

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Akuntan publik adalah suatu profesi yang saat ini dihadapkan pada suatu lingkungan yang benar-benar baru. Kondisi lingkungan dan dunia usaha saat ini sudah dan akan berubah. Pada bulan Januari 1992 sebelum krisis ekonomi terjadi, dalam sidang KTT-IV ASEAN (*Association South East of Asian Nation*) di Singapura telah disepakati untuk mengefektifkan AFTA (*ASEAN Free Trade Area*) pada tahun 2003 dan diramalkan tahun 2020 sebagai era kebangkitan Asia baru, yang merupakan salah satu pusat kegiatan dunia. Jasa akuntan publik termasuk salah satu yang disepakati. Artinya, pada saatnya nanti, akuntan publik dari negara-negara ASEAN dapat melakukan usaha sendiri di negara kita dan begitu pula akuntan publik Indonesia dapat melakukan profesi akuntan publiknya di negara-negara ASEAN.

Saat ini akuntan publik asing pada kenyataannya lebih dipercaya daripada akuntan publik lokal. Salah satu parameter yang dapat diambil adalah digunakannya akuntan publik asing dalam melakukan audit atas kasus-kasus penting, seperti skandal Bank Bali, Pertamina, PLN, Bulog, Bank Lippo, Kimia Farma. Hal yang paling tidak mengesankan adalah adanya tuduhan dari beberapa kalangan bahwa yang menyebabkan terjadinya krisis ekonomi ini adalah profesi akuntan publik.

Dengan kata lain, akuntan publik adalah orang yang paling bertanggungjawab sehingga terjadinya krisis ekonomi ini. Hal ini menjadi tantangan tersendiri yang sangat berat. Namun, inti permasalahannya adalah telah hilangnya atau setidaknya telah berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik lokal.

Dengan sejumlah peluang yang ada, profesi akuntan publik dihadapkan pada sejumlah tantangan yang harus dijawab dengan nyata dan sedini mungkin. Banyak pihak mengkhawatirkan bahkan memandang dengan sangat pesimis tentang keberhasilan akuntan lokal untuk bersaing dengan akuntan asing pada masa perdagangan bebas. Kekhawatiran ini apabila dikaji ulang memang sangat beralasan bila dilihat dari berbagai sudut, antara lain: profesionalisme akuntan publik, *knowledge* atau ilmu pengetahuan di bidang akuntansi, pelaksanaan kode etik atau aturan etika yang berlaku, dan keahlian. Saat ini profesionalisme akuntan publik memang banyak dipertanyakan oleh berbagai pihak, apalagi setelah krisis ekonomi melanda Indonesia sehingga akuntan publik perlu menunjukkan bahwa dirinya adalah akuntan publik yang profesional.

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 ditempat yang tertinggi.

Akuntan bukan hanya sekedar ahli tetapi harus dapat melaksanakan pekerjaan profesinya dengan hati-hati atau *due professional care* dan selalu menjunjung tinggi kode etik profesi yang ada.

Profesi sebagai akuntan professional bukan hal yang mudah, karena profesi tersebut didasarkan pada pengetahuan (*knowledge*) yang tinggi atau yang bersifat esoterik (O'Reagen, 2001 dalam Fauzi 2009). Seorang akuntan publik dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan tidak semata-mata bekerja untuk kepentingan kliennya, melainkan juga untuk pihak lain yang berkepentingan terhadap laporan keuangan auditan. Untuk dapat mempertahankan kepercayaan dari klien dan dari para pemakai laporan keuangan lainnya, akuntan publik dituntut untuk memiliki peningkatan dan memiliki pengetahuan audit yang memadai serta dilengkapi dengan pemahaman mengenai kode etik profesi, salah satunya melalui peningkatan profesionalisme pemeriksaan laporan keuangan melalui pendidikan auditor berkelanjutan, meningkatkan penanaman modal, dan etika bagi pemeriksa dengan melakukan profesionalisme.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen dan kepuasan kerja. Azwar 2001 dalam Fauzi 2009 berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa adanya kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

As' ad, 2002 dalam fauzi 2009 menyatakan kepuasan kerja menyangkut cara kerja seseorang karyawan menyesuaikan dirinya dengan kondisi dan situasi kerja. Penyesuaian diri berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan semangat dalam bekerja atau sering disebut dengan motivasi kerja sehingga karyawan merasakan senang dan semangat dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja seseorang akan merasakan berat dalam melakukan pekerjaannya.

