kontribusi sebesar 58,2% dan berpengaruh secara signifikan secara parsial. Sedangkan ketika menggunakan jender sebagai variabel *moderating*, diperoleh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama dengan kontribusi sebesar 61,5% dan berpengaruh secara signifikan secara parsial. Berdasarkan koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan akuntan laki-laki bekerja pada KAP di Surabaya mempunyai pengaruh terhadap komitmen dan menunjukkan komitmen akuntan laki-laki lebih tinggi dibandingkan akuntan perempuan.

Adapun saran untuk KAP di Surabaya adalah mempertahankan keenam aspek yang membuat karyawannya yaitu akuntan publik merasakan kepuasan dalam bekerja pada KAP tersebut, dengan mempertahankan kondisi yang telah ada sebelumnya. Fenomena kepuasan kerja akuntan publik perempuan yang lebih rendah pengaruhnya terhadap komitmen, maka manajemen seharusnya menyadari hal ini, sehingga dapat memberikan kesempatan lebih besar kepada akuntan perempuan untuk berkarya lebih besar dengan memberikan tanggung jawab lebih besar walaupun berdasarkan ciri-ciri pekerjaan, memang lebih tepat untuk laki-laki. Serta diskriminasi atas peran dan kemampuan akuntan perempuan tidak relevan lagi, sehingga perekrutan dan beban tanggung jawab untuk akuntan perempuan dapat disesuaikan sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan pendidikan.

Adapun keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya adalah perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membedakan kepuasan kerja dan komitmen dari akuntan laki – laki dan perempuan pada berbagai profesi akuntan baik yang bekerja di KAP atau bidang lain yang bersentuhan dengan bidang akuntansi. Selain itu, dalam penelitian ini, jumlah sampel yang hanya dibatasi pada akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya, menjadi tidak dapat digeneralisasi, sehingga pada penelitian selanjutnya, jumlah sampel dapat diperbesar dengan cakupan wilayah yang lebih luas, misalnya akuntan publik bekerja pada KAP di seluruh Indonesia. Di samping itu, dalam penelitian ini hanya melihat pengaruh kepuasan kerja dengan gender sebagai variabel *moderating* terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya. Agar hasil penelitian lebih akurat, untuk penelitian berikutnya dapat ditambahkan variabel situasional misalnya status pernikahan, dan lain-lain.