

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dicari setiap manusia, termasuk para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang turut mempengaruhi kepuasan hidup manusia, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Riggio, 1990 dalam Nurahma dan Indriantoro, 2000). Kepuasan kerja auditor dapat memberikan motivasi kepada para auditor untuk bekerja secara profesional sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas audit yang dilakukan oleh akuntan publik adalah jumlah sumber daya akuntan publik yang tersedia. Berdasarkan data IAPI per Juli 2010, Akuntan Publik (pemegang Izin Praktek) di Indonesia adalah 905 orang dengan komposisi usia yaitu: 26-40 tahun: 11%, 41-50 tahun: 25% dan 62% dari seluruh akuntan tersebut berada diusia 51-90 tahun. Dari data tersebut menunjukkan adanya kesempatan yang sangat besar bagi generasi muda untuk berkarir sebagai akuntan publik. Data dari Departemen Keuangan menunjukkan bahwa potensi entitas yang wajib diaudit oleh Akuntan Publik kurang lebih 150.000 entitas dan total klien yang dilaporkan ke Depkeu per 2008 adalah 13.848 dengan jumlah akuntan publik adalah 877 orang, sehingga rasio klien dibanding Akuntan Publik adalah 16:1 (Fitriany dkk., 2010). Jika dibandingkan dengan negara ASEAN, jumlah akuntan publik di Indonesia masih sangat kurang dan jumlah CPA (Certified

*Publik Accountant*) Indonesia yang ideal berdasarkan rata-rata ASEAN adalah 2.942 orang (Fitriany dkk., 2010). Dengan kata lain, seharusnya akuntan publik di Indonesia berjumlah 2.942 orang, bukannya 905 orang. Data-data tersebut mengindikasikan bahwa di Indonesia telah terjadi *scarcity* (kelangkaan) pada profesi akuntan publik.

Salah satu penyebab utama dari *scarcity* ini adalah adanya masalah yang lazim dihadapi oleh profesi akuntan publik yaitu tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi. Hal yang umum jika seorang akuntan hanya bertahan 1 sampai 2 tahun bekerja di KAP. Literatur terdahulu menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah tingkat kepuasan kerja. Sejumlah riset tentang kepuasan kerja secara konsisten menyatakan bahwa ketidaksesuaian pekerjaan akan berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja, mengikis komitmen dalam berorganisasi dan berujung pada meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* (Bullen dan Flamholtz, 1985; Lee dan Mowday, 1987; Dean *et al.*, 1988; Harrell, 1990; Snead dan Harrell, 1991) dalam Fitriany dkk. (2010). Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk tetap dapat mempertahankan individu yang berkualifikasi baik.

Auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Jika auditor merasa puas dengan pekerjaannya, kinerja yang dihasilkan juga akan baik (*good performance*). Sebaliknya, apabila auditor merasa tidak puas dengan keadaan pekerjaannya, kinerjanya pun bisa menjadi *bad performance*.

Awal dekade ini isu mengenai profesionalisme marak diperbincangkan menyusul banyaknya skandal akuntansi yang terjadi pada perusahaan-perusahaan besar di dunia seperti Enron Corp, Xerox Corp, WorldCom hingga Walt Disney. Arthur Andersen merupakan kantor akuntan publik The Big Six yang melakukan audit terhadap laporan keuangan Enron Corp. Arthur Andersen dituding tidak hanya melakukan manipulasi laporan keuangan Enron, akan tetapi hampir semua klien yang berada dalam naungannya (Majalah Auditor Internal dalam Wijayanti, 2008).

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) telah menginventarisir 23 pelanggaran etika yang dilakukan oleh para akuntan Indonesia diantaranya adalah pelanggaran dalam bentuk publisitas, obyektivitas opini, independensi, hubungan dengan rekan seprofesi, perubahan opini akuntan tanpa bukti yang kuat dan wanprestasi pembayaran fee (Osmad, 2005). Adanya kasus-kasus yang melibatkan auditor tersebut mengakibatkan komitmen profesional seorang auditor semakin dipertanyakan dimana kode etik profesional telah dilanggar.

Kinerja dan keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi (Mowday *et al.*, 1982 dalam Setiana, 2006). Komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerjanya terhadap organisasi. Komitmen yang tak boleh ditinggalkan untuk

dimiliki oleh seorang auditor adalah komitmen profesional. Menurut Lekatompessy (2005) komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dalam keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi.

Dalam konteks profesi pemeriksa (auditor), tekanan etis dari aturan profesi yang mengikat auditor berpengaruh terhadap munculnya konflik organisasional-profesional. Studi yang dilakukan Lekatompessy (2005) menunjukkan bahwa akuntan yang bekerja di organisasi profesi maupun non profesi akan dihadapkan dengan norma-norma organisasi maupun profesi. Perilaku profesional diatur berdasarkan kode etik profesi dan disisi lain terdapat peraturan yang dibuat oleh organisasi. Orientasi organisasional lebih menekankan pada nilai-nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis dan otoritas, kesesuaian dengan norma-norma organisasional dan berbagai regulasi maupun loyalitas organisasional, sedangkan orientasi profesional lebih menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional. Kondisi demikian akan terjadi konflik ketika tujuan-tujuan profesional tidak sesuai atau tidak dapat diselaraskan dengan tujuan organisasional dan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja atau akuntan mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

Akuntan publik dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi. Pasal 1 ayat 2 Kode Etik Akuntan Indonesia menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian Utami dkk. (2007) menunjukkan bahwa auditor tingkat pelaksana cenderung mengalami tekanan etis yang tinggi. Tekanan etis yang dirasakan auditor pelaksana sebagai auditor yang

berhubungan dengan tugas-tugas lapangan terjadi ketika organisasi membuat permintaan yang memaksa mereka untuk berperilaku tidak etis yaitu melanggar kode etik profesi akuntan publik dan standar profesional akuntan publik. Hal tersebut memicu munculnya konflik untuk lebih patuh pada standar profesional akuntan publik dan kode etik profesi atau lebih mementingkan kepentingan organisasi. Konflik organisasional-profesional yang dirasakan akan menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Konsekuensi dari adanya ketidaknyamanan dalam bekerja adalah kepuasan kerja auditor menjadi rendah.

Sosialisasi merupakan proses keorganisasian yang luar biasa pentingnya. Menurut Gibson *et al.* (1998) dalam Cahyono (2005) sosialisasi keorganisasian adalah proses yang dialami individu untuk menghargai nilai, kemampuan, perilaku yang diharapkan dan pengetahuan sosial yang diperlukan untuk mengasumsikan peranan keorganisasian dan untuk berpartisipasi dalam organisasi. Sosialisasi dapat melalui *mentoring* (pelatihan) yang didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan yang berkembang secara intensif antara karyawan senior (pementor) dan karyawan junior (Cahyono, 2005). Dalam lingkungan KAP seorang auditor mengalami bimbingan seorang *mentor* dari tingkatan paling bawah sampai tingkatan yang paling tinggi. Diharapkan dengan adanya *mentoring*, *mentor* dapat memberikan bantuan kepada auditor yang kurang berpengalaman dalam menjalankan tugas yang dipercayakan dan mengurangi ketegangan dalam tugas sehingga auditor memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian di bidang akuntansi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (Gregson, 1992 dalam Setiana, 2006). Kepuasan kerja dianggap sangat penting karena adanya biaya akibat ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dalam *employee turnover*, *absenteeism* dan kinerja pekerjaan (Beck, 2000 dalam Wijayanti, 2008).

Hasil penelitian Aranya *et al.* (1982), Norris dan Niebuhr (1983), Bateman dan Strasser (1984), Meixner dan Bline (1989) serta Trisnaningsih (2003) menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2004), Setiana (2006) dan Wijayanti (2008) menghasilkan temuan yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen, *Mentoring* dan Konflik Organisasional-Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor**. Adanya ketidak konsistenan pada penelitian-penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk menguji kembali penelitian yang pernah dilakukan oleh Wijayanti

(2008), dengan menggunakan sampel yang berbeda yaitu auditor yang berkerja di Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Semarang, serta menambah 2 variabel yaitu *mentoring* dan konflik organisasional-profesional. Dalam penelitian ini variabel motivasi sebagai variabel intervening dihilangkan karena pada penelitian-penelitian sebelumnya memberikan hasil yang sama atau konsisten.

## **B. Batasan Masalah Penelitian**

Penelitian tentang kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, oleh karena itu penelitian ini tidak mempertimbangkan seluruh variabel yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah penelitian hanya tentang pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, *mentoring* dan konflik organisasional-profesional terhadap kepuasan kerja auditor.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

4. Apakah konflik organisasional-profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor?.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh *mentoring* terhadap kepuasan kerja auditor.
4. Memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh konflik organisasional-profesional terhadap kepuasan kerja auditor.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empiris pada literatur akuntansi yang dapat digunakan sebagai acuan referensi penelitian dimasa yang akan datang dan dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori-teori yang telah ada dengan kenyataan yang sebenarnya.

## 2. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pemahaman yang mendalam mengenai faktor komitmen, *mentoring*, konflik organisasional-profesional dan kepuasan kerja auditor.

## 3. Kantor Akuntan Publik

Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor apakah yang membuat auditor mendapatkan kepuasan kerja.

## 4. Auditor

Diharapkan dapat menghasilkan referensi acuan evaluasi yang baik bagi auditor untuk lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja atau menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.