

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN PROFESI DENGAN
KOLEKTIVISME SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

(Studi pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada
Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**BAHARUDIN YUSUF WIDIYANTO
NIM.12010112140180**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Baharudin Yusuf Widiyanto
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140180
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Profesi dengan Kolektivisme Sebagai
Variabel Moderasi (Studi pada BPK RI
Perwakilan Jawa Tengah)**
Dosen Pembimbing : Dr. Fuad Mas'ud, MIR.

Semarang, 22 November 2016

Dosen Pembimbing

(Dr. Fuad Mas'ud, MIR)

NIP. 196203311988033

PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Penyusun : Baharudin Yusuf Widiyanto
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140180
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Profesi dengan Kolektivisme Sebagai
Variabel Moderasi (Studi pada BPK RI
Perwakilan Jawa Tengah)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 6 Desember 2016.

Tim Penguji :

1. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni, M.M (.....)
3. Mirwan Surya Perdhana, SE, M.M, Ph.D (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Baharudin Yusuf Widiyanto, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesi dengan Kolektivisme Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada BPK RI Perwakilan Jawa Tengah) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dalam tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolaholah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 22 November 2016

Yang membuat pernyataan,

Baharudin Yusuf Widiyanto

NIM. 12010112140180

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

The right man in the wrong place can make all the difference in the world

-Half-Life 2-

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK KELUARGA

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job satisfaction on profession commitment as auditor with collectivism as moderation variable. This study was conducted at BPK RI Central Java Representation as an institution that applied mutation system.

To determine samples, this study used purposive sampling and selected 50 auditors as respondents. Analysis method which used in this study are reliability test, validity test, classical assumptions test, Moderated Regression Analysis (MRA), coefficient determination test and hypothesis test.

The results of this study indicate that job satisfaction has positive significant effect to profession commitment, but collectivism can't moderate job satisfaction to profession commitment. The result of coefficient determination indicate that independent and moderation variables can contribute 49,4% of profession commitment. The remaining 50,6% is influenced by another variables outside this study.

Key Words : Job Satisfaction, Collectivism, Profession Commitment, Moderated Regression Analysis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen profesi sebagai auditor dengan kolektivisme sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan di BPK RI Perwakilan Jawa Tengah sebagai salah satu lembaga yang menerapkan sistem mutasi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang berprofesi sebagai auditor dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Alat analisis data yang digunakan meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, *Moderated Regression Analysis* (MRA), uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap komitmen profesi, akan tetapi kolektivisme tidak dapat memoderasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen profesi. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan variabel independen dan moderasi sanggup menjelaskan variabel komitmen profesi sebesar 49,4%, sedangkan 50,6% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Kolektivisme, Komitmen Profesi, Moderated Regression Analysis*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala karunia yang telah diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesi dengan Kolektivisme Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada BPK RI Perwakilan Jawa Tengah)”**. Skripsi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen profesi dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi dengan kolektivisme sebagai variabel moderasi. Di samping itu, Skripsi ini disusun sebagai syarat akademisi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa selama proses hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini banyak mendapat kontribusi dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih atas segala bantuan, dukungan serta saran yang telah diberikan. Oleh karena itu izinkan penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE. M.E, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Fuad Mas’ud, MIR selaku dosen pembimbing atas segala bimbingan dan pengarahannya yang sangat berharga hingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi ini.
4. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM dan Bapak Mirwan Surya Perdhana, SE, MM, Ph.D selaku dosen penguji.

