

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Rendahnya loyalitas karyawan menjadi salah satu masalah dalam dunia bisnis yang melibatkan banyak kepentingan didalamnya. Jika ketidakloyalitan karyawan ini dibiarkan terus menerus akan mengganggu perkembangan perusahaan itu sendiri. Loyalitas sangat dibutuhkan dalam kehidupan profesi sehari-hari tak terkecuali bagi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Sebagai auditor yang profesional dan independen, loyalitas terhadap profesi serta KAP dibutuhkan karena menurut fungsinya auditor adalah pemberi opini laporan keuangan suatu perusahaan. Dalam prosesnya untuk mengungkapkan opini tidaklah instan, harus melalui beberapa tahap yang cukup berat, jika seorang auditor tidak loyal terhadap pekerjaan yang ditekuninya, maka hasil audit tidak akan optimal, opini berpotensi kurang tepat, sehingga akan merugikan banyak pihak.

Ketika seseorang mengerjakan hasil yang tidak optimal, maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan tersendiri dari dalam dirinya. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi dari faktor internal maupun eksternal diri individu. Dari sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja

dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat (Amilin dan Dewi, 2008:13). Kepuasan kerja harus dimiliki oleh setiap individu para pekerja, tak terkecuali eksternal auditor.

Eksternal auditor adalah pihak yang ambil bagian cukup besar dalam menemukan kecurangan-kecurangan yang terjadi dalam dunia akuntansi. Fungsi utama profesi auditor adalah untuk mengesahkan atau meyakinkan akan kewajaran laporan keuangan. Dalam menjalankan fungsinya, auditor harus mempunyai komitmen yang tumbuh dalam dirinya. Dengan tidak adanya komitmen, kinerja yang dihasilkan juga akan buruk. Namun dengan komitmen yang tinggi akan memberikan hasil kepuasan kerja yang tinggi pula dan akan berpengaruh dengan apa yang akan dihasilkan oleh eksternal auditor, sehingga opini terhadap laporan keuangan lebih terjamin validitasnya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya (Pardi dan Nurlayli, 2012).

Menurut Amilin dan Dewi (2008:15), komitmen organisasi menjadi suatu hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu

bagian organisasi (Mowday, Porter, dan Steers, 1982, dalam Pardi dan Nurlayli, 2012). Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki dari dalam diri karyawan terhadap perusahaannya. Selain komitmen organisasi, komitmen profesi juga tak kalah penting karena komitmen ini yang mendasari tumbuhnya komitmen organisasi dan akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Tranggono dan Kartika (2008:81) yang berpendapat bahwa, komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Etika profesional yaitu standard perilaku seseorang profesional yang dirancang untuk tujuan praktis dan idealistik sehingga mendorong perilaku seseorang yang ideal, bersifat realistis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam suatu asosiasi orifesu ditekankan akan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya. Tidak hanya suatu komitmen yang harus ada dalam individu para pekerja, namun mereka juga harus memiliki kendali dalam meyakini dirinya dalam mengendalikan dirinya agar mereka dapat menentukan nasib mereka sendiri yang biasa disebut dengan *locus of control*.

Menurut Abdulloh (2006) dalam Loekman (2012) berpendapat bahwa *Locus of control* merupakan keyakinan masing-masing individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi

semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. *Locus of control* adalah aspek kepribadian yang dimiliki oleh dalam diri individu untuk memberikan keyakinan akan kemampuan yang dicapai saat ini maupun masa yang akan datang. Aspek kepribadian ini terdiri dari dua jenis, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri, sedangkan *locus of control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Engko dan Gudono, 2007).

Dengan adanya komitmen profesi yang baik, komitmen organisasi yang baik, serta *locus of control* yang baik, maka akan tercapainya visi organisasi, sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja dalam tiap diri individu. Selain kepuasan dari dalam diri individu akan timbul kepuasan dari perusahaan karena hasil kinerja karyawannya memuaskan. Dari hal tersebut perusahaan akan dapat memberikan insentif kepada karyawannya sebagai hasil usahanya dan karyawan akan merasakan kepuasan yang semakin besar.

Menurut Amilin dan Dewi (2008:16) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya

seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalaninya. Kepuasan kerja menyangkut sikap karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi-kondisi yang terkait seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dan harapan-harapan pekerja terhadap pekerjaan saat ini dan dimasa depan (Ujianto dan Alwi, 2005:98, dalam Astriyani, 2011). Kepuasan kerja juga merupakan penentu untuk tetap mempertahankan individu yang berkualitas baik.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Pardi dan Nurlayli (2012) yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor. Salah satu variabel dari penelitian tersebut digabungkan dengan penelitian Sarita dan Agustia (2009) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor.

Pada penelitian Pardi dan Nurlayli (2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor eksternal pada kantor akuntan publik di Surakarta dan Semarang, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sarita dan Agustia (2009) memberikan hasil bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini dikarenakan variabel gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* berpengaruh namun tidak secara bersamaan (simultan) terhadap kepuasan kerja auditor.

Dari penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan penggabungan variabel baru yakni komitmen profesi, komitmen

organisasi, dan *locus of control* dengan subjek para eksternal auditor di kantor akuntan publik di Surabaya. Ada tiga alasan mengapa penelitian ini dilakukan. Yang pertama, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali serta mendukung penelitian sebelumnya. Alasan kedua, penelitian ini juga ingin mengetahui kondisi kepuasan kerja eksternal auditor di Surabaya saat ini. Alasan ketiga yakni untuk menguji apakah penggabungan variabel dependen baru ini juga akan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah komitmen profesi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen profesi terhadap kepuasan kerja auditor.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak-pihak yang terkait sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
  - a. Memberikan masukan kepada kantor akuntan publik mengenai pentingnya komitmen profesional, komitmen organisasi, dan *locus of control* agar dapat meningkatkan kepuasan kerja akuntan publik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
  - b. Sebagai masukan untuk KAP agar memperhatikan aspek apa saja yang menjadi kepuasan kerja akuntan publiknya dalam memberikan hasil kinerja yang optimal.
2. Manfaat Akademis

Menjadi referensi dasar dan acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji masalah pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi, dan *locus of control* seorang auditor dalam meningkatkan kepuasan kinerjanya.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi penjelasan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori yang mendasari penelitian, pengembangan hipotesis, dan model analisis.

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Berisi desain penelitian; identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukurannya; jenis dan sumber data; metode pengumpulan data; populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel; serta teknik analisis data.

### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berisi penjelasan mengenai karakteristik objek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Berisi simpulan dari hasil analisis dan pembahasan, keterbatasan penelitian serta saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.