

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akuntansi pada perkembangannya saat ini bukan hanya terfokus pada alur pencatatan, pengolahan sampai pada kualitas laporan keuangannya saja, akan tetapi bagaimana perilaku manusia sebagai pelaksana/penyusun informasi akuntansi dalam memengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis. Dapat diperkirakan, apa yang terjadi apabila pelaksana sistem informasi akuntansi tidak memahami dan tidak memiliki motivasi kerja yang diharapkan. Bukan saja laporan keuangan menjadi tidak andal sebagai proses pengambilan keputusan, tetapi juga berpotensi menjadi bias dalam memberikan evaluasi kerja dan akan berdampak negatif bagi sebuah organisasi. Untuk itu, motivasi dan perilaku dari pelaksana sistem informasi akuntansi menjadi aspek penting dari suatu sistem informasi akuntansi. (Ikhsan dan Ishak, 2008:2)

Pentingnya suatu sistem informasi akuntansi membutuhkan suatu pengawasan dalam penilaian kewajaran laporan keuangan yang disebut audit laporan keuangan. Audit laporan keuangan pada sebuah entitas dilaksanakan oleh pihak yang memiliki kompetensi, tidak memihak dan objektif yang disebut akuntan publik atau auditor. Peran auditor sangat penting dalam menilai kewajaran laporan keuangan yang disampaikan melalui opini yang disajikan dalam laporan auditor independen. Untuk itu, auditor dituntut untuk bersikap independen dan memperhatikan kode etik sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas

Seorang auditor untuk tidak dapat terlepas dari faktor psikologis dalam menjalani pekerjaannya. Seorang auditor dituntut kritis dan curiga atau sebaliknya percaya terhadap asersi manajemen. Faktor psikologis sendiri dapat mempengaruhi pola perilaku seorang auditor. Pola perilaku auditor yang baik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan sebuah informasi yang dapat dipercaya dan jauh dari tindak kecurangan (*fraud*). Menurut Ikhsan dan Ishak (2008:24), Sistem akuntansi berpengaruh terhadap berperilaku sebagaimana memengaruhi motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja, serta kerja sama.

Seorang auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Jika seorang auditor merasa puas dengan pekerjaannya, kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Sebaliknya, apabila auditor merasa tidak puas dengan keadaan pekerjaannya, kinerjanya pun bisa menjadi buruk dan dapat menurunkan kualitasnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja auditor menjadi penting untuk diteliti karena dapat meningkatkan kinerja seorang auditor. (Fitriany, Gani, Siregar, Marganingsih, dan Angraita, 2011)

Terlebih lagi dengan mulai berjalannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) pada tahun ini yang menjadi sebuah tantangan besar bagi seorang akuntan publik. Artinya, akan terjadi persaingan kualitas auditor asing dan auditor lokal di Indonesia sendiri. Dengan memperhatikan kepuasan kerja auditor dalam negeri diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas auditor lokal sehingga dapat lebih bersaing dan berjaya di negara sendiri.

Menurut Sarita dan Agustia (2009), kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk tetap dapat mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja. Robins (2013:108) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

Laksito (2012), menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh 2 dimensi komitmen yaitu komitmen profesional dan komitmen organisasional, apabila komitmen organisasional auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya motivasi auditor. Dengan adanya komitmen organisasi pada diri auditor, akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya pada KAP dimana dia bernaung sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. (Darsono 2015)

Semakin meluasnya kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen, menuntut profesi akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan bagi

pihak yang membutuhkan. Profesi akuntan harus memiliki integritas, independen, dan bebas dari semua kepentingan menegakkan kebenaran, kemampuan teknis dan profesionalisme harus selalu dijaga dengan menempatkan aspek moralitas di tempat yang tertinggi.

Komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja, dan komitmen memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Suatu komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menunjukkan apakah seorang pegawai menyukai pekerjaan mereka. Menurut Aditya dan Wirakusuma (2014), suatu komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut. Jika komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Apabila seorang auditor mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, bersungguh-sungguh demi kepentingan profesinya dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kepuasan kerja auditor tersebut.

