

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Auditor adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam menghimpun dan menafsirkan bukti pemeriksaan. Kinerja akuntan publik saat ini dinilai oleh banyak kalangan perlu dibenahi. Terkait adanya isu manipulasi laporan keuangan yang melibatkan auditor dan Kantor Akuntan Publik, yang dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik. Pada tahun 2005 Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) menjatuhkan sanksi administrasi berupa denda, sanksi peringatan tertulis, dan pembekuan izin usaha serta pembatalan izin usaha terhadap akuntan publik.

Independensi merupakan mahkota bagi seorang akuntan, sebagai pihak yang berhubungan langsung dengan emiten, akuntan harus dapat menjaga independensi, meningkatkan kapabilitas dan bersikap profesional. Auditor itu sendiri yang mengetahui secara pasti apakah seorang auditor secara fakta dan penampilan independen dari *auditee*. Seorang akuntan dalam menjalankan tugasnya harus bersikap independen dan tetap pada kompetensinya, bersikap apa adanya dan tidak boleh mengedepankan keuntungan untuk diri sendiri ataupun pihak lain.

Secara empiris komitmen profesional auditor dalam pelaksanaan audit

menunjukkan bahwa setiap auditor akan berpedoman pada standar pemeriksaan dan segala hal yang ada indikasi penyelewengan keuangan harus diungkap sebagai mestinya.

Tugas auditor adalah memeriksa kembali laporan keuangan yang ada dalam suatu perusahaan untuk mengetahui apakah laporan keuangan yang dibuat sudah sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU) dan dengan standar-standar akuntansi yang berlaku. Pendapat yang akan disampaikan oleh auditor merupakan pendapat yang sangat penting, karena suatu perusahaan akan dapat mengetahui apakah laporan keuangan yang sudah dibuat sesuai dengan transaksi-transaksi yang telah terjadi diperusahaan, dan ada tidaknya penyelewengan dalam laporan keuangan yang telah disajikan.

Banyak faktor yang menentukan keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan antara lain: tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap suatu bidang yang digelutinya. Komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasinya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982) dalam Trisnaningsih (2003).

Di samping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam

melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990) dalam Trisnaningsih (2003).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja dinyatakan oleh Pinder (1991) dalam Hartanti (2005) sebagai derajat manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki seseorang dalam memenuhi kebutuhannya.

Sebagai bentuk dari perilaku, komitmen organisasi berbeda dari kepuasan kerja. Komitmen organisasi mengacu pada respon emosional (*affective*) individu pada keseluruhan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting dalam organisasi atau perusahaan karena memiliki implikasi langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas yang dapat berpengaruh terhadap kinerja serta kesehatan para pekerja.

Penelitian terdahulu, Aranya *et al.* (1982) dalam Trisnaningsih (2003) menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan, dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja. Hasilnya ada suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional

Bernadeta Irmawati (1993) menganalisis pengaruh motivasi dan perilaku atasan terhadap kepuasan kerja dan unjuk kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara motivasi kerja dan perilaku atasan terhadap kepuasan kerja dan unjuk kerja. Sunimah (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 63,68% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Albercht *et al.* (1981) dalam Hartanti (2005) melakukan penelitian tentang pentingnya peningkatan kepuasan kerja seorang staf profesional pada kantor akuntan publik. Hasil penelitian ini menjelaskan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Selanjutnya kinerja individual seorang staf profesional ini akan mempengaruhi kesuksesan suatu KAP secara keseluruhan.

Trisnaningsih (2003) melakukan penelitian pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor dengan menambah variabel motivasi sebagai variabel intervening dalam penelitiannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian juga motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui

motivasi sebagai variabel intervening. Selain itu komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Penelitian tentang pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja sebenarnya telah dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur, Namun kondisi lingkungan kerja dan budaya yang berbeda membuat peneliti ingin melakukan penelitian kembali pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah, tetapi dengan pola yang berbeda yaitu dengan menambahkan variabel kinerja auditor dan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja auditor dengan variabel intervening kepuasan kerja. Maka penelitian ini diberi judul: **“ANALISIS PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)”** .

B. Batasan Masalah Penelitian

Untuk menghindari perluasan masalah terhadap maksud dan tujuan dari penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada analisis pengaruh komitmen, motivasi auditor dan kepuasan kerja auditor terhadap kinerja auditor yang merupakan studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di

C. Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor?
5. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor?
6. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor?
7. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

E. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan hasil dari penelitian ini memiliki manfaat antara lain:

1. Dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen (Komitmen organisasional dan komitmen profesional), motivasi auditor dan kepuasan kerja auditor terhadap kinerja auditor.
2. Dapat memberikan masukan kepada praktisi maupun pihak-pihak yang terkait dengan pengembangan teori terutama yang berhubungan dengan Akuntansi Keperilakuan
3. Dapat memberikan masukan pada organisasi, terutama Kantor Akuntan Publik dalam mengelola Sumber Daya Manusianya.
4. Dapat menambah literatur serta bahan atau bahan referensi bagi penelitian