

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi terbentuk dari adanya dua orang atau lebih yang mempunyai kepentingan bersama. Apabila organisasi telah terbentuk, maka banyak kemungkinan terjadi konflik antar individu. Konflik terjadi akibat banyak perbedaan di kalangan individu dalam mempersepsikan sikap dan pendapat (kesulitan berkomunikasi), sehingga sering menimbulkan kesalahpahaman. Selain itu, konflik dapat terjadi akibat sikap yang timbul dari kekuatan kebutuhan seperti kebutuhan sosial berupa pengakuan sebagai bagian dari organisasi, dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya seperti rendahnya perhatian pada masalah internal perusahaan, keterlambatan ke tempat kerja atau ketidakhadiran ke tempat kerja yang tidak memberikan keterangan. Sikap tersebut muncul karena: saat datang ke tempat kerja karyawan lebih banyak menganggur sehingga absen dari tempat kerja dan berfikir lebih baik menghabiskan waktu bekerja di rumah daripada menganggur di tempat kerja; lingkungan kerja yang tidak mendukung; dan juga disebabkan oleh kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahwa keberadaannya sangat dibutuhkan sebagai bagian dari organisasi yang terlihat dari tingkat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai kehidupan kerja mereka, memunculkan karyawan untuk tidak mudah kecewa dan meninabatkan

keterikatan karyawan pada organisasi serta karyawan merasa lebih puas. Selanjutnya dari rasa kepuasan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi dan karyawan akan memberikan hasil kerja terbaiknya. Meningkatnya keterlibatan karyawan mempengaruhi meningkatnya komitmen, meningkatnya kepuasan kerja dan meningkatnya prestasi (Steers, 1985). (Bateman dan Stasser, 1984), dalam (Sri Trisnaningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen mendahului keterlibatan kerja.

Tingkat kompetitif, profesionalisme dan komitmen merupakan suatu faktor yang berpengaruh dalam menentukan suatu kinerja, tingkat keberhasilan, kepuasan dan juga berpengaruh pada prestasi seseorang dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya, karena komitmen menunjukkan adanya daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982) dalam (Sri Trisnaningsih, 2003). Komitmen organisasi mempengaruhi dan berkaitan dengan beraneka ragam perilaku bekerja seperti *Voluntary Turnover* dan *Absenteism* sehingga organisasi berfungsi secara efektif karena komitmen organisasi dapat menimbulkan rasa memiliki (Shore et.al, 1995) dalam (Johnson Dongaron, 2001).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja dan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum dari karyawan terhadap pekerjaan mereka yaitu sikap akibat adanya perbedaan antara banyaknya ganjaran yang harus diterima oleh pekerja dan banyaknya yang divakini yang

seharusnya diterima (Robbins Stephen, 2003). Intinya bahwa kepuasan kerja tercermin dari sikap karyawan terhadap apa yang diharapkan dari pekerjaannya dan apa yang karyawan terima sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka.

Prestasi kerja merupakan hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soepomo, 1988) dalam (Kholif Mahendra Indriawan, 2004). Lebih rincinya, prestasi kerja merupakan keberhasilan hasil kerja individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu atau mampu melampaui standar yang ditetapkan.

Secara eksplisit, auditor mempunyai peranan yang cukup besar dalam menjaga eksistensi suatu perusahaan. Peranan auditor tersebut dapat dilihat dari hasil audit yang menunjukkan ada tidaknya penyelewengan keuangan perusahaan. Audit terhadap pertanggungjawaban pengelolaan keuangan tidak hanya terjadi pada perusahaan manufaktur dan non manufaktur serta perusahaan swasta, tetapi audit juga dilakukan terhadap instansi pemerintah. Tim yang akan melakukan audit dalam lembaga pemerintah, yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat Wilayah (Itwil). Anwar Nasution dalam detik com dan investorindonesia com pada tanggal 12 Maret 2007 mengemukakan bahwa banyaknya lembaga pengawas yang bertindak sebagai pemeriksa akan mengakibatkan kurang efektifnya pemeriksaan karena ketidakjelasan batasan fungsi dan batasan keterlibatan antar badan pengawas dengan badan pemeriksa

tentunya akan menghambat pelaksanaan tugas BPK. Jika ditelusuri rasanya tidak mungkin bahwa BPK sebagai lembaga tinggi negara merasa tugasnya telah dihambat oleh badan pengawas yang berada dibawahnya, karena BPK adalah lembaga tinggi negara yang tentunya memiliki wewenang yang lebih besar dalam melakukan pemeriksaan. Ketidakefektifan BPK, menjadi landasan penulis tertarik mengkaitkan prestasi kerja auditor dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Penelitian ini dilakukan agar memperjelas fungsi dan tugas BPK, dan mampu menjawab tentang pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja auditor terhadap prestasi kerja auditor.