Para profesional akan merasa lebih senang mengasosiasikan dirinya dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga akan lebih ingin untuk mentaati norma-norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Andrian, 2015).

Komitmen juga merupakan suatu konsistensi wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal, spirit, karier, keluarga, lingkungan dan sebagainya. Komitmen

dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Williams & Hazer, 1986 dalam Darsono, 2015).

Sementara itu, Darsono (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personel yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor adalah motivasi kerja. Robbins (2013:236) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang tinggi dari seorang auditor dapat membangkitkan

semangat kerja auditor untuk melaksanakan seluruh kewajibannya dengan lebih baik dan akan membuat auditor tersebut berusaha sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik sehingga seorang auditor yang memiliki motivasi akan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi (Sarita dan Agustia, 2010).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor adalah konflik peran. Menurut Wolfe dan Snoke (1962) dalam Ikhsan dan Ishak (2008:37), konflik peran timbul karena adanya dua “perintah” yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksana atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan berdampak pada kurang puasannya terhadap pekerjaannya (Churiyah, 2011). Dengan adanya konflik peran yang diterima auditor akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja, artinya auditor yang mengalami konflik peran yang rendah cenderung akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sebaliknya jika auditor mengalami konflik peran yang tinggi cenderung akan mengikis kepuasan kerja auditor (Agustina 2009).

Persoalan tentang komitmen dan kepuasan kerja telah menarik banyak minat peneliti serta terdapat perbedaan antara peneliti yang satu dengan peneliti yang lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Tranggono (2008) dan Susanto & Hastomo (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Murti (2012) dan Darsono (2015) mempunyai hasil yang berbeda, yakni komitmen

organisasional tidak terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Sementara itu, komitmen profesional juga menunjukkan hasil yang kurang konsisten. Pada penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Hastomo (2012), Murti (2012), dan Darsono (2015) menyatakan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Wirakusuma (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh pada kepuasan kerja auditor.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, variabel motivasi lebih sering dipakai sebagai variabel intervening dan moderasi yang menghubungkan komitmen dan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008), Susanto dan Hastomo (2012), serta Aditya dan Wirakusuma (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesional dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dimana motivasi sebagai moderasi. Sementara itu, Murti (2012) dalam penelitiannya menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Dari penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih sedikitnya penelitian yang menggunakan motivasi sebagai variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena kepuasan kerja auditor dapat menjadi pemicu perilaku penyimpangan auditor yang dapat menimbulkan pelanggaran atau skandal akuntansi dikemudian hari. Berbagai penelitian sebelumnya juga belum

menunjukkan hasil yang konsisten mengenai komitmen profesional, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor. Selain itu, masih sedikit yang membahas tentang hubungan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor. Maka penelitian ini diberi judul: **”Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Motivasi dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Auditor yang Bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja auditor yang rendah akan mengakibatkan laporan keuangan menjadi bias dan tidak andal
2. Komitmen profesional yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja seorang auditor yang akan berdampak pada kepatuhan akan nilai-nilai etika profesi akuntan.
3. Komitmen organisasional yang rendah akan berdampak pada berkurangnya *sense of belonging* auditor terhadap organisasinya dan akan menurunkan kepuasan kerja auditor.
4. Motivasi kerja yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada menurunnya semangat kerja auditor untuk memberikan hasil yang sebaik mungkin.

5. Adanya konflik peran akan menambah tekanan dan menjadi sumber stress sehingga menurunkan kepuasan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti lebih terfokus pada pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi dan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik daerah Jakarta Timur.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan meliputi:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang perilaku auditor serta menambah pengetahuan akuntansi khususnya auditing dan akuntansi keperilakuan dengan memberikan bukti empiris

tentang pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tinjauan informasi untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor serta faktor-faktor yang mempengaruhi baik bagi Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), Kantor Akuntan Publik (KAP) maupun auditor sendiri.