

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh berbagai hal, diantaranya komitmen, profesionalisme, dan tingkat kompetensi terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi (**Mowday, Porter, dan Steers 1982**).

Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan semangat kerja. Adanya kecenderungan komitmen sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal pada organisasi. Komitmen awal dan komitmen berikutnya akan berhubungan dengan *voluntary turn over*, sehingga kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh komitmen pada tahap awal memasuki organisasi (**Noe dan Mondy, 1996**).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan kebutuhan manusia yang paling penting dalam melaksanakan pekerjaan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, adapun individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya semangat kerjanya cenderung menurun. Kepuasan kerja dirasakan dapat mempengaruhi semangat seseorang

---

dalam bekerja. **Wexley dan Yuki (1988:154)** mengungkapkan kepuasan kerja menjadi penting dalam dunia kerja karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, baik individu maupun kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (**Riggio, 1990**). Studi tentang kepuasan kerja akuntan menunjukkan bahwa partner memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada manajer, auditor senior, dan auditor junior.

Auditor junior sering kali mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh auditor junior disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya auditor junior kurang menerima *feedback* atas apa yang telah dilakukan, auditor junior kurang memiliki kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam pekerjaan, kurangnya supervisi yang memadai bagi auditor junior, dan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada auditor junior untuk setiap pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik (**Sanders, 1995**).

Profesi akuntan publik menempati peran dan kedudukan penting dalam dunia bisnis dewasa ini. Akuntan publik sebagai profesi yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat, dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya dalam memberikan jasa audit kepada masyarakat (**Gendut, 2004:195**).

Pada kenyataannya terdapat berbagai kasus yang menunjukkan terjadinya *audit failures*, yaitu kegagalan auditor dalam melakukan audit. Artinya audit yang

---

dilakukan tidak sesuai dengan standar audit yang telah ditetapkan (**Ferdinand, 2002:1**). Contohnya di Amerika Serikat, Enron Corporation, sebuah perusahaan besar dibidang energi yang melakukan rekayasa laporan keuangan dalam hitungan miliaran dollar. Selama tujuh tahun Enron melebih-lebihkan laba bersih dan menutup-nutupi utang yang dimiliki. Auditor independen, Arthur Andersen diduga ikut berperan dalam menyusun laporan keuangan kreatif Enron Corporation (**Nazhi, 2002:1**).

Kasus yang sama juga terjadi di Indonesia, Bank Lippo yang menerbitkan dua laporan keuangan yang berbeda, dimana kedua laporan keuangan diklaim telah diaudit, yang pada kenyataannya hal tersebut tidak benar adanya (**Arief, 2003:1**). Tanggal 28 November 2002, Bank Lippo melaporkan total aktiva perseroan Rp 24 triliun dan laba bersih 98 miliar, namun dalam laporannya ke BEJ (sekarang BEI), tanggal 27 Desember 2002, manajemen menyebutkan total aktiva Bank Lippo berkurang menjadi 22,8 triliun dan menderita rugi bersih sebesar 1,3 triliun (**Yura, 2003:1**).

Kasus lainnya, PT. Kimia Farma, Tbk. diduga kuat melakukan *mark up* laba bersih dalam laporan keuangan tahun 2001. Dalam laporan tersebut, Kimia Farma menyebut berhasil meraup laba sebesar 132 miliar, padahal sebenarnya perusahaan farmasi tersebut pada tahun 2001 hanya menjala untung sebesar 99 miliar. Ketua Badan Pengawas Pasar Modal mempertanyakan suatu masalah, mengapa pada saat proses audit tahun 2001 akuntan publik tidak menemukan kesalahan ini dan baru menemukannya pada pertengahan tahun 2002 (**Yura, 2002:1**).

