

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan publik diperlukan untuk dapat memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan agar laporan keuangan tersebut tidak memberikan informasi yang menyesatkan pada masyarakat. Masyarakat dan pemakai laporan keuangan mengharapkan agar auditor dapat memberikan jaminan mutlak mengenai hasil proses audit yaitu laporan keuangan.

Demikian halnya dengan auditor yang profesional mempunyai *autonomy* yang berarti bahwa dia mempunyai kebebasan dan hak prerogratif untuk bekerja berdasarkan aturan kolektif yang dimiliki, *individual judgement* nya, serta bidang pengetahuan dan keahlian profesinya. Oleh karena itu klien dan masyarakat lainnya tidak berhak mengatur kebijakan pekerjaan auditor. Langermann, 1971 (dalam Sumardi & Hardiningsih, 2002). Kemandirian (*autonomy*) adalah hal penting bagi internal auditor, karena kebebasan dapat menciptakan nilai pokok dari fungsi suatu profesi.

Dierk dan Davis 1980 (dalam Sumardi & Hardiningsih, 2002) menunjukkan bahwa internal auditor merasa mempunyai profesionalisme. Sedangkan nilai profesional sedikit dinyatakan oleh akuntan manajemen dibandingkan akuntan publik, demikian halnya komitmen profesional (Aranya dan Feris, 1984).

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmen dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Aranya et al. (dalam Trisnarningsih, 2003) menganalisis komitmen organisasional dan komitmen profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasional dan profesional sebagai prediktor kepuasan kerja, dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik, karena dibalik dorongan tersebut terdapat hal-hal yang dianggap dapat memenuhi harapan dan kebutuhan pegawai. Faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi, melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber

daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas. (Handoko, 1998).

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk di adakan penelitian lebih lanjut. Hal ini di sebabkan karena kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan paublik. Gregson, 1992 (dalam Trisnaningsih, 2003). Selain itu, Bateman dan Strasser, 1984 (dalam Trisnaningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasi merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keperilakuan Poznanski dan Bline, 1997 (dalam Trisnaningsih, 2003). Hal ini juga yang menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Auditor Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah Komitmen Auditor

Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap motivasi.
3. Untuk menguji apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
4. Untuk menguji apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting karena menghasilkan informasi rinci, akurat dan aktual yang memberikan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu pertimbangan dalam penentuan kebijakan serta pengambilan keputusan

dalam rangka meningkatkan komitmen auditor, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan serta mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang diteliti.

3. Bagi Pembaca

Sebagai salah satu sumber pengetahuan antar informasi yang dipakai sebagai pembandingan dalam melakukan penelitian yang serupa.

E. Sistematika Penyusunan Skripsi

Dalam sistematika ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang pengertian komitmen auditor yang meliputi komitmen profesional, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian berisi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber dan metode

pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, teknik pengujian data, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat gambaran umum perusahaan, analisa dan pembahasan serta hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi simpulan dan keterbatasan penelitian serta saran.

DAFTAR PUSTAKA