

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, dunia bisnis semakin berkembang dengan pesat. Perusahaan-perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja, baik keuangan, manajemen, sumber daya manusia dan pelayanan kepada konsumen. Banyak perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan cermat karena karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang sangat berharga. Perusahaan berusaha untuk memberikan fasilitas yang terbaik kepada karyawan dengan harapan dapat membawa pengaruh positif terhadap keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang ditekuninya, maka nantinya akan berimbas pada peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja amatlah penting bagi profesi apapun. Dewasa ini kepuasan kerja menjadi hal yang cukup menarik dan penting karena terbukti banyak bermanfaat dan kegunaannya bagi kepentingan umum, industri dan masyarakat. Tidak terkecuali bagi auditor, kepuasan kerja cukup mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kinerja auditor sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai (Maulina, 2011).

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang memiliki sifat individual (Yessi, 2015). Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda. Setiap

karyawan atau pekerja dapat dipastikan memiliki standar kepuasan sendiri, dengan demikian antara karyawan yang satu dengan yang lain tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Dengan demikian, diperlukan suatu tindakan agar para karyawan nyaman dalam bekerja dengan tujuan membentuk tingkat kepuasan kerja yang baik. (Putra, 2012)

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting di dalam suatu organisasi terkait dengan tujuan menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk menunjang tingkat kepuasan individu dalam melaksanakan pekerjaannya, diperlukan adanya komitmen pada organisasi (Yessi, 2015). Penelitian mengenai pengaruh dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor eksternal merupakan topik yang cukup menarik untuk dikaji lebih lanjut. Hal tersebut dikarenakan dari adanya suatu komitmen organisasional auditor eksternal yang bekerja di sebuah kantor akuntan publik menjadi faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja (Maulina, 2011)

Komitmen merupakan suatu sifat dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak motivasi di dalam diri seseorang pada saat bekerja. Komitmen organisasional dan komitmen profesional merupakan contoh komitmen yang diperlukan pada profesi auditor (Niken, 2012)

Komitmen organisasional adalah sebuah tingkat yang mengukur sejauh mana karyawan memilih untuk berpihak pada organisasi di tempatnya bekerja dan memiliki niat untuk bertahan dengan keanggotaannya di dalam organisasi tempatnya bekerja (Yessi, 2015). Komitmen organisasional juga dapat diartikan

mengenai bagaimana cara individu dalam berhubungan dan terlibat secara langsung dalam organisasi tempatnya bekerja (Ramadhan, 2015). Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang auditor, maka dalam melaksanakan tugas, komitmen organisasional tersebut dapat membantu auditor dalam mencapai prestasi yang diharapkan sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri auditor. (Lina, 2010)

Kepuasan kerja adalah pertanda dari awal adanya komitmen organisasional di dalam suatu organisasi dan jika di dalam organisasi sering terjadi pergantian pekerja, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah menunjukkan adanya suatu tanda – tanda masalah, yakni pekerjanya memiliki tingkat komitmen organisasional yang rendah (Ramadhan, 2015). Dengan adanya komitmen organisasional, maka akan menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Dengan rasa ikut memiliki tersebut, maka seseorang merasa jiwanya terikat dengan nilai – nilai organisasi yang ada, sehingga diharapkan dirinya dapat termotivasi dalam menjalani rutinitas yang berkaitan dengan pekerjaan yang digelutinya dan diharapkan dapat bertahan bekerja di perusahaan tersebut. (Maulina, 2011)

Komitmen profesional digunakan sebagai prediktor kepuasan kerja. Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas individu terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas – tugasnya dan mereka juga lebih ingin menaati norma,

aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah – masalah yang mereka hadapi (Ramadhan, 2015). Seperti seorang auditor dalam menilai kewajaran suatu laporan keuangan, harus sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU) dan auditor juga harus bertindak sebagai pihak yang independen ketika melaksanakan tugasnya (Ramadhan 2015).

Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen profesional yang setinggi – tingginya, yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya.

Menurut Marcella (2011), jika seseorang atau individu dituntut untuk melakukan suatu kewajiban pekerjaan yang melebihi ambang batas kemampuannya, maka orang tersebut dimungkinkan dapat mengalami role stress. Jika seseorang memiliki tingkat role stress yang tinggi, secara tidak langsung, ia akan merasa tertekan dalam pekerjaannya sehingga dapat berdampak terhadap kepuasannya dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya jika seorang auditor memiliki tingkat role stress rendah, maka secara tidak langsung akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Role stress merupakan tekanan peran yang dapat terjadi ketika seseorang memiliki stress yang melibatkan pihak organisasi di tempat individu tersebut bekerja (Yessi, 2015). Namun, pada kenyataannya penyebab role stress tidak hanya berada di dalam organisasi atau perusahaan, melainkan faktor eksternal perusahaan seperti masalah rumah tangga yang berdampak dalam kinerja seseorang dalam bekerja, begitu pula masalah pekerjaan yang secara tidak

langsung terbawa ke rumah dapat menjadi penyebab timbulnya role stress (Yessi, 2015).

Dalam menjalankan tugasnya, auditor menghadapi pekerjaan yang cukup kompleks. Hal tersebut dikarenakan adanya hubungan diantara banyaknya tugas yang harus diselesaikan dan juga dalam penyelesaiannya diperlukan banyak data untuk mengaudit (Ardian, 2016).

Tingginya kompleksitas tugas yang dimiliki auditor, akan menuntut auditor untuk terus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam penyelesaian tugas, Hal tersebut dikarenakan, kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Ardian 2016). Maka dari itu, pekerjaan auditor dalam melakukan proses audit laporan keuangan merupakan pekerjaan yang kompleks dan pekerjaan tidak sederhana.

Pencapaian kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi seseorang dalam bekerja. Diperlukan motivasi untuk dapat mendorong profesi tertentu dalam melakukan pekerjaan serta perlunya melakukan perkembangan diri agar semakin mampu dalam melakukan pekerjaan (Yessi, 2015). Dengan demikian, motivasi dapat membuat seseorang melakukan pekerjaannya dengan sebaik – baiknya. Selain itu, motivasi juga dapat membantu seseorang untuk mencapai kepuasan (satisfaction) di dalam pekerjaannya (Robbins, 2011) dalam Yessi (2015). Motivasi yang terdapat pada diri seseorang akan menciptakan suatu perilaku dengan tujuan untuk mencapai tujuan akhir berupa kepuasan kerja (Permatasari, 2013).

Penelitian ini akan menguji kembali faktor – faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor eksternal dengan menambah variabel independen baru sebagai pembeda dari penelitian sebelumnya yakni otonomi kerja. Otonomi kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana suatu pekerjaan dapat menawarkan kebebasan atau keleluasaan bagi individu untuk melakukan pekerjaannya.

Selain itu juga bisa didefinisikan untuk membuktikan kebebasan dalam menentukan pilihan individu dalam membuat penjadwalan kerja serta bagaimana cara individu tersebut dalam melakukan tugas yang ingin dicapai (Ramadhan, 2015). Otonomi terkait dengan tanggung jawab pekerjaan yang harapannya dapat menghasilkan hasil dengan efisiensi kerja tinggi serta memiliki tingkatan yang lebih tinggi dalam motivasi intrinsik. (Ramadhan, 2015)

Dengan demikian, maka judul penelitian ini adalah **Pengaruh Otonomi Kerja, Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Role Stress, Kompleksitas Tugas Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Eksternal.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah otonomi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor eksternal?
2. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor eksternal?
3. Apakah komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor eksternal?
4. Apakah *role stress* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor eksternal?
5. Apakah kompleksitas tugas memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor eksternal?
6. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor eksternal?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk :

1. Dapat mengetahui pengaruh variabel otonomi kerja terhadap kepuasan kerja auditor eksternal
2. Dapat mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor eksternal

3. Dapat mengetahui pengaruh variabel komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor eksternal
4. Dapat mengetahui pengaruh variabel *role stress* terhadap kepuasan kerja auditor eksternal
5. Dapat mengetahui pengaruh variabel kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja auditor eksternal
6. Dapat mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja auditor eksternal

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Teoritis

Menghasilkan bukti ilmiah yang diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh dari otonomi kerja, komitmen organisasional, komitmen profesional, *role stress*, kompleksitas tugas dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor eksternal sehingga Akuntansi Keperilakuan dapat semakin berkembang.

