

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam dunia kerja ditentukan oleh berbagai aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut. Pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang tentunya berdasarkan kemampuan dan pengalaman baik itu menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya serta tentunya muncul berbagai harapan-harapan yang diinginkan yang dapat menciptakan pengalaman di masa depan yang meninginkan adanya tingkatan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja menurut (Stephen dan Timothy, 2015) adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Sebuah perasaan positif yang dimaksud disini adalah sebuah perasaan puas, jadi seorang pekerja yang ingin dinilai kepuasannya atas sebuah pekerjaan perlu melihatnya dari berbagai elemen yang berbeda. Banyak juga riset-riset yang telah meneliti berbagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut (Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2014) menyatakan bahwa orang yang puas dalam bekerja adalah mereka yang menyukai pekerjaannya atau secara formal dapat dirumuskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan afektif atau emosional yang positif terhadap berbagai jenis pekerjaan.

Timbulnya permasalahan dalam mencapai kepuasan kerja yang diharapkan oleh seorang auditor, adalah apabila auditor memiliki kepuasan kerja yang rendah

akan berdampak pada pekerjaan mereka yang berkaitan dengan proses pengauditan laporan keuangan yang tentunya berdampak pada kepentingan publik, ketika kepuasan kerjanya rendah maka pelaporan keuangan yang diaudit tersebut juga tidak maksimal sehingga dapat menimbulkan timbulnya kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan berbagai pihak. Dengan demikian Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan antara lain oleh komitmen profesional, motivasi kerja, komitmen organisasi, *locus of control* dan juga tindakan supervisi. Bila dilihat dari faktor-faktor tersebut tentunya ada berbagai kaitan yang dapat menyatukan persepsi antara faktor satu dengan yang lain dan dapat mengkaitkannya dengan kepuasan kerja yang diinginkan oleh seseorang.

Komitmen profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan adalah suatu profesi atau tidak (Martina, 2013:43). Profesionalisme juga dikatakan sebagai sikap dan tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor. Komitmen profesional juga merupakan sikap yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tidak mudah menerima ataupun dipengaruhi pemikiran dari pihak-pihak lain, mengharuskan orang tersebut bekerja sesuai dengan apa yang telah menjadi keahliannya.

Selain memiliki komitmen profesional seseorang yang ingin mencapai kepuasan kerja tentunya harus memiliki motivasi kerja dalam dirinya sendiri. Motivasi kerja disini diperlukan untuk mendorong suatu profesi untuk melakukan pekerjaannya dan mengembangkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja ini merupakan keinginan dalam diri seseorang tersebut apabila seseorang tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan mendedikasikan secara penuh kemampuan yang dimilikinya tersebut untuk bidang pekerjaan yang telah sesuai dengan harapannya. Tetapi apabila seseorang dalam melakukan pekerjaannya tersebut memiliki motivasi kerja yang rendah bisa dipresepsikan bahwa dalam melakukan pekerjaannya tersebut tidak bisa maksimal. Tentunya motivasi kerja ini cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebab dengan motivasi kerja yang tinggi tentunya bisa dipastikan adanya kepuasan kerja di dalam dirinya tersebut.

Disamping komitmen profesional dan juga motivasi kerja adanya komitmen organisasi yang juga berpengaruh cukup signifikan terhadap kepuasan kerja, di dalam komitmen organisasi tersebut tentunya terdapat faktor-faktor organisasi yang merepresentasikan berbagai tindakan yang mengatur mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan juga pengawasan (monitoring) yang menunjukkan adanya suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. (Simatupang, 2015) bahwa ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi ini dapat menimbulkan suatu rasa adanya jiwa memiliki terhadap organisasinya. Komitmen organisasi ini adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan maupun kelompok saja. Komitmen seorang karyawan dalam hal ini seorang auditor sendiri bersifat relatif dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri Lembert *et al*, dalam (Wibawa, 2015). sehingga bisa

