

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sejak abad ke-15, profesi auditor sudah dilakukan di Inggris. Asal-usul profesi ini berdiri sebenarnya masih dipertanyakan oleh para ahli, namun sejalan dengan semakin luasnya perkembangan perekonomian memaksa para pemilik modal untuk memeriksa kelayakan/kebenaran laporan keuangan ataupun laporan pertanggungjawaban dari para pengelola dana. Disinilah peran auditor mulai dibutuhkan sebagai pihak independen yang bertugas untuk memeriksa kelayakan tersebut (Harahap, 1991: 27).

Di Indonesia, profesi auditor mengalami perkembangan yang signifikan sejak awal tahun 1970-an dengan adanya perluasan kredit-kredit perbankan kepada perusahaan. Bank-bank ini mewajibkan nasabah yang menerima kredit dalam jumlah tertentu untuk menyerahkan secara periodik laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik (auditor). Umumnya perusahaan-perusahaan di Indonesia baru memerlukan jasa audit oleh profesi auditor jika kreditur mewajibkan mereka menyerahkan laporan keuangan yang telah diaudit oleh auditor sehingga keandalan atas laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen dapat dipertanggungjawabkan.

Profesi auditor diakui sebagai suatu keahlian bagi perusahaan dan ikatan profesinya. Profesi auditor mempunyai kedudukan yang unik dibanding dengan profesi lain, Karena seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya bukan hanya untuk kepentingan klien melainkan juga untuk pihak lain yang

berkepentingan terhadap laporan keuangan auditan. Sehubungan dengan posisi tersebut maka auditor dituntut untuk dapat mempertahankan kepercayaan yang telah mereka dapatkan dari klien dan pihak ketiga, sehingga dalam hal ini seorang auditor harus memiliki integritas, komitmen, dan kompetensi yang tinggi terhadap profesinya.

Beberapa penelitian tentang profesi akuntan khususnya auditor telah dilakukan, dan seperti disebutkan oleh Mardiasmo (2002) yang dikutip dari Media Akuntansi (2001), bahwa dapat dikatakan muncul kekhawatiran terhadap kelangsungan hidup dan masa depan profesi serta ruang lingkup pekerjaan profesi tersebut juga bagi mereka yang terjun menggeluti profesi akuntan. Selain ancaman berupa perkembangan teknologi yang pesat dan harus mampu diatasi oleh para akuntan, juga adanya tuntutan terhadap integritas, kompetensi, kepatuhan, dan independensi dari seorang auditor. Hal ini berhubungan erat dengan komitmen organisasional maupun komitmen profesional dari seorang anggota organisasi profesi.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari 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 ingin lebih menaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi.

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut karena akan bermanfaat bagi bidang akuntansi keperilakuan. Penelitian ini harus dilaksanakan secara berkesinambungan, hal ini disebabkan kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional bagi seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Bagi kantor akuntan publik, peningkatan komitmen organisasional dan komitmen profesional akan bermanfaat dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses audit juga untuk meningkatkan kualitas audit dari para auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik tersebut sehingga kepercayaan masyarakat dan klien akan semakin bertambah (Murtanto dan Gudono, 1999: 38). Dengan demikian, kantor akuntan publik maupun organisasi profesi harus berusaha meningkatkan komitmen organisasional dan komitmen profesional yang akan menumbuhkan motivasi kerja sehingga akan tercipta suatu kepuasan kerja bagi para auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik.

David Efendi dan Sujiono (2004) telah melakukan penelitian mengenai pengaruh antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Dalam studi lain yang berkaitan, seperti yang dikutip Cahyono dan Imam (2002: 242) dari penelitian Aranya et al. (1982) menganalisis efek komitmen organisasional dan komitmen profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja, mereka

melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasi dan komitmen profesi dengan kepuasan kerja. Penelitian yang lebih khusus mengenai pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor telah dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) dengan memusatkan penelitian pada kantor akuntan publik di Jawa Timur. Dari penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan tentang “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN DENGAN KEPUASAN KERJA AUDITOR (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jawa Tengah dan Yogyakarta)”.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka secara lebih rinci masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap motivasi?
2. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi?

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat cukup banyaknya variable-variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara komitmen dengan kepuasan kerja, maka penulis membatasi penelitian ini dengan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek kantor akuntan publik yang pada terdaftar dalam Direktori IAI Kompartemen Akuntan Publik tahun 2005.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh antara komitmen organisasional dengan komitmen profesional terhadap motivasi.
2. Menganalisis pengaruh antara komitmen organisasional dengan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh antara komitmen organisasional dengan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan praktik dunia nyata.

## 2. Bagi Kantor Akuntan Publik

Memberikan masukan bahwa dalam sebuah organisasi diperlukan adanya suatu komitmen yang akan menghasilkan kepuasan kerja sehingga akan tercipta efisiensi dan efektivitas kerja serta peningkatan kualitas pelayanan audit.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumber acuan bagi pembaca atau penelitian lain.

## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam pembahasannya, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memaparkan dasar-dasar yang menjadi landasan dalam melaksanakan penelitian yang terdiri dari tinjauan penelitian terdahulu, pengertian komitmen, karakteristik kantor akuntan publik, organisasi profesi akuntan publik, tipe-tipe auditor, tanggungjawab auditor, kepuasan kerja

auditor, definisi motivasi, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang kerangka operasional penelitian. Oleh karena itu, dalam bab ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, sampel dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variable penelitian dan pengukuran variabel, teknik pengujian data, dan teknik analisis data.

### BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang analisis hasil penelitian yang merupakan inti dari penelitian ini. Secara garis besar, pada bab ini berisikan penyajian data yang terkumpul, analisis data yang digunakan, dan interpretasi hasil penelitian.

### BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari analisa data, keterbatasan penelitian dan saran-saran dari peneliti.