---

Dalam Standar Auditing khususnya mengenai Standar Pekerjaan Lapangan yang diatur dalam PSA No. 05 (SA 310.1) tentang penunjukkan auditor independen, disebutkan bahwa pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya. Aspek supervisi asisten dijelaskan pula dalam PSA No. 04 (SA 210.1) bahwa asisten junior yang baru masuk ke dalam karier auditing harus memperoleh pengalaman profesionalnya dengan mendapatkan supervisi memadai dan *review* atas pekerjaannya dari atasannya yang lebih berpengalaman. Sifat dan luasnya supervisi dan *review* terhadap hasil pekerjaan tersebut harus meliputi keanekaragaman praktik yang luas (**Rapina, 2008:40**).

Berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja akuntan publik, khususnya auditor junior, maka setiap pekerjaan yang telah direncanakan hendaknya disupervisi dengan benar. Tindakan supervisi yang dilakukan akan dapat memberikan kesempatan kepada auditor junior untuk berpartisipasi dan mengoptimalkan kemampuannya. Supervisi juga memberikan keyakinan yang memadai bahwa pelaksanaan penugasan telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh kantor akuntan publik (**Septianto, 2004:5**).

Supervisi yang dilakukan selama proses audit akan menentukan hasil yang akan dicapai. Hasil audit akan mempengaruhi kepuasan kerja akuntan, khususnya auditor junior yang melaksanakan pekerjaan tersebut di lapangan, sehingga nantinya akan menimbulkan motivasi intrinsik yang menyebabkan kepuasan kerja auditor junior meningkat (**Netty, 2006:4**).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis ingin meneliti lebih lanjut permasalahan ini yang dituangkan dalam usulan peneliti dengan judul :

**“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior.”** Survei pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Bandung.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor junior.
2. Seberapa besar pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior.
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan supervisi auditor junior.
4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan tindakan supervisi serta

---

pengaruhnya terhadap kepuasan kerja auditor junior, yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian sesuai dengan identifikasi masalah yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor junior.
2. Untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan supervisi auditor junior.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan. Disamping itu, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat bagi :

1. Kantor Akuntan Publik (KAP), penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk lebih meningkatkan komitmen akuntan publik terhadap organisasi dan meningkatkan pelaksanaan tindakan supervisi, sehingga kepuasan kerja

akuntan publik akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

2. Mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai komitmen organisasi, tindakan supervisi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja auditor junior. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi dan informasi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Persaingan yang ketat dalam dunia usaha mengharuskan setiap organisasi dapat mengelola sumber dayanya dengan baik agar dapat bertahan dalam kondisi dan situasi apapun. Termasuk pula dalam hal ini sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa audit. Kantor Akuntan Publik (KAP) diharapkan dapat memperhatikan berbagai hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja akuntan publik, khususnya akuntan junior. Hal yang diyakini jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja kerja karyawan pun akan meningkat, yang nantinya akan mengoptimalkan keefektifan dari organisasi tersebut.

**Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996:184)** menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keikatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam perusahaan dan rasa kesetiaan.

---

Allen dan Meyer dalam Yuwono, dkk. (2005:140) mengemukakan tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Tiga komponen tersebut adalah :

**1. *Affective Commitment***

Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah “*want to*”. Dalam tipe komitmen ini, individu merasakan adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai-nilai organisasi.

**2. *Continuance Commitment***

Merupakan suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional, dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan “*need to*”. Komitmen tipe ini lebih mendasarkan keterikatannya pada *cost benefit analysis*.

**3. *Normative Commitment***

Merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi “*ought to*”. Tipe komitmen ini lebih mengacu kepada nilai-nilai moral yang dimiliki oleh karyawan secara pribadi.

---

Kepuasan kerja merupakan serangkaian sikap yang dipegang oleh individu mengenai pekerjaannya. Karyawan akan lebih disiplin dan bekerja keras untuk mencapai tujuan apabila mereka merasa puas dalam bekerja dan diberi penghargaan. Akuntan publik pun demikian adanya, mereka akan lebih responsif apabila diberikan motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi antara lain terdiri dari keberadaan kesempatan untuk memilih, pengakuan kompetensi, kebermaknaan, dan kemajuan dalam bekerja (Schultz, 2000:104).

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Hal ini menjelaskan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2006:94). Jika kepuasan kerja terpenuhi maka produktivitas dan kinerja akan semakin meningkat. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Septianto, 2004:16).

Menurut Herzberg dalam Robbins (2006:218), faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Herzberg juga mengemukakan teori dua faktor, yang terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

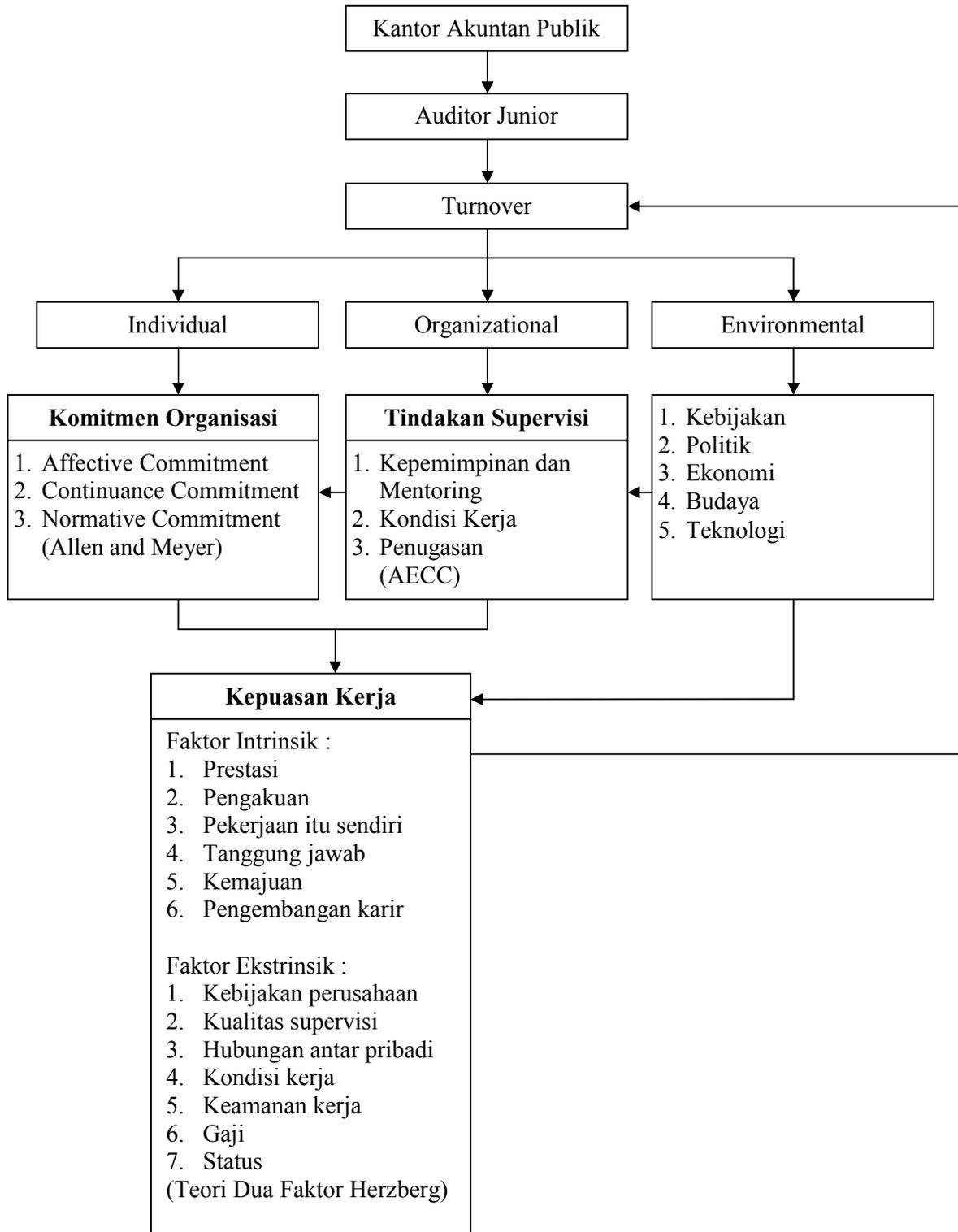
Faktor Intrinsik (*Motivation factors*), terdiri dari :

1. Prestasi (*Achievement*),
2. Pengakuan (*Recognition*),
3. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*),
4. Tanggung jawab (*Responsibilities*),
5. Kemajuan (*Advancement*), dan
6. Pengembangan karir (*The possibility of growth*).

Faktor Ekstrinsik (*Hygiene factors*), terdiri dari :

1. Kebijakan perusahaan (*Company procedure*),
2. Kualitas supervisi (*Quality of supervision*),
3. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relationship*),
4. Kondisi kerja (*Working condition*),
5. Keamanan kerja (*Job security*),
6. Gaji/Upah (*Salary/Wages*), dan
7. Kedudukan (*Status*).

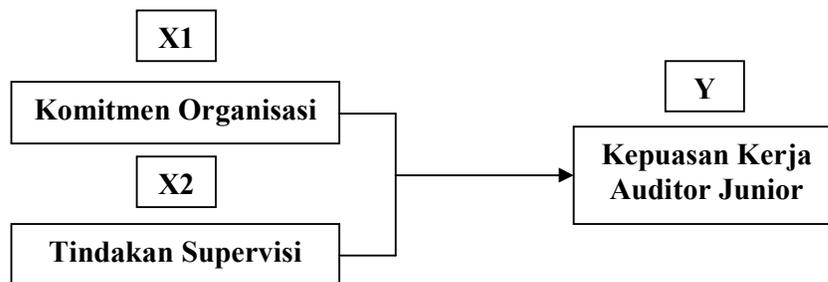
**Gambar 1.2**  
**Kerangka Pemikiran**



## 1.6 Metodologi Penelitian

### 1.6.1 Hipotesis Penelitian

**Gambar 1.1**  
**Paradigma Penelitian**



### 1.6.2 Variabel Penelitian dan Perumusan Hipotesa

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi sebagai variabel independen pertama (X1),
2. Tindakan supervisi sebagai variabel independen kedua (X2), dan
3. Kepuasan kerja auditor junior sebagai variabel dependen (Y).

Perumusan hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_{01}$  : Komitmen organisasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior.

$H_{A1}$  : Komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior.

- H<sub>02</sub> : Tindakan supervisi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior.
- H<sub>A2</sub> : Tindakan supervisi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior.
- H<sub>03</sub> : Komitmen organisasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap tindakan supervisi.
- H<sub>A3</sub> : Komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap tindakan supervisi.
- H<sub>04</sub> : Komitmen organisasi dan tindakan supervisi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior.
- H<sub>A4</sub> : Komitmen organisasi dan tindakan supervisi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior.

### **1.6.3 Prosedur Pengumpulan Data**

Penulis melakukan pendekatan studi empirik dengan menggunakan metode penelitian deskriptif analitik, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta, sifat, hubungan antar fenomena yang diteliti, dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, serta menganalisis data yang ada. Setelah itu menarik kesimpulan dari setiap kuesioner yang telah diisi oleh para auditor junior.

Teknik penelitian yang digunakan dalam proses pengumpulan data adalah :

#### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Data diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada para auditor junior

yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Dimana terdapat 10 Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Bandung yang direncanakan akan menjadi tujuan penelitian penulis.

## 2. **Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Data diperoleh melalui pencarian bahan dengan cara membaca buku, majalah, koran, dan jurnal akuntansi, untuk dijadikan sebagai bahan referensi dalam proses penelitian penulis.

### **1.6.4 Prosedur Penentuan Sampel**

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode survei. Metode survei ditandai dengan proses pengambilan sampel dari suatu populasi, serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Jumlah sampel yang akan diambil untuk keperluan penelitian ini kurang lebih sekitar 30 sampel. Sampel diperoleh dari kuesioner yang disebar dan diisi oleh para auditor junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Bandung.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2008 sampai dengan Desember 2008. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebar pada beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdaftar dan masih aktif yang berlokasi di kota Bandung.