5. Ibu Dra. Endang Tri Widyarti, M.M. selaku dosen wali yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Seluruh staf dan karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Jawa Tengah yang telah turut membantu dalam proses penelitian di BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah.
7. Dosen-dosen yang memberikan ilmunya selama empat tahun menuntut ilmu di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
8. Orang tua saya Bapak Sriyanto, S.E, M.M dan Ibu C. Tri Widyastuti serta adik saya Satria yang selalu mendoakan, memberi motivasi, semangat, dan selalu mendesak agar segera menyelesaikan skripsi.
9. Dewi Rarasati, S.Tr yang selama ini memberikan doa, semangat, dan waktunya dalam membantu terselesaikannya skripsi ini.
10. RHM Crew yang telah menjadi keluarga kedua selama masa perkuliahan ini.
11. Teman-teman seperbimbingan dan teman-teman konsentrasi SDM yang selalu menjadi partner diskusi.
12. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang telah memberikan dukungan, bantuan doa dan tidak dapat disebutkan satu per satu

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan penulisan skripsi, sehingga saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Semarang, 22 November 2016

Baharudin Yusuf Widiyanto
NIM. 12010112140180

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| ABSTRACT | vi |
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.3.2 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1.4. Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 10 |
| 2.1.1 Komitmen Profesi..... | 10 |
| 2.1.2 Kepuasan Kerja | 12 |
| 2.1.3 Kolektivisme..... | 16 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 17 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel..... | 19 |
| 2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesi | 19 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.1 Pengaruh Kolektivisme dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesi | 21 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis..... | 22 |
| 2.5 Hipotesis | 23 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 24 |
| 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 24 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 27 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 28 |
| 3.3.1 Data Primer..... | 28 |
| 3.3.2 Data Sekunder | 29 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 29 |
| 3.4.1 Kuesioner..... | 29 |
| 3.5 Metode Analisis Data | 31 |
| 3.5.1 Pengujian Validitas dan Realibilitas Data | 31 |
| 3.5.2 Uji Asumsi Klasik | 32 |
| 3.5.3 Analisis Regresi..... | 33 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 36 |
| 4.1 Deskripsi Objek Penelitian | 36 |
| 4.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Status Pernikahan | 36 |
| 4.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja | 38 |
| 4.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Terakhir | 39 |
| 4.2 Statistik Deskripsi..... | 41 |
| 4.2.1 Analisis Indeks Variabel Komitmen Profesi (Y)..... | 42 |
| 4.2.2 Analisis Indeks Variabel Kepuasan Kerja (X1) | 48 |
| 4.2.3 Analisis Indeks Variabel Kolektivisme (X2) | 55 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.4 Analisis Pertanyaan Terbuka..... | 56 |
| 4.3 Uji Kualitas Data | 58 |
| 4.3.1 Uji Reliabilitas..... | 58 |
| 4.3.2 Uji Validitas | 59 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik | 60 |
| 4.4.1 Uji Normalitas | 60 |
| 4.4.2 Uji Multikolinieritas | 63 |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas | 63 |
| 4.5 Uji MRA..... | 64 |
| 4.6 Koefisien Determinasi | 67 |
| 4.7 Uji Hipotesis..... | 67 |
| 4.8 Pembahasan | 70 |
| 4.8.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesi | 70 |
| 4.8.2 Peran Kolektivisme sebagai Variabel Moderasi..... | 72 |
| BAB V PENUTUP..... | 75 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 75 |
| 5.2 Keterbatasan Penelitian | 76 |
| 5.3 Saran untuk Penelitian yang akan Datang | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA | 78 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 17 |
| Tabel 3.1 Indikator Penelitian | 26 |
| Tabel 4.1 <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin, Usia dan Status Pernikahan | 37 |
| Tabel 4.2 <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja | 38 |
| Tabel 4.3 <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Terakhir | 40 |
| Tabel 4.4 Perhitungan Nilai Indeks Komitmen Profesi | 42 |
| Tabel 4.5 <i>Crosstabulation</i> Usia Responden dengan Komitmen Profesi | 44 |
| Tabel 4.6 <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin Responden dengan Komitmen Profesi | 45 |
| Tabel 4.7 <i>Crosstabulation</i> Status Perkawinan Responden dengan Komitmen Profesi | 46 |
| Tabel 4.8 <i>Crosstabulation</i> Masa Kerja dengan Komitmen Profesi | 47 |
| Tabel 4.9 <i>Crosstabulation</i> Pendidikan Terakhir dengan Komitmen Profesi | 48 |
| Tabel 4.10 Perhitungan Nilai Indeks Kepuasan Kerja | 49 |
| Tabel 4.11 <i>Crosstabulation</i> Usia Responden dengan Kepuasan Kerja | 51 |
| Tabel 4.12 <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin Responden dengan Kepuasan Kerja | 52 |
| Tabel 4.13 <i>Crosstabulation</i> Status Perkawinan Responden dengan Kepuasan Kerja | 52 |
| Tabel 4.14 <i>Crosstabulation</i> Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja | 53 |
| Tabel 4.15 <i>Crosstabulation</i> Pendidikan Terakhir dengan Kepuasan Kerja | 54 |
| Tabel 4.16 Perhitungan Nilai Indeks Kolektivisme | 55 |
| Tabel 4.17 Ringkasan Jawaban Pertanyaan Terbuka Komitmen Profesi | 56 |
| Tabel 4.18 Ringkasan Jawaban Pertanyaan Terbuka Kepuasan Kerja | 57 |
| Tabel 4.19 Ringkasan Jawaban Pertanyaan Terbuka Kolektivisme | 58 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas | 59 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas | 59 |
| Tabel 4.22 Hasil Uji Normalitas Skewness dan Kurtosis | 61 |
| Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas | 63 |
| Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 64 |
| Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Moderasi | 65 |
| Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi | 67 |
| Tabel 4.27 Hasil Uji t | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1.1 Skor Dimensi Budaya Di Indonesia..... | 3 |
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 23 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas | 60 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| LAMPIRAN A Kuesioner | 81 |
| LAMPIRAN B Tabulasi Kuesioner | 88 |
| LAMPIRAN C Uji Reliabilitas | 92 |
| LAMPIRAN D Uji Validitas | 95 |
| LAMPIRAN E Uji Asumsi Klasik | 97 |
| LAMPIRAN F Uji MRA | 101 |
| LAMPIRAN G Surat Persetujuan Izin Penelitian | 104 |

