

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Riggio, 1990) dalam (Cahyono dan Ghozali, 2002). Implikasi kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja individual pekerja, kinerja secara organisasional, tingkat perputaran, tingkat kemangkiran. Kepuasan dan keberhasilan kerja seseorang dalam suatu bidang profesi ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, budaya organisasi, konflik dan juga komitmennya terhadap profesi yang ditekuni.

Timbulnya kepuasan kerja akan menjadi faktor yang penting dalam suatu organisasi karena menyangkut supervisi, lingkungan kerja, imbalan yang pantas dan tingkat kesulitan kerja, yang semuanya akan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga walaupun pekerjaan sebagai auditor memiliki risiko dan tekanan kerja yang tinggi akan tetapi jika auditor merasa puas di lingkungan kerja tersebut, maka kinerja akan maksimal.

Seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik mempunyai harapan, keinginan dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh Kantor Akuntan Publik tempatnya bekerja. Jika dalam menjalankan tugas audit tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan memberikan dampak positif pada Kantor Akuntan Publik maupun auditor eksternal itu sendiri. Bagi Kantor Akuntan Publik, kepuasan kerja akan menunjang kinerja perusahaan secara positif, sedangkan bagi auditor eksternal kepuasan kerja akan membawa hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, baik Kantor Akuntan Publik maupun auditor eksternal memiliki peran penting dalam peningkatan kepuasan kerja.

Sebagai salah satu hal yang berhubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen merupakan suatu sikap yang dapat menjadi faktor penggerak bagi seseorang dalam bekerja sebagai auditor. Profesi akuntan publik merupakan sebuah profesi yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi tertentu yang berbeda dengan profesi lainnya. Selain sebagai penggerak dari kinerja seseorang, komitmen juga secara langsung maupun tidak langsung juga mempengaruhi kepuasan kerja atau sebaliknya kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Komitmen telah menjadi salah satu unsur penting dalam profesi akuntan publik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan, kinerja dan kepuasan seseorang dalam pekerjaan adalah komitmen. Alasan mengapa diperlukan komitmen yang tinggi dalam profesi akuntan publik adalah kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan akuntan publik.

Pemahaman akuntan publik terhadap komitmen profesional ini sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang nyaman sehingga Kantor Akuntan Publik dapat berjalan secara efektif dan efisien, hal tersebut akan menimbulkan motivasi sehingga kepuasan kerja auditor meningkat. Profesi akuntan publik merupakan

sebuah profesi yang memiliki tingkat kompleksitas kerja dan tanggung jawab yang tinggi, sehingga diperlukan komitmen profesional yang tinggi untuk mencintai profesinya agar mampu mengikuti ritme dari profesinya.

Komitmen organisasi akan menimbulkan sebuah rasa yang sering disebut dengan *sense of belonging* atau rasa ikut memiliki terhadap organisasinya. Para profesional lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi. Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi hal-hal penting organisasi yang berhubungan dengan motivasi kerja. Pemahaman terhadap komitmen organisasi sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Adanya kecenderungan komitmen sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal pada organisasi.

Banyaknya karyawan yang terlibat dalam perusahaan dapat menyebabkan timbulnya konflik karena masing-masing karyawan memiliki kepentingan berbeda-beda. Konflik peran yang terjadi dalam perusahaan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga konflik peran dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Konflik peran yang terjadi terus menerus akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Sukses tidaknya suatu penugasan audit juga sangat ditentukan oleh adanya hubungan yang harmonis antara tindakan supervisi yang dilaksanakan oleh seorang supervisor, sebagai atasan. Dengan tindakan supervisi yang baik dan

memadai sangat menentukan tercapainya tujuan audit yang ingin dihasilkan oleh seorang supervisor dalam suatu penugasan audit dan bagi auditor yang sangat diharapkan dari supervisor adalah kemampuannya dalam menerapkan tindakan supervisi yang sesuai dengan kepuasan kerja auditor.

Dengan adanya supervisi dapat memberikan umpan balik atau masukan-masukan bagi karyawan untuk melakukan berbagai perbaikan. Supervisi yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Di bidang auditing, supervisi mencakup pengarahan usaha asisten yang terkait dalam pencapaian tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Supervisi yang dilakukan dengan tepat akan meningkatkan kepuasan kerja auditor.

Selain komitmen, konflik dan tindakan supervisi, budaya organisasi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Perusahaan merupakan organisasi multikultur yang di dalamnya terdapat berbagai macam budaya. Beberapa organisasi berupaya mempertahankan kesesuaian budaya organisasi, dengan demikian individu agar diterima di lingkungannya harus berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku (Caldwell dan O'Reilley, 1990) dalam (Dian, 2008).