diartikan seseorang dalam mendedikasikan dirinya dalam pekerjaan tersebut tentunya memiliki perencanaan yang matang sehingga dalam proses bekerjanya tersebut akan merasa tertata dan dapat meminimalisir kemungkinan-kemungkinan adanya kesalahan dalam pekerjaannya. Pelaksanaan ketika sedang melakukan pekerjaannya tersebut juga perlu diperhatikan dengan dedikasi penuh yang dimiliki seseorang dalam bidang pekerjaan tentunya dapat menjadikan pelaksanaan tersebut sesuai dengan yang diharapkan. Pengawasan juga perlu diperhatikan dengan adanya pengawasan secara berkala dan teratur menimbulkan adanya sikap semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat mencapai kepuasan kerja yang diharapkan.

Komitmen profesional, motivasi kerja dan juga komitmen terhadap organisasi selain itu juga ada aspek *locus of control*, ini merupakan salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu, aspek *locus of control* ini didalamnya bisa dikaitkan dengan keyakinan individu secara penuh terhadap pekerjaan dan juga sikap kepemimpinan yang tentunya harus dimiliki oleh setiap orang. *Locus of control* ini juga ada kaitannya dengan kepuasan kerja karena *locus of control* disini mengatur bagaimana sikap kepribadian seseorang apakah keyakinan individu yang melekat dalam dirinya mampu membuat pekerjaan yang sedang dijalankan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini merupakan hal yang cukup kompleks dikarenakan apabila kepribadian yang dimiliki oleh orang dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut, dengan tingkat keyakinan tinggi terhadap suatu pekerjaan tentunya akan membuat seseorang akan secara penuh bekerja dengan harapan mencapai kepuasan kerja.

Ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor adalah tindakan supervisi hal ini dilakukan oleh auditor supervisornya, pengukuran seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja ini diukur menggunakan aspek kepemimpinan dan juga *Monitoring*. Agar mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, maka diperlukan proses pengawasan yang optimal dalam pelaksanaan di dalam organisasi. Dimana pengarahan dari pekerja yang lebih senior dan lebih berpengalaman dapat meningkatkan pengembangan kompetensi dan juga dapat memotivasi para pekerja junior yang masih sedikit pengalamannya. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut akan lebih kompeten dan lebih tertata sesuai dengan standar operasional yang ada.

Pekerjaan sebagai seorang auditor terutama membutuhkan segala bentuk komitmen dan juga motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut, pekerjaan sebagai seorang auditor merupakan pekerjaan yang bersifat individual. Oleh karena itu sebagai seorang auditor tentunya harus memiliki pengalaman yang cukup sehingga pada saat auditor melaksanakan tugasnya untuk mengaudit akan memberikan hasil yang maksimal terhadap klien ataupun instansi tempat mereka bekerja. Pekerjaan sebagai seorang auditor tentunya menuntut seorang auditor harus memiliki komitmen profesional di dalam pekerjaannya, setiap Kantor Akuntan Publik selalu membuat anggaran waktu dalam melakukan penugasan audit yang dilakukan oleh seorang auditor, hal tersebut menyebabkan auditor bekerja dalam keterbatasan waktu. Dimana komitmen profesional disini merupakan hal pokok karena menyangkut sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dari profesi dan sebuah keinginan untuk menjaga

keanggotaan dalam profesi tersebut. Hal ini berarti komitmen profesional dan auditor junior dan juga senior yang bekerja dalam Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Semarang ini bisa dilihat ketika mereka percaya dan juga berusaha untuk menerima tujuan-tujuan dan juga nilai-nilai profesi secara bersungguh-sungguh serta memperhatikan keanggotaannya pada profesi auditor tersebut.

Auditor juga harus memperhatikan nilai profesi dari kompetensi auditor. Auditor disini harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya hal itu dilakukan juga demi menjaga kepentingan profesi auditor dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor , maka hal ini akan berdampak secara signifikan terhadap besarnya kepuasan kerja auditor tersebut. Menjaga komitmen profesional yang dimiliki oleh seorang auditor ini bukan merupakan hal yang mudah, karena pada era sekarang banyak pihak-pihak yang mencoba mengusik profesionalitas seorang auditor, hal tersebut dilakukan agar pekerjaan seorang auditor tersebut merubah hasil auditnya, hal ini tentunya tidak diinginkan karena dengan mengubah hasil audit tersebut artinya juga auditor tersebut telah melanggar kode etik profesi auditor, dan dapat membuat reputasi dan profesionalisme pekerjaan auditor tersebut dipertanyakan. Oleh sebab itu komitmen profesional perlu diterapkan secara menyeluruh.

Motivasi kerja juga perlu diterapkan dalam profesi auditor, motivasi kerja disini membuat seorang auditor memiliki dorongan untuk dapat mengembangkan kompetensi yang dimilikinya tersebut. Motivasi kerja ini juga akan mewujudkan kepuasan kerja seorang auditor. Robbins dan Counter dalam (Suwanto, 2014: 171) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya

tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi pada seorang individu bertindak sebagai sebuah pendorong atas suatu tindakan untuk mencapai tujuan individu tersebut, seperti seorang individu mau bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja itu timbul dari dalam individu itu sendiri, dengan adanya motivasi secara penuh terhadap profesi seorang auditor ini merupakan bentuk dedikasi dan juga loyalitas terhadap pekerjaan auditor itu sendiri

Kepuasan kerja seorang yang dirasakan oleh seorang auditor juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, ketika komitmen organisasi tersebut ditingkatkan maka akan menyebabkan naiknya pula motivasi kerja auditor. Hal ini juga menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dan juga munculnya motivasi kerja. Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama. komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor tentunya tidak bisa lepas dari yang dinamakan tim auditor walaupun pada dasarnya auditor bekerja secara individu dan juga independen tetapi di dalam tim tersebut merupakan suatu bentuk organisasi dimana didalamnya juga ada komitmen organisasi yang dibuat secara bersama-sama dengan memperhatikan norma dan juga kode etik profesi sebagai seorang auditor, oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongin*) baik individu terhadap organisasi.

Pekerjaan sebagai seorang auditor ini juga tidak lepas dari faktor *Locus of control*. Peran locus of control dalam pekerjaan sebagai seorang auditor ini bisa di deskripsikan bahwa seorang auditor profesional disini juga harus memiliki karakteristik kepribadian yang baik, peran kepemimpinan yang sedang menjadi isu terbaru. Tentunya sebagai seorang auditor yang profesional dan juga independen harus memiliki sikap kepemimpinan yang tegas, karena peran sebagai seorang pemimpin disini yang sangat strategis ini mampu mendorong seorang auditor untuk bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya tersebut agar dapat mencapai visi, misi dan tujuan organisasi yang merupakan tujuan utamanya

Tetapi di era sekarang banyak sekali permasalahan-permasalahan yang muncul yang di dalamnya mengancam mulai dari independensi, profesionalisme, integritas dan lain-lain terhadap pekerjaan sebagai seorang auditor. Auditor dituntut harus bisa menjaga kode etik profesi sebagai seorang auditor. Hal tersebut tidak lepas dari pihak-pihak yang ingin merubah hasil audit yang telah dikeluarkan oleh auditor agar seakan-akan yang sebenarnya auditor katakan itu buruk agar diubah menjadi baik dengan kata lain auditor dipaksa untuk memanipulasi data yang ada. Hal tersebut tentunya hanya akan menurunkan indeks dari kepuasan kerja itu sendiri, selain juga terdapat konflik peran, maksud dari konflik peran itu sendiri adalah konflik yang ada pada individu tersebut konflik ini bisa berasal dari internal ataupun eksternal konflik peran ini merupakan konflik psikologis yang kemungkinan besar bisa dialami oleh anggota di dalam suatu organisasi yang dampaknya cukup potensial dan juga dapat

menurunkan motivasi kerja sehingga dampak yang akan terjadi adalah kepuasan kerja tersebut juga akan berkurang.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pardi dan Nurlayli, 2016) karena masih adanya perbedaan dalam penelitian ini dengan yang lainnya, maka dilakukan kembali penelitian tentang kepuasan kerja seorang auditor. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel independen yang terdapat pada penelitian (Firza Ferdyan , 2014) yaitu locus of control guna memprediksi bagaimana kepuasan kerja auditor. Kemudian dilakukan pengembangan lagi dengan menambahkan variabel independen yaitu tindakan supervisi bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja auditor

1.2 Rumusan Masalah

Di dalam penelitian yang telah dilakukan tentunya terdapat berbagai opini-opini yang memunculkan berbagai pendapat tentang bagaimana pengaruh dari komitmen profesional, motivasi kerja, komitmen organisasi, *locus of control* dan juga tindakan supervisi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang auditor. Dimana disini Pengaruh tindakan supervisi, dan juga pengaruh komitmen profesionalisme auditor memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja auditor (Hasnati, Akram, M. Irwan, 2017). Adanya tindakan supervisi dan juga komitmen profesional dapat meningkatkan kepuasan anggota dalam suatu organisasi. Sementara (Aditya dan Wirakusuma, 2014) dengan bukti empiris menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. kemudian penelitian ini mengembangkan dengan penambahan

motivasi kerja yang merupakan pemediasi antar variabel kemudian menjadi variabel independen serta dengan komitmen organisasi dan juga *locus of control* apakah akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, Dengan motivasi kerja dan juga komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan sikap rasa memiliki, sehingga dengan hal ini akan meminimalisir kemungkinan *fraud*/kecurangan yang mungkin bisa terjadi dan merugikan pihak auditor dan juga organisasi tempat auditor bekerja. *Locus of control* dimana individu mampu mengontrol hasil dari pekerjaan mereka untuk mencapai kepuasan kerja apabila locus of control dalam diri auditor itu rendah maka akan berpengaruh terhadap hasil dari laporan keuangan yang dibuat, dan akan berdampak juga terhadap kepentingan publik yang menjadi tujuan pokok dari laporan keuangan tersebut disusun, kurangnya tindakan supervisi yang diberikan oleh seorang atasan sebagai sarana pembelajaran akan berdampak buruk juga terhadap tercapainya kepuasan kerja auditor. Oleh karena itu sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Dengan demikian perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana komitmen profesional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ?
2. Bagaimana motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ?
3. Bagaimana komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ?

4. Bagaimana *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ?
5. Bagaimana tindakan supervisi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor
4. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor
5. Untuk menganalisis pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Dari Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah untuk menambah ilmu ekonomi dan mengukur kemampuan mahasiswa khususnya mahasiswa jurusan akuntansi yang ingin mengetahui bagaimanakah akuntansi berperilaku tersebut diberlakukan

Sebagai sarana media untuk menambah wawasan akuntansi dan juga informasi tentang akuntansi audit berperilaku, yang didalamnya mencakup tentang profesionalisme, motivasi kerja, organisasi, bagaimana mengontrol nasib auditor yang bekerja serta bagaimana supervisi yang didalamnya menyangkut pengawasan kepada seorang auditor dalam bekerja, hal itu bisa memberikan dampak terhadap organisasinya.

Sebagai wacana dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dalam bidang akuntansi khususnya akuntansi berperilaku yang akhir-akhir ini dilihat kurang adanya penelitian yang lebih yang berhubungan dengan konsep akuntansi berperilaku. Karena pada dasarnya ketika bekerja perilaku merupakan hal pokok yang harus diterapkan.

2. Manfaat praktis

Bagi auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Kota Semarang, penelitian ini dapat menjadi tambahan literatur dan juga informasi yang dapat dijadikan rujukan dalam pelaksanaan tugas auditor yang berhubungan dengan kepentingan publik didalamnya sehingga auditor dapat mencapai kepuasan kerja yang diharapkan..

Bagi peneliti sendiri diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan tentang akuntansi berperilaku yang didalamnya mencakup Komitmen Profesionalisme, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, *Locus of control*, dan juga Tindakan Supervisi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Bagi peneliti baru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dengan penelitian yang sama tentang akuntansi keperilakuan, juga bisa menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran untuk lebih mengembangkan penelitian di bidang yang sama