BAB I

PENDAHULUAN

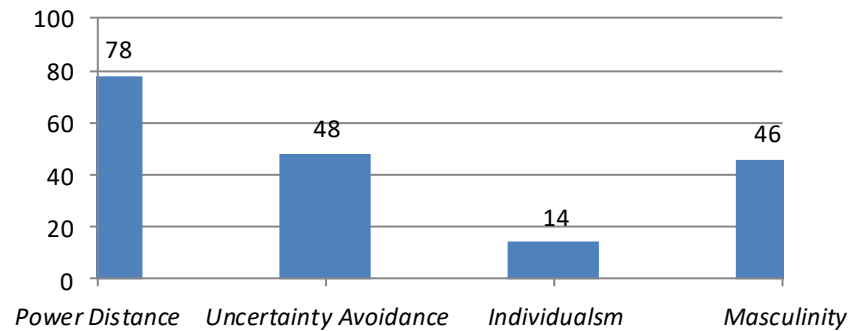
1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi pada dewasa ini sudah mempengaruhi berbagai sektor. Selain organisasi profit atau perusahaan berbasis profit, organisasi non-profit juga perlu untuk diperhatikan sehingga negara mampu bersaing di kancan global. Karena pada dasarnya, organisasi non-profit berfungsi sebagai pemicu kompetisi terhadap organisasi profit sehingga mereka mampu berkembang untuk menjadi lebih baik (Benz, 2005). Lembaga negara merupakan salah satu bentuk organisasi non-profit yang berfungsi sebagai *Civil Servant*. Perlu untuk memperhatikan lembaga negara karena dengan adanya lembaga negara yang baik akan menunjang berbagai sektor. Supaya lembaga negara dapat berfungsi dengan baik, diperlukan karyawan atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang baik pula.