Individu harus menyesuaikan segala perbuatannya dengan dengan budaya organisasi ditempatnya bekerja sebagai sebuah konsekuensi logis karena lingkungan tempat bekerja memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda satu tempat dengan tempat lain. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu di dalamnya dan mempengaruhi kepuasan kerja individu. Kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana ia bekerja, akan menimbulkan

kepuasan kerja, komitmen kerja dan akan mendorong individu untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Badjuri (2009) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Namun, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan menambah variabel konflik peran yang diambil dari Cahyono dan Ghozali (2002) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor. Variabel budaya organisasi diambil dari penelitian Mudassir (2011) yang menunjukkan bahwa budaya birokratis, budaya inovatif dan budaya suportif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor dan variabel tindakan supervise diambil dari penelitian Huda (2000) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tindakan supervisi yang dilakukan maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja auditor, hal ini berarti tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Peneliti ingin menguji dan mengidentifikasi kembali pentingnya pengaruh antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Dari latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, Konflik Peran, Budaya Organisasi dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang harus dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah konflik peran mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?
5. Apakah tindakan supervisi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

3. Untuk mengetahui apakah konflik peran mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.
5. Untuk mengetahui apakah tindakan supervisi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)

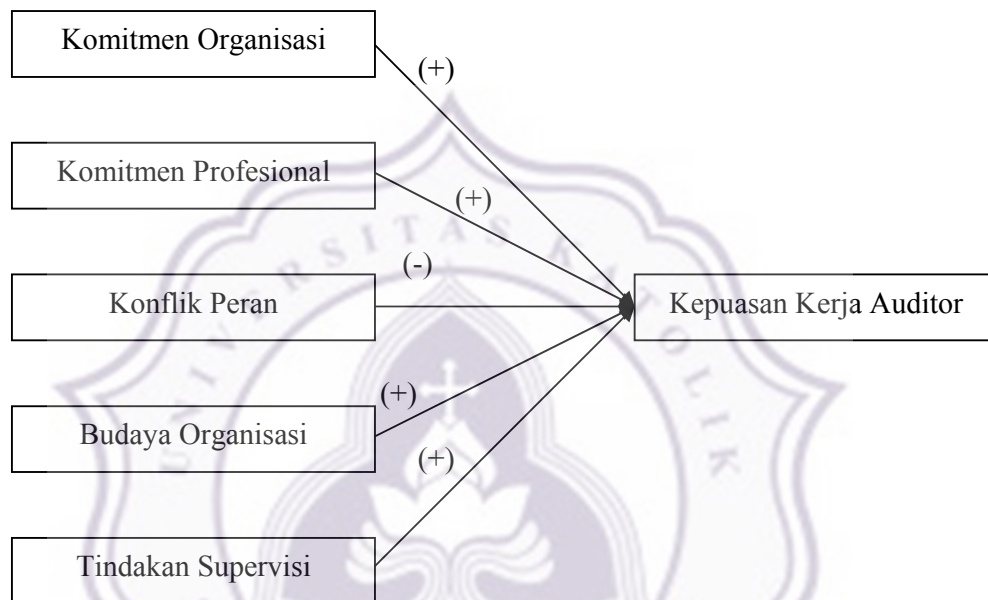
Penelitian ini diharapkan bisa sebagai masukan yang bermanfaat terutama dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor seperti komitmen organisasi, komitmen profesional, konflik peran, budaya organisasi dan tindakan supervisi.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah informasi pada pengembangan teori akuntansi yang berkaitan dengan auditing mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

1.4 Kerangka Pikir

Gambar 1.1
Kerangka Pikir



Variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kepuasan kerja auditor sedangkan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor yaitu komitmen organisasi, komitmen profesional, konflik peran, budaya organisasi dan tindakan supervisi. Komitmen organisasi, komitmen profesional, budaya organisasi dan tindakan supervisi, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor, sedangkan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I, merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, serta sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II, merupakan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis yang akan menguraikan berbagai teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

BAB III, merupakan metode penelitian yang berisi mengenai sumber dan jenis data yang akan digunakan, gambaran umum obyek penelitian, definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini, dan metode analisa data.

BAB IV, merupakan hasil dan analisa data yang akan menguraikan berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB V, merupakan kesimpulan, keterbatasan, dan implikasi dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.