

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesuksesan serta sistem kerja individu saat melakukan tugasnya pada profesi yang dipilih mendapatkan pengaruh dari bermacam faktor dalam profesi yang berkaitan dengan keinginan seseorang. Kewajiban yang dilaksanakan oleh setiap individu sudah sepantasnya sesuai dengan kapabilitas serta pengalaman baik maupun buruk yang diperoleh, serta timbul bermacam ekspektasi yang diharapkan untuk bisa menghasilkan hasil akhir di masa mendatang yang menginginkan peningkatan pada kepuasan kerja. (Robbins dan Judge, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai 2 sebuah emosi positif akan profesi yang dikerjakan. Emosi positif yang digambarkan disini ialah rasa puas, sehingga tenaga kerja yang akan ditinjau rasa puasnya terhadap suatu profesi wajib meninjaunya dari bermacam aspek yang berlainan. Persoalan yang muncul saat proses meraih kepuasan kerja yang di ekspektasikan oleh auditor yakni jika auditor mempunyai kepuasan kerja yang kurang baik akan berakibat pada kinerjanya yang berhubungan dengan prosedur audit laporan keuangan yang pastinya akan memberikan dampak untuk kepentingan publik. Jika kepuasannya terlalu rendah, maka laporan keuangan yang dikerjakan juga tidak akan optimal dan berpotensi memicu kecurangan yang mampu menyebabkan kerugian pada berbagai pihak. Kesuksesan serta sistem kerja tenaga kerja dalam bisa ditinjau dari banyak faktor, misalnya seperti komitmen, motivasi, dan profesionalisme.

(Sulistyawati, 2016) mengkaji komitmen profesional serta organisasional pada kepuasan kerja para akuntan yang bekerja dengan memanfaatkan komitmen profesional serta organisasional sebagai prediktor kepuasan kerja serta melaporkan keberadaan hubungan nyata secara kuantitatif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Komitmen profesional melalui komitmen organisasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja.

Apabila ditinjau dari sisi non-skill, komitmen merupakan faktor memiliki pengaruh cukup besar. Suatu komitmen organisasional mengilustrasikan suatu kemampuan dari individu untuk mengenali keterkaitannya pada suatu divisi di instansi. Komitmen adalah suatu perilaku maupun kepribadian yang bisa dilihat sebagai pendorong semangat di dalam diri individu. Komitmen organisasional mampu memberikan perasaan kepemilikan (*sense of belonging*) bagi pegawai atas instansi maupun perusahaan tempatnya bekerja. Dengan *sense of belonging* tersebut, maka individu akan memiliki keterikatan emosional dengan nilai-nilai yang ada pada suatu perusahaan sehingga diharapkan pekerja bisa bersemangat untuk menjalankan aktivitas yang berhubungan dengan profesi yang dimiliki (Sulistyawati, 2016).

Tidak hanya komitmen organisasional, keberadaan orientasi profesional yang melandasi kemunculan komitmen profesional turut memberikan dampak atas kepuasan kerja. Komitmen profesional pada hakikatnya adalah tanggapan yang berfokus pada ekspektasi, tekad, serta

loyalitas individu yang dibimbing oleh sistem nilai norma yang mengatur individu terkait dalam melakukan pekerjaan maupun tindakan agar sesuai dengan cara terkait dalam usaha melaksanakan kewajibannya dengan level kesuksesan yang tinggi dalam (Gaffar dan Dahlan, 2020).

(Sulistiyawati, 2016) berasumsi bahwa individu wajib mempunyai semangat dalam dirinya agar tercapainya kepuasan kerja. Motivasi juga dibutuhkan guna memfasilitasi individu untuk menjalankan pekerjaannya serta meningkatkan kapabilitasnya, sayangnya belum ada kepastian besaran dampak yang ditimbulkan dari motivasi dengan komitmen profesional maupun organisasional serta cara ketiga aspek terkait menghasilkan efek untuk kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor baik secara langsung maupun melalui Motivasi.

Tingkat kepuasan kerja pada seorang auditor dinyatakan pada kepuasan terhadap pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja, maka dari itu peneliti melakukan observasi di lapangan terkait kepuasan kerja seorang auditor dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Observasi pada Auditor di KAP Surabaya Timur

No	Pernyataan	Rencana	Realita	Selisih
1	Memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berada pada profesi auditor (Komitmen Organisasional)	100%	93,3%	(6,67%)
2	Rela Mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan profesi auditor (Komitmen Profesional)	100%	66,6%	(33,4%)
3	Mengarahkan teman kerja sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan baik (Motivasi)	100%	80%	(20%)
4	Mampu bekerja dengan baik meskipun dalam keadaan sibuk (Kepuasan Kerja)	100%	76,66%	(23,34%)

Sumber : Peneliti, data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa terdapat pernyataan yang mewakili tiap indikatornya disebarkan kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya Timur. Rencana merupakan nilai sempurna yang diperoleh dari tiap pernyataan yang ada, sedangkan realita berarti keadaan sesungguhnya yang terjadi di lapangan. Rencana dan realita tersebut menghasilkan selisih, yang artinya tidak semua responden sepakat dengan pernyataan yang telah disebarkan. Dari selisih itulah timbul suatu permasalahan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Pernyataan pertama mengalami fluktuasi sebesar 6,67%, pernyataan kedua mengalami fluktuasi sebesar 33,4%, pernyataan ketiga berfluktuasi 20%, pernyataan keempat mengalami fluktuasi sebesar 23,34%.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan sebelumnya dan juga riset-riset terdahulu yang telah ada, maka peneliti termotivasi untuk menganalisis lebih lanjut mengenai bagaimana komitmen organisasional dan profesional dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor dengan motivasi sebagai variable interveningnya.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi auditor?
2. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi auditor?
3. Apakah motivasi auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah komitmen organisasional dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja auditor?

5. Apakah komitmen profesional dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja auditor?
6. Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja auditor melalui motivasi auditor?
7. Apakah komitmen profesional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja auditor melalui motivasi auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini selain untuk menguji pengaruh variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun melalui motivasi adalah juga untuk memberikan wawasan betapa pentingnya mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor sehingga dapat menjaga kinerja seorang auditor tersebut.

Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji dan membuktikan apakah :

1. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi auditor?
2. Komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi auditor?
3. Motivasi auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Komitmen organisasional dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja auditor?
5. Komitmen organisasional dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja auditor?

6. Komitmen organisasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja auditor melalui motivasi auditor?
7. Komitmen profesional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja auditor melalui motivasi auditor?

1.4 Manfaat Penelitian

a) Bagi Praktisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu praktisi dalam memberikan pemahaman dan referensi terkait komitmen organisasional dan profesional seorang auditor didukung oleh motivasi agar dapat diketahuinya kepuasan kerja auditor.

b) Bagi Akademisi

Dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi calon auditor dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan di masa depan, dan dapat menjadi tambahan referensi ilmiah bagi para akademisi.

c) Bagi Universitas

Mampu memberikan wawasan tambahan bagi seluruh mahasiswa UPN "Veteran" Jawa Timur serta dapat meningkatkan reputasi kampus dari penelitian yang dilakukan.