Indonesia merupakan negara yang luas dengan keragaman suku dan budaya. Akan tetapi pertumbuhan yang kurang merata menyebabkan kesejahteraan tiap daerah berbeda. Salah satu upaya untuk meratakan kesejahteraan tersebut, beberapa lembaga negara di Indonesia menerapkan sistem mutasi dengan harapan kinerja di tiap daerah terjaga dengan baik sehingga pelayanan terhadap negara maupun masyarakat tetap optimal.

Budaya merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, terutama pada negara dengan keberagaman budaya dari setiap daerah seperti Indonesia. Hofstede (1980) mengemukakan bahwa budaya bukan karakteristik seorang individu saja, akan tetapi merupakan cerminan dari sekelompok orang yang hidup dalam nilai-nilai dan lingkungan yang sama. Sehingga perlu adanya pemahaman dari suatu budaya supaya kita dapat mengetahui karakter masyarakat dalam suatu negara. Hofstede mengemukakan 4 dimensi budaya yang terdiri dari *Power Distance* (Jarak Kekuasaan), *Uncertainty Avoidance* (Penghindaran Ketidakpastian), *Individualism-Collectivism* dan *Masculinity-Feminity*. Berdasarkan fenomena mutasi, dimensi budaya *Individualism-Collectivism* akan menentukan keberhasilan kebijakan mutasi yang mengharuskan karyawan untuk bekerja jauh dari keluarga.

Pada Gambar 1.1 menunjukkan skor budaya Indonesia berdasarkan dimensi Hofstede.

Gambar 1.1**Skor Dimensi Budaya Di Indonesia**

Sumber : www.geert-hofstede.com, 2010

Pada gambar 1.1, menunjukkan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang masuk pada kategori kolektivisme cukup tinggi menurut dimensi budaya yang dikemukakan oleh Hofstede dengan melihat skor pada dimensi budaya individualisme yang hanya mendapatkan skor 14 dari maksimal skor sebesar 100. Sehingga dengan tingginya tingkat kolektivisme di Indonesia, kebijakan mutasi tersebut akan menimbulkan beberapa permasalahan pada karyawan karena mereka ditempatkan jauh dari keluarga serta kerabatnya. Hal tersebut juga dialami oleh karyawan di BPK RI Perwakilan Prov. Jateng, dimana mereka merasa khawatir akan di mutasi ke tempat yang jauh dari keluarga ketika Surat Keputusan mutasi dikeluarkan.

Perlu adanya suatu komitmen dari karyawan supaya mereka mampu menjalankan kewajibannya. Komitmen merupakan salah satu faktor penting dalam kelangsungan suatu organisasi (Hunt & Morgan, 1994; Sommer et al, 1996;

Fu & Deshpande, 2012). Sehingga komitmen perlu untuk diperhatikan terlebih lagi pada lembaga negara yang menerapkan sistem mutasi seperti BPK. Komitmen tidak dapat dipisahkan dengan nilai budaya suatu bangsa (Sommer et al, 1996; Fu & Deshpande, 2012) terlebih lagi pada bangsa Indonesia yang menurut dimensi Hofstede sebagai bangsa dengan budaya kolektivis. Komitmen profesi merupakan suatu bentuk keyakinan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya dan keinginan untuk tetap berada pada pekerjaannya (Papoola & Oluwole, 2007). Sehingga komitmen terhadap profesinya sangat diperlukan terlebih dalam menyikapi kebijakan mutasi supaya kinerja lembaga negara tetap optimal, seperti yang dikemukakan oleh Dessler (2007) bahwa tujuan yang baik tanpa didasari oleh komitmen akan menghasilkan sesuatu yang sia-sia, sehingga apabila mutasi ini tidak didasari komitmen dari karyawan maka manfaat yang diberikan tidak akan optimal.

Menurut Papoola & Adio (2009) bahwa ketidakpuasan karyawan terhadap profesinya akan menimbulkan menurunnya semangat kerja serta komitmen karyawan terhadap profesinya. Sehingga kepuasan kerja pegawai negeri perlu untuk diperhatikan, dikarenakan komitmen profesi merupakan suatu hal yang vital apabila melihat kebijakan mutasi yang mengharuskan karyawan untuk bertugas di tempat yang jauh dari keluarga. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi juga mampu untuk meminimalisir permasalahan atau konflik dalam suatu organisasi yang menyangkut dengan karyawan (Ozpehlivan & Acar, 2015). Menurut Robbins (2008) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya, mengenai penghargaan yang diterima karyawan dan

jumlah atau besarnya penghargaan yang diharapkan karyawan. Dengan demikian untuk mencapai kepuasan kerja tersebut diperlukan perhatian dari organisasi supaya apa yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, sehingga komitmen karyawan terhadap pekerjaannya mampu ditingkatkan.

Kepuasan kerja karyawan pada organisasi non-profit atau lembaga negara cenderung rendah dengan anggapan produktivitas serta moral mereka yang cenderung rendah dikarenakan jumlah upah yang tidak sebanyak pada perusahaan profit lainnya (Durst & DeSantis, 1997; Benz, 2005; Yang & Wang, 2013). Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Benz (2005) menunjukkan bahwa karyawan pada organisasi non-profit memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang bekerja di organisasi profit, hal tersebut dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa profesi yang dia jalani lebih berharga dan mampu menimbulkan kepuasan pribadi terhadap pekerjaannya. Yang & Wang (2013) beranggapan kepuasan kerja juga bergantung pada budaya serta kebijakan yang digunakan pada organisasi yang dinaunginya.

Persaingan lapangan kerja pada dewasa ini semakin ketat, begitu pula dengan minat menjadi PNS pada BUMN maupun lembaga negara semakin diidamkan di Indonesia. Pada Oktober 2014 pendaftar CPNS mencapai 2,6 juta pendaftar sedangkan kursi PNS yang disediakan hanya 100 ribu saja. Fakta tersebut menunjukkan bahwa peminat pekerjaan di lembaga negara sangat tinggi. Hal tersebut terjadi mungkin dikarenakan lowongan kerja di Indonesia yang cenderung sulit untuk didapatkan, terbukti dengan tingkat pengangguran pada

tahun 2015 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan angka pengangguran 2015 sebesar 122,4 juta orang.

Melihat hal tersebut penelitian ini akan membahas tentang kepuasan kerja serta pengaruhnya komitmen profesi pada lembaga negara. Pada penelitian yang dilakukan oleh Popoola & Adio (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen profesi. Pada penelitian lainnya oleh Lee, Carswell & Allen (2000) juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen profesi. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Chen et al (2010) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen profesi, sehingga hal tersebut menimbulkan *research gap* yang akan menjadi acuan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi di Indonesia.

Penelitian ini lebih menekankan pada lembaga negara yang menerapkan sistem mutasi seperti pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Indonesia sebagai negara kolektif menurut dimensi budaya Hofstede, apabila karyawan di mutasi ke tempat yang jauh dari keluarga tentunya akan mempengaruhi karyawan tersebut dalam profesinya. Sehingga peneliti akan meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi yang dimoderasi oleh kolektivisme, dengan objek penelitian BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah yang akan diteliti di BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah dengan melihat dari segi kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen profesi dengan variabel kolektivisme sebagai moderating. Sehingga dapat diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi?
- 2) Apa peran kolektivisme dalam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen profesi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan ini dalam hubungannya dengan obyek penelitian, yaitu :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen profesi.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi dengan kolektivisme sebagai variabel moderasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi Akademik

Sebagai referensi dengan mengangkat kolektivisme di Indonesia sebagai acuan penelitian.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan mengenai manajemen di Indonesia dengan melihat kebudayaan dan nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat Indonesia.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai teori serta telaah pustaka terkait variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, definisi operasional, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil analisis penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari gambaran umum responden terkait variabel dan obyek penelitian.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi manajerial, serta saran-saran bagi penelitian yang akan datang