

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Banyaknya isu mengenai profesionalisme marak diperbincangkan menyusul banyaknya skandal-skandal akuntansi yang melibatkan perusahaan-perusahaan besar Amerika seperti Enron, WorldCom, lalu menyusul Xerox hingga Walt Disney. Pada kasus Enron, Andersen sebagai KAP telah menciderai kepercayaan dari pihak *stock holder* untuk memberikan suatu informasi yang benar mengenai pertanggungjawaban dari pihak agent dalam mengemban amanah dari *stock holder*. Pihak manajemen Enron telah bertindak secara rasional untuk kepentingan dirinya dengan melupakan norma dan etika bisnis yang sehat. Dari kasus tersebut bisa disimpulkan bahwa Enron dan KAP Andersen sudah melanggar kode etik yang seharusnya menjadi pedoman dalam melaksanakan tugasnya dan bukan untuk dilanggar. Mungkin saja pelanggaran tersebut mendatangkan keuntungan bagi Enron, tetapi akhirnya dapat menjatuhkan kredibilitas dan bahkan menghancurkan Enron dan KAP Andersen. (<http://cawaikam.blogspot.com/2010/11/kasus-akuntan-kasus-enron-dan-kap.html>)

Di Indonesia pada tahun 2002, Majelis kehormatan Ikatan Akuntan Indonesia menjatuhkan sanksi terhadap 10 (sepuluh) Kantor Akuntan Publik berdasarkan rekomendasi Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Kesepuluh Kantor Akuntan Publik tersebut telah dianggap

melakukan pelanggaran berat saat melakukan audit terhadap laporan keuangan bank-bank penerima Bantuan Likuiditas Bank Indonesia (BLBI) yang dilikuidasi pada tahun 1998. Pada tahun yang sama, Badan Pengawas Pasar Modal juga menjatuhkan sanksi denda sebesar Rp. 100 juta kepada Ludovicus Sensi Wandabio karena dianggap lalai dalam melakukan audit terhadap laporan keuangan PT Kimia Farma, Tbk. Disamping itu banyak kasus-kasus lain yang melibatkan profesi auditor di Indonesia (Marini P.Purba, 2012).

Banyaknya kasus yang melibatkan auditor tersebut mengakibatkan komitmen profesional seorang auditor semakin dipertanyakan dimana kode etik profesional telah dilanggar. Maka dari itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya (Sri Trisnaningsih, 2001 dalam Diah Wijayanti, 2005).

Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntunan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak positif bagi suatu pekerjaan (Sri Trisnaningsih, 2001).

Pada bidang pekerjaan yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi tertentu seperti pada profesi akuntan publik pada dasarnya diperlukan beberapa jenis komitmen yang kompatibel, antara lain : komitmen organisasional dan komitmen profesional untuk mendapatkan

kinerja yang setinggi-tingginya. Disamping sebagai penggerak motivasi pada kinerja seseorang, suatu komitmen secara langsung ataupun tidak langsung tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang atau sebaliknya (Sri Trisnaningsih, 2001).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990 dalam Trisnaningsih, 2004). Adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Sikap dan kemandirian profesional ini akan melekat pada saat seorang profesional tersebut bekerja dalam suatu organisasi dan secara umum sikap mereka dalam melaksanakan tugas merupakan cerminan agar dapat mengemban tanggung jawab ini secara efektif, auditor perlu memelihara standar perilaku yang tinggi dan memiliki standar praktik pelaksanaan pekerjaan yang handal (SPAI, 2004).

Komitmen yang tak kalah pentingnya harus dimiliki oleh seorang auditor adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tersebut. Seringkali, komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut. Dengan dimilikinya komitmen organisasional dan komitmen profesional yang tinggi pada diri seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung auditor

untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja auditor itu sendiri (Ikhsan dan M Ishak, 2005).

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja adalah merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut karena akan bermanfaat bagi auditor sebagai dasar penentuan tingkat turnover di Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian ini harus dilaksanakan secara berkesinambungan, hal ini disebabkan karena 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 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. Dengan demikian kantor akuntan publik maupun organisasi profesi harus berusaha meningkatkan komitmen organisasional dan komitmen profesionalnya yang akan menumbuhkan motivasi kerja sehingga akan tercipta suatu kepuasan kerja bagi pada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik (Budi Maryanto, 2008).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Diah Wijayanti pada tahun 2005 dengan menganalisis efek komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan, Dari penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional tidak memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal. Pada penelitian sebelumnya, yaitu Sri Trisnaningsih pada tahun 2004 diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian Rahardja (2000). Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi terhadap kepuasan kerja. Peneliti tertarik untuk mencoba menganalisis kembali hubungan antara komitmen profesional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karena adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu dengan memasukan motivasi sebagai variabel moderating.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas sebagaimana terdapat pada latar belakang penelitian, maka secara lebih rinci masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja?

4. Apakah komitmen organisasional dan komitmen professional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel moderating?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji seberapa besar komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji seberapa besar komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji seberapa besar motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji seberapa besar komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel moderating.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan yaitu pengetahuan, wawasan tentang teori-teori, praktik mengenai pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja sehingga akan tercipta efisiensi dan efektivitas serta peningkatan kualitas pelayanan audit.

2. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh di bangku kuliah dan dunia nyata dan untuk memenuhi prasyarat akademis untuk mengikuti sidang sarjana lengkap di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

3. Bagi pihak lain

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis telah dipelajari diperkuliahan dan diharapkan dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut.