

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi auditor merupakan salah satu pekerjaan yang dilandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas seorang auditor adalah untuk menyediakan sebuah informasi yang sangat berguna bagi klien dan publik untuk suatu pengambilan keputusan ekonomi. Oleh karena itu, auditor dituntut untuk dapat mempertahankan kepercayaan yang telah mereka dapatkan dari klien dan pihak ketiga, sehingga dalam hal ini auditor harus memiliki integritas, komitmen, dan kompetensi yang tinggi terhadap profesinya.

Pada hakikatnya, setiap individu pasti menginginkan kehidupan yang terjamin dengan terpenuhinya segala kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, manusia harus bekerja agar mendapatkan penghasilan. Namun, seringkali pekerjaan yang ditekuninya kurang dapat memberikan rasa puas baik dari segi material maupun non-material sehingga dapat dikatakan seseorang tidak memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangatlah penting bagi profesi apapun, sehingga kepuasan kerja menjadi hal yang cukup menarik dan penting karena terbukti banyaknya manfaat dan kegunaannya bagi kepentingan umum, industri dan masyarakat. Tidak terkecuali auditor, kepuasan kerja cukup mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kinerja auditor sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai (Badjuri, 2013).

Rendahnya kepuasan kerja dapat mendorong auditor untuk tidak komit terhadap organisasional, sehingga akan dapat merugikan organisasional seperti menurunnya prestasi kerja, rendahnya semangat kerja dan menurunnya tingkat disiplin. Komitmen merupakan sikap ideal yang diharapkan tumbuh dalam iklim serta kultur organisasi. Menurut Wahyuningrum (2009), komitmen terdiri dari komitmen sikap dan komitmen perilaku komitmen sikap memfokuskan pada proses saat seseorang memikirkan mengenai hubungan mereka dengan orang lain, sedangkan komitmen perilaku berhubungan dengan proses yang didalamnya para individu menjadi anggota ke dalam suatu organisasi tertentu dan bagaimana mereka mengatasi keterikatan tersebut.

Dalam mencapai kepuasan kerja, seseorang juga perlu memiliki motivasi dalam dirinya. Menurut Reksohadiprodjo (2000), motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, menurut Trisnaningsih (2001), motivasi juga diperlukan untuk mendorong suatu profesi untuk melakukan pekerjaannya dan mengembangkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Motivasi memiliki andil dalam kepuasan kerja. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2002)

Keberhasilan dan kinerja seseorang pada pekerjaannya ditentukan oleh beberapa faktor seperti tingkat kompetensi yang dimiliki, komitmen terhadap organisasi tempat bekerja, komitmen profesional terhadap pekerjaan, motivasi dalam bekerja serta kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Komitmen organisasional merupakan sesuatu kekuatan untuk mengidentifikasi keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi seseorang dalam organisasi (Wahyunigrum, 2007).

Selain komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari komitmen profesional juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih menaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Wahyunigrum, 2007). Sikap komitmen organisasional dapat dipandang penting untuk dipahami dan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja mereka lebih meningkat, kepuasan kerja akan lebih baik ketika di dalam suatu organisasi para pekerjanya memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam organisasi, sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik dan nyaman (Luthans, 2007). Badjuri (2009) dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, demikian juga penelitian Reksohadiprodjo (2003), Raharjo dan Waridin (2000), memberikan bukti yang sama.

Menurut Trisnaningsih (2001), sebagai sesuatu yang saling berhubungan positif dengan kinerja, komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja yang saling berkaitan erat. Komitmen organisasional merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku. Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama sebagai konsekuensi bahwa komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai (Tranggono dan Kartika 2008).

Selain itu, komitmen juga merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, yaitu seperti karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan lain sebagainya. Komitemen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang dalam bekerja lebih baik atau justru sebaliknya menyebabkan seseorang meninggalkan pekerjaannya akibat dari suatu tuntutan komitmen lainnya. Trisnaningsih (2001) juga mengatakan, komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Trisnaningsih (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik, sedangkan komitmen mendahului kepuasan kerja, bahwa dengan adanya komitmen setidaknya dapat mempegaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Komitmen organisasional dan komitmen profesional yang tinggi pada diri seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung auditor untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja auditor itu sendiri. Kepuasan kerja dianggap sangat

penting karena adanya biaya akibat ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dalam *employee turnover*, *absenteeism* dan kinerja pekerjaan (Puspitasari, 2005).

Komitmen sangat berpengaruh terhadap *turn over* auditor (Anis, Indah, Ardiansah, dan Sutapa, 2003). Para auditor yang berkomitmen tinggi adalah mereka yang paling sedikit kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Auditor yang merasakan komitmen yang mendalam dalam organisasi akan bersikap lain di tempat kerja daripada auditor yang tidak merasa mempunyai komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat berpengaruh besar terhadap beberapa aspek perilaku, mengingat semakin tinggi rasa kemitmen seseorang pada organisasi, maka semakin rendah angka kehadiran dan *turn over*. Selain itu, semakin tinggi rasa komitmen individu, maka akan semakin kecil kemungkinan mereka untuk terlibat dalam pencarian pekerjaan lain (Wahyuningrum, 2009).

Isu mengenai profesionalisme marak diperbincangkan menyusul banyaknya skandal akuntansi yang terjadi pada perusahaan-perusahaan besar didunia seperti Enron Corp, Xerox Corp, WorldCom hingga Walt Disney. Arthur Andersen merupakan kantor akuntan public The big Six yang melakukan audit terhadap laporan keuangan Enron Corp. Arthur Andersen dituding tidak hanya melakukan manipulasi laporan keuangan Enron, akan tetapi juga melakukan manipulasi laporan pada hamper semua klien yang berada dalam naungannya (Wijayanti, 2008).

Adanya kasus-kasus yang melibatkan auditor tersebut mengaibatkan komitmen profesional seorang auditor semakin dipertanyakan, dimana kode etik profesional telah dilanggar. Profesi auditor merupakan profesi yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi yang tinggi. Profesi ini pada dasarnya juga

membutuhkan adanya komitmen organisasional terhadap lembaga tempat bekerja. Komitmen organisasional dan komitmen profesional merupakan bentuk-bentuk komitmen yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi (Ikhsan dan Ishak, 2005).

Permasalahan secara empiris yang menjadi pertimbangan dalam penelitian ini yaitu Gregson (1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bateman dan Strasser (1984) menyatakan komitmen mendahului kepuasan kerja, sehingga komitmen karyawan yang memberikan dukungan kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian Aranya *et al* (1984) melakukan analisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja para akuntan yang diperkerjakan dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan secara nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional, adapun penelitian ini melakukan analisis kembali pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan motivasi sebagai variabel interveningnya.

Penelitian ini menggunakan motivasi sebagai variabel intervening dengan pertimbangan bahwa secara teoritis motivasi mempengaruhi hubungan antara variabel independen (komitmen) dengan variabel dependen (kepuasan kerja auditor) menjadi

hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel motivasi merupakan variabel penyela/antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Hal tersebut menjadikan pentingnya variabel motivasi sebagai intervening dalam pengaruh antara komitmen terhadap kepuasan.

Penelitian ini menggunakan obyek penelitian Kantor Akuntan Publik di Kota Malang dan Surabaya, dengan pertimbangan bahwa kedua wilayah tersebut merupakan pusat bisnis sehingga keberadaan KAP menjadi salah satu pendukung usaha yang dilakukan. Peran akuntan publik memiliki peran penting bagi suatu perusahaan, terutama dalam mengaudit laporan keuangan yang di butuhkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan seperti pemilik perusahaan, investor, kreditur, pemerintah, dan masyarakat. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul penelitian yang dilakukan yaitu: “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang dan Surabaya)”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi?
4. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening?

7. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi.
4. Untuk mengetahui komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris terkait dengan pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan pada pihak-pihak terkait yang berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja.

1.4.2 Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan yang berkaitan dengan akuntansi keprilakuan. Selain itu, diharapkan juga dapat memberikan

kontribusi praktis untuk organisasional terutama Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam mengelola sumber daya manusianya.