BPK merupakan lembaga tinggi negara yang tugasnya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan Presiden Republik Indonesia dan aparat di bawahnya. BPK menyerahkan hasil pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara kepada DPR, DPD, dan DPRD. Hasil pemeriksaan yang telah diserahkan kepada DPR, DPD, dan DPRD dinyatakan terbuka untuk umum (Mulyadi, 2001). (La Ode, 2005) BPK merupakan lembaga yang mempunyai fungsi Quasi Yudikatif. Fungsi Quasi Yudikatif maksudnya adalah BPK melakukan pemeriksaan yang menyerupai peradilan perbendaharaan. Fungsi peradilan perbendaharaan di sini diartikan bahwa BPK menilai dan menetapkan jumlah kerugian negara yang diakibatkan oleh perbuatan melawan hukum yang disengaja maupun lalai dilakukan oleh bendahara, pengelola BUMN atau BUMD, dan lembaga lain yang melakukan pengelolaan keuangan negara. Penetapan nilai kerugian dan penetapan pihak yang berkewajiban membayar ganti kerugian negara tersebut ditetapkan

dengan keputusan BPK. Selain itu, BPK berwenang memantau pelaksanaan pembayaran ganti kerugian negara dan melaporkan hasil pemantauan tersebut secara tertulis kepada DPR, DPD dan DPRD sesuai dengan kewenangan masing-masing lembaga tersebut.

Setiap perusahaan yang dimiliki pemerintah memerlukan audit untuk memeriksa laporan keuangan yang telah dibuat. BPK merupakan lembaga tinggi negara yang bertugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, Bank Indonesia, BUMN, BUMD, Badan Layanan Umum, dan lembaga lain yang mengelola keuangan negara. Tugas lain yang dilakukan BPK adalah memberikan penjelasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan mengenai anggaran yang dikeluarkan oleh pemerintah, membuat perhitungan dan pertanggungjawaban. Pertanggungjawaban itu tidak hanya mengenai semua pendapatan yang telah masuk dan pengeluaran apa saja yang telah dikeluarkan serta telah dibayarkan dan untuk apa saja pengeluaran tersebut (kebenaran formal dan perhitungan), tetapi BPK juga harus mempertahankan kebijakan yang dilakukan dan kebenaran materil dari semua pengeluaran. BPK dituntut dapat bekerja sesuai dengan praktek-praktek kerja terbaik dalam rangka menjalankan perannya dan sebagai pendukung yang independen terhadap tercapainya tanggung jawab pemerintah dalam mengelola keuangan negara.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diberi judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**
Auditor Keuangan Negara Audit Internal (Studi

Kasus pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan di Yogyakarta).

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen yang mempengaruhi prestasi kerja auditor adalah komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.
2. Variabel antara atau variabel intervening yang menghubungkan pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja adalah kepuasan kerja auditor.
3. Populasi dalam penelitian ini terbatas pada auditor di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan di Yogyakarta (BPK-DIY).
4. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang telah lama bekerja minimal 1 tahun pada BPK-DIY. Pertimbangannya adalah di tahun pertama bergabung pada BPK-DIY telah terbentuk suatu komitmen yaitu komitmen yang terbentuk dari adanya kesesuaian antara harapan individu pada pekerjaan atau kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan kondisi individu. Jika pada awal bergabung karyawan merasa dirugikan, karyawan dapat mempertimbangkan untuk tidak bergabung atau mencari tempat kerja lain.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah

1. Apakah komitmen organisasi dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor secara parsial?
2. Apakah komitmen organisasi dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor secara simultan?
3. Apakah komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja auditor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja auditor secara parsial?
4. Apakah komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja auditor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja auditor secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian yang mengambil pokok masalah pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja; kepuasan kerja auditor sebagai variabel intervening :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja auditor secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja auditor secara simultan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja auditor terhadap prestasi kerja auditor secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu :

1. Manfaat di bidang teoritis

Penelitian ini menjadi sarana penulis dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan dan penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja auditor yang ada pada BPK-DIY.

2. Manfaat di bidang praktik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada BPK dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja