

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan berkembangnya profesi tersebut di Indonesia menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Profesi auditor merupakan profesi dengan kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan penuh tanggung jawab, maka agar mampu mengikuti ritme kerja yang dihadapi, auditor membutuhkan komitmen yang tinggi untuk berusaha mencintai profesinya (Rahayuningsih,2005:52).

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang yang mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi, oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Trisnaningsih,2003:200). Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin

mentaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur,1990).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Riggo,1990). Meskipun pekerjaan itu beresiko atau mempunyai tingkat tekanan yang tinggi, jika seseorang sudah merasa puas berada di suatu perusahaan, maka segala sesuatu yang dikerjakan pasti membuahkan hasil yang maksimal (Rahayuningsih,2005:54).

Perasaan puas terhadap pekerjaan sehari-hari akan dialami auditor apabila auditor tersebut mencintai pekerjaannya, karena sangat sulit merasakan puas atas pekerjaannya jika ia tidak mencintai pekerjaannya tersebut (Rahayuningsih,2005:52). Hal-hal yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja para akuntan pemula atau junior adalah kurangnya *feedback* (umpan balik), supervisi yang tidak memadai, pemanfaatan kemampuan yang kurang optimal dan ketersediaan kesempatan untuk berpartisipasi serta kurangnya penghargaan dari atasan atas pekerjaan mereka. Selain faktor tersebut ada juga faktor dari dalam atau faktor psikologis diantaranya adalah komitmen (Djasmin,2005:86).

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat ia bernaung seringkali menjadi hal yang sangat penting. Komitmen dan sikap profesioanl sangat diperlukan dalam menumbuhkan motivasi diri yang akhirnya akan berpengaruh pada pekerjaan (Rahayuningsih,2005:52). Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi. Hal ini menunjukkan pentingnya

komitmen dalam dunia kerja modern, namun sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak sedikit pegawai yang masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh.

Pemahaman komitmen profesional sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Komitmen kerja yang kuat biasanya terdapat pada pegawai yang masa kerjanya baru karena mereka akan terobsesi untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi serta mereka yang bekerja dalam kelompok yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasinya. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari hubungan antara pegawai dengan pekerjaannya atau dengan profesinya di tempat pegawai tersebut bekerja.

Komitmen sendiri didefinisikan sebagai perjanjian untuk melaksanakan sesuatu (Surhayanto,1996:235). Komitmen cenderung mempunyai makna bahwa melakukan perjanjian dengan diri sendiri. Jika seseorang telah membuat keputusan yang disertai dengan komitmen, maka tentunya ia akan berupaya dan berjuang untuk menjalani keputusan itu dengan sebaik-baiknya, dengan bersungguh-sungguh, dan dengan bertanggung jawab dan jika seseorang individu dalam organisasi sudah tidak memiliki komitmen, maka keadaan tersebut adalah sebuah kerugian bagi organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud melihat sejauh mana pengaruh dari komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan mengadakan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor”

(Studi kasus pada beberapa Kantor Akuntan Publik di Bandung)

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, penulis dapat merumuskan beberapa pokok permasalahan, yaitu :

1. Berapa besar tingkat komitmen profesional auditor di KAP.
2. Berapa besar tingkat kepuasan kerja di KAP.
3. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor di KAP.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk mengetahui dan mempelajari pengaruh dari komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen profesional di KAP.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di auditor.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor di KAP.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Kantor Akuntan Publik, sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan pihak manajemen dalam usaha meningkatkan komitmen profesional dan kepuasan kerja staf auditornya di masa yang akan datang.
2. Bagi masyarakat (khususnya perguruan tinggi), dapat menambah pengetahuan pembaca dan dapat pula dijadikan referensi di masa yang akan datang.

1.5 Kerangka Pemikiran

Komitmen profesional merupakan peristiwa dimana individu mempunyai keterikatan terhadap nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya. Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya pasti akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi terhadap profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas kepada profesinya.

Pengertian komitmen profesional :

“Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut.”
(Trisnarningsih,2003:202)

“Karakteristik komitmen profesional dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. identifikasi
2. keterlibatan
3. loyalitas” (Rivai,2001:340)

Penjelasan karakteristik komitmen profesional :

1. Identifikasi

Yaitu penerimaan tujuan, kesamaan nilai-nilai pribadi dengan profesi, serta kebanggaan menjadi bagian dari profesinya.

2. Keterlibatan

Adalah kesediaan untuk bekerja dan berusaha untuk sebaik mungkin bagi profesinya.

3. Loyalitas

Merupakan suatu ikatan emosional, keinginan untuk menjadi bagian dari anggota profesi.

Profesi yang memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi akan mempunyai tingkat kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan profesi dan berkeinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari profesi. Kepuasan kerja merupakan hal paling pokok dalam kehidupan manusia karena sebagian besar waktunya digunakan untuk bekerja. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan berupaya maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar (Djasmin,2005:85).

Pengertian kepuasan kerja :

“Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif ataupun negatif tentang pekerjaannya.” (Siagian,1997:295)

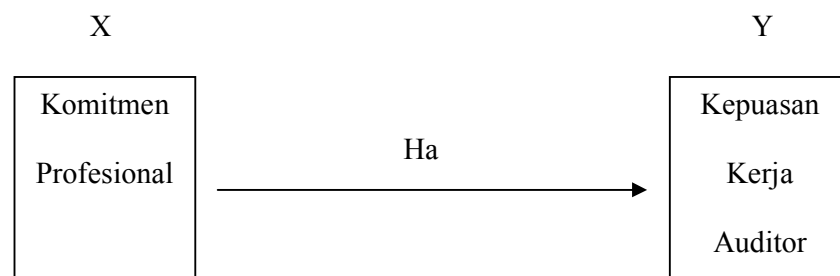
“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.” (Hasibuan,2002:202)

Dari berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka yang biasanya dilandasi oleh keadaan apakah terjadi atau tidaknya titik temu antara nilai dan balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya menunjuk pada sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins,2006:94).

Karyawan pada kedudukan yang tinggi merasa lebih puas karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang kecil (Djasmin,2005:87).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

“Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor”



Ho : komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Ha : komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

1.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan memberikan gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta, sifat dan hubungan antara fenomena yang diteliti dengan berusaha mengumpulkan, mengklasifikasikan, menyajikan serta menganalisis data yang kemudian akan ditarik kesimpulan dari masalah yang sedang diteliti.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok atau suatu daerah.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah melakukan peninjauan secara langsung pada KAP untuk memperoleh data primer, dengan cara :

- a. Observasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek penelitian yaitu KAP.

b. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti diserahkan kepada responden.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan pencarian bahan dengan cara membaca dan mempelajari literatur berupa buku-buku, majalah dan catatan kuliah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yang digunakan sebagai pedoman dan landasan teori dalam pembahasan masalah yang dihadapi.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada beberapa KAP yang berlokasi di Bandung, sedangkan waktu penelitian dimulai bulan November 2007.