Pengetahuan pihak manajemen akan kepuasan kerja pegawai mempunyai banyak manfaat bagi kepentingan pegawai itu sendiri, organisasi, dan masyarakat. Bagi pegawai, salah satu manfaat adanya pengetahuan pihak manajemen tentang kepuasan kerja pegawai dan *follow-up*-nya adalah timbulnya *sense of belonging* terhadap organisasi yang selanjutnya akan mendorong individu tersebut berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Manfaat berikutnya akan dirasakan oleh organisasi, yaitu peningkatan produktivitas dan efisiensi melalui perbaikan sikap dan perilaku para pegawai. Keadaan ini pada akhirnya akan meningkatkan kualitas masyarakat di sekitar organisasi tersebut (Mardalis, 2000 dalam fauzi 2009).

Kepuasan kerja adalah indikator utama untuk kesesuaian. Seseorang yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya (*performance*), dan sebaliknya seseorang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja ini adalah sesuatu evolusi terhadap hubungan saling bergantung (korespondensi) secara kognitif dan afektif antara individu dengan lingkungan kerjanya. Pengetahuan pihak manajemen akan kepuasan kerja pegawai mempunyai banyak manfaat bagi kepentingan pegawai itu sendiri, organisasi, dan masyarakat.

Kepuasan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi ataupun karyawan, namun demikian dalam mencapai kedua hal tersebut banyak sekali kendala yang dihadapi dalam suatu organisasi salah satunya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. (Reksohadiprodo dan Handoko, 1991). Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kekompleksan proses ini adalah karena setiap individu begitu jauh berbeda antara satu sama lain. Hal ini tidak memungkinkan untuk membuat suatu hukum universal yang akan memperkirakan bagaimana orang berperilaku dalam keadaan-keadaan tertentu.

Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dikatakan oleh Wijono (2003) dalam Fauzi (2009) bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan oleh komunikasi yang positif dan harmonis dalam organisasi. Motivasi kerja ini dapat menimbulkan motivasi berprestasi dalam kerja sehingga antara atasan dan bawahan dalam organisasi secara bersama-sama untuk prestasi kerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi juga prestasi yang diperlihatkan sehingga dalam diri karyawan akan memiliki motivasi dalam kerjanya. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Trisnaningsih, 2003). Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jika Auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka auditor akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga ingin lebih mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi.

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seringkali, komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut (Ikhsan dan M Ishak, 2005: 35).

Dengan dimilikinya komitmen organisasional 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 (Beck: 2000 dalam Puspitasari: 2005).

Menurut DeMicco dan Ried (1988) dalam Lita Witasari (2009) Komitmen organisasional menjadi sangat penting bagi organisasi, khususnya pada Kantor Akuntan Publik karena komitmen organisasional disinyalir sebagai prediktor yang lebih baik bagi *turnover intentions* dibandingkan dengan kepuasan kerja. Seorang individu masuk ke dalam suatu organisasi dengan bermacam kebutuhan, keinginan, dan kemampuan, serta mereka berharap dapat menemukan sebuah lingkungan kerja dimana individu tersebut dapat menggunakan kemampuan serta memenuhi berbagai macam kebutuhan dasarnya. Saat individu tersebut menemukan peluang-peluang tersebut dalam pekerjaannya, maka komitmen terhadap organisasi akan meningkat. Sebaliknya, saat perusahaan gagal memberikan pemenuhan kebutuhan, maka komitmen terhadap organisasi cenderung menurun.

Dalam studi lain yang berkaitan, Aranya, et. al (1982) dalam Gunawan (2006) menganalisis efek komitmen organisasi dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja, penelitian ini menemukan suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Suwandi dan Indriantoro (1992) menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional.

Bukti empiris lain menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian yang menguji hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Penelitian lainnya seperti Mathieu (1988), Price dan Mueller (1986), William dan Hazer (1986) dalam Gunawan (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi dan Bateman dan Strasser (1984) menemukan bahwa komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja. Sedangkan Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2002) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun studi terbaru mengenai urutan kausal kedua variabel menemukan bahwa, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan secara resiprokal, tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara lebih kuat, Mathieu (1991). Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasi merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keprilakuan (Poznanski dan Bline, 1977) dalam Gunawan (2006).

Untuk merekonsiliasi temuan yang saling bertentangan tersebut Ferris (1981) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari akuntan senior dan junior atau jabatan. Hal ini sesuai dengan Basset (1995) dalam Gunawan (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi.

Karyawan pada kedudukan yang lebih tinggi merasa lebih puas karena memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang kecil. Hal itu bisa terjadi pada karyawan level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya.

Sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dimensi profesionalisme diduga dapat mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang nantinya berpengaruh terhadap suatu kinerja eksternal auditor. Bukti penelitian terdahulu antara profesionalisme dengan kepuasan kerja adalah Evi Sari Widyawati (2009) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan ditemukan negatif pada penelitian yang dilakukan Schroeder dan Indieke (1977).

Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) dalam evi (2009) hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten, disamping itu beberapa penelitian memiliki kelemahan-kelemahan, seperti: kurangnya jumlah sampel penelitian dan kurang mewakili konsep profesionalisme, oleh karena itu Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan dimensi profesionalisme yang lebih kompleks dari penelitian sebelumnya.

Penelitian ini merupakan mengembangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Cahya Sumirat (2006) dengan beberapa teori yang sama dan sample yang berbeda, sehingga apakah akan memberikan hasil yang sama dengan penelitian yang sebelumnya.

Menurut Robbin (2003) bahwa lingkungan yang berbeda mempunyai karakteristik individu yang berbeda pula. Beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian Gunawan Cahya Sumirat (2006) menggunakan lokasi internal auditor PT Bank ABC, sedangkan objek penelitian ini menggunakan lokasi analisis yaitu Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Jakarta khususnya di daerah Jakarta Pusat.

Kedua, penelitian ini menggunakan pengembangan instrumen yang berbeda, yaitu dengan menambahkan variable motivasi kerja, Penelitian sebelumnya hanya meneliti Profesionalisme dan komitmen organisasi, sedangkan penelitian ini mengembangkan variable motivasi kerja. Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin meneliti pengaruh profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Auditor (Studi Pada Eksternal Auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta Pusat).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pada dasarnya penelitian itu dilakukan untuk mendapatkan informasi yang berguna dalam memecahkan dan menyelesaikan masalah. Untuk itu, setiap penelitian yang akan dilakukan selalu berangkat dari masalah.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor (*job satisfaction*)?
2. Apakah profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor (*job satisfaction*)?
3. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor (*job satisfaction*)?
4. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor (*job satisfaction*)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian mempunyai tujuan tertentu, demikian halnya dalam penulisan penelitian ini mempunyai tujuan agar dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan. Adapun tujuan tersebut sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Auditor (*job satisfaction*).
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalime Auditor terhadap kepuasan kerja Auditor (*job satisfaction*).

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis, ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan tentang profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Auditor.
2. Bagi lembaga, diharapkan dapat mengerti tentang apa yang mempengaruhi profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Bagi Universitas, diharapkan penelitian ini dapat membuat kurikulum dalam sistem pendidikan Akuntansi yang relevan dalam mempengaruhi dan memotivasi mahasiswa didunia kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.