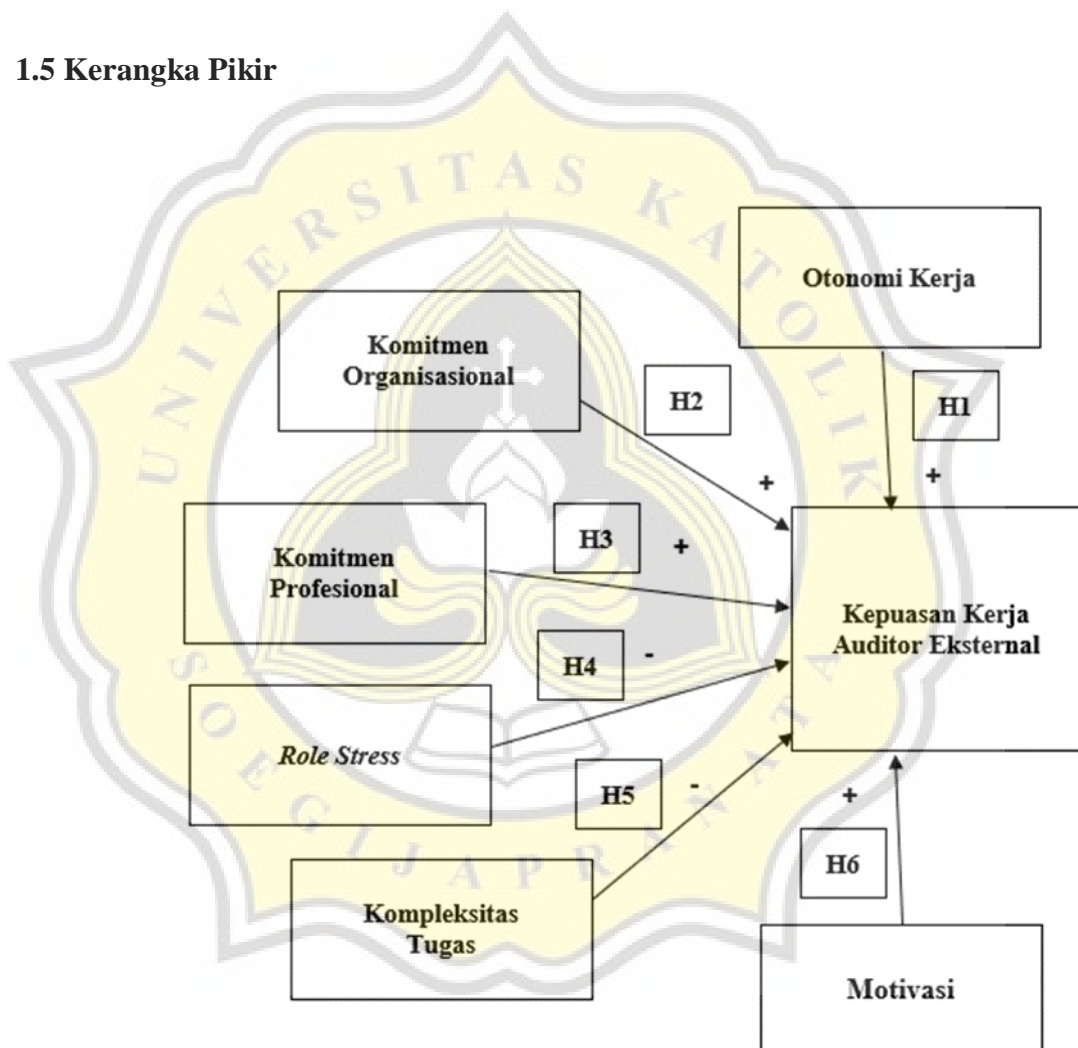
2. Bagi KAP

Mampu menambah informasi serta sebagai referensi bagi KAP dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja auditor eksternal dengan memperhatikan aspek otonomi kerja, komitmen organisasional, komitmen profesional, *role stress*, kompleksitas tugas dan motivasi

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebagai media informasi agar dapat digunakan untuk referensi dalam melakukan penelitian serupa di masa mendatang berdasarkan temuan adanya kelebihan serta kelemahan yang dimungkinkan akan ditemukan di dalam penelitian ini.

1.5 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Penelitian ini akan meneliti dan menganalisis pengaruh otonomi kerja, komitmen organisasional, komitmen profesional, *role stress*, kompleksitas tugas

dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Semarang. Semakin tinggi otonomi kerja yang diberikan pada auditor, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki auditor eksternal tersebut.

Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang auditor eksternal, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya dikarenakan auditor tersebut memiliki peranan di organisasinya dan memiliki kontribusi di dalam KAP yang menjadi tempatnya bekerja. Semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki oleh seorang auditor, maka kepuasan kerja auditor eksternal akan menjadi semakin tinggi, karena artinya auditor akan bekerja sesuai dengan etik profesinya dan memberikan usaha terbaiknya dalam menjalankan profesi sebagai auditor eksternal.

Auditor yang memiliki integritas tinggi dalam bekerja, akan memiliki kinerja auditor yang semakin baik karena auditor tersebut telah mendapat kepercayaan dari klien dan pengguna jasanya. Semakin auditor menerapkan kerahasiaan dalam memperoleh informasi dari klien atau pengguna jasanya, maka auditor tersebut telah menerapkan kode etik akuntan dengan baik dan akan meningkatkan kinerja auditor. Semakin tinggi motivasi yang diterapkan dalam diri auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor karena auditor tersebut akan memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan menghasilkan prestasi kerja.