



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

TELAAH LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Audit

Menurut Arens *et al* (2012) *auditing* adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. *Auditing* harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen. *Auditing* adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan (Mulyadi dan Puradiredja, 1998 dalam Sunyoto, 2014). Menurut Agoes (2012) *auditing* adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Menurut Munawir (1996) dalam Sunyoto (2014) audit dapat dibedakan berdasarkan kelompoknya yaitu menurut pelaksanaannya, objeknya, dan waktu pelaksanaannya serta tujuan audit.

1. Menurut pelaksanaannya, auditing dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

a. Internal audit

Pengertian internal audit adalah suatu fungsi penilaian yang independen yang diterapkan dalam suatu organisasi yang berfungsi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi sebagai jasa yang diberikan kepada organisasi tersebut. Dengan kata lain, internal audit merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan yang bersangkutan yang disebut akuntan intern yang biasanya tidak terlibat dalam kegiatan pencatatan akuntansi dan kegiatan operasi perusahaan. Akuntan intern berkepentingan dengan pengendalian intern perusahaan demi tercapainya efisiensi, efektifitas dan ketaatan dalam pelaksanaan operasi perusahaan dan selalu dalam posisi untuk memberikan rekomendasi atau saran-saran kepada manajemen.

b. Eksternal audit

Pengertian eksternal audit adalah merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak luar yang bukan merupakan karyawan perusahaan, yang berkedudukan bebas tidak memihak baik terhadap kliennya maupun terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dengan kliennya. Jasa audit eksternal ini biasanya dilakukan oleh suatu spesialisasi profesi yaitu akuntan publik yang telah diakui oleh Departemen Keuangan Republik Indonesia untuk

melaksanakan pekerjaan tersebut. Akuntan publik tidak hanya memberikan jasanya dalam bidang auditing, tetapi juga memberikan jasa-jasanya dalam bidang perpajakan, konsultan manajemen yang meliputi pemberian saran sederhana sampai menentukan strategi pemasaran, perbaikan sistem pengendalian intern, merancang dan menerapkan sistem akuntansi, penggabungan usaha, penerapan komputer dan konsultasi dalam bidang asuransi.

c. *Governmental audit*

Pada departemen keuangan terdapat instansi yang berfungsi sebagai pemeriksa pengelola keuangan instansi pemerintah dan perusahaan-perusahaan negara, yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertindak sebagai akuntan intern pemerintah, sedangkan Badan Pemeriksa Keuangan (BAPEKA) sebagai akuntan ekstern pemerintah dan bertanggung jawab kepada DPR.

2. Menurut objeknya, auditing dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu:

a. *Audit laporan keuangan (financial statement audit).*

Audit ini dilakukan untuk memberikan pendapat apakah laporan keuangan secara keseluruhan yaitu informasi-informasi kuantitatif yang diaudit telah disusun sesuai dengan kriteria yang telah diterapkan. Kriteria yang digunakan dalam audit laporan keuangan adalah prinsip akuntansi yang berlaku umum. Objek audit ini adalah laporan keuangan yang pada umumnya meliputi neraca, laporan rugi laba, laporan perubahan posisi keuangan, dan laporan aliran kas.

Adapun tujuan umum audit atas laporan keuangan adalah untuk memberikan pernyataan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diauditnya.

b. Audit operasional (*management audit*)

Audit ini disebut juga audit manajemen, audit kinerja adalah suatu kegiatan meneliti kembali atau mengkaji ulang hasil operasi pada setiap bagian dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mengevaluasi atau menilai efisiensi dan efektivitasnya. Efisiensi adalah perbandingan antara masukan dan keluaran, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan sasaran atau target yang sudah ditetapkan. Dengan demikian yang menjadi tolok ukur dalam audit operasional adalah rencana, anggaran, dan standar biaya atau kebijakan-kebijakan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sasaran operasional tidak hanya diterapkan pada bidang akuntansi, tetapi juga kepada seluruh aspek operasi manajemen seperti struktur organisasi, penggunaan komputer, metode produksi, pemasaran, dan lain-lain aspek sepanjang auditor dapat menguasainya.

c. Audit kepatuhan (*compliance audit*).

Audit ini mempunyai tujuan untuk menentukan apakah perusahaan atau klien mengikuti prosedur-prosedur khusus atau peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang. Pemeriksaan ketaatan/kepatuhan pada perusahaan swasta dapat meliputi penentuan apakah karyawan bagian

akuntansi, review tarif upah dibandingkan dengan aturan upah minimum, review kontrak dengan bankers atau kreditor lainnya untuk memastikan bahwa bentuk dan isi dari kontrak tersebut sudah sesuai ketentuan-ketentuan formal yang berlaku. Hasil pengujian ketaatan ini biasanya dilaporkan kepada seseorang dalam organisasi yang diaudit, bukannya kepada pihak luar dan digunakan sebagai dasar penentuan kebijakan perusahaan. Isi laporan pengujian ketaatan ini mengenai seberapa jauh ketentuan-ketentuan atau prosedur-prosedur yang sudah ditetapkan oleh manajemen dipatuhi atau ditaati dalam pelaksanaannya.

3. Menurut waktu pelaksanaannya serta tujuan audit, dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. Audit terus-menerus (*continous audit*)

Dalam audit terus-menerus, auditor mengunjungi beberapa kali dalam satu periode akuntansi dan setiap kali melakukan kunjungan mengadakan audit sejak kunjungan sebelumnya. Dalam auditing jenis ini klien harus diberi laporan mengenai kemajuan pekerjaannya dan hal-hal yang memerlukan koreksi atau hal-hal yang harus diperhatikan klien. Laporan ini tidak sama dengan laporan auditor yang formal, biasanya tanpa pendapat auditor.

b. Audit periodik (*periodical audit*)

Jika pelaksanaan audit dilakukan secara periodik, misalnya semester, tahunan, kuartal, maka audit ini disebut audit periodik. Dalam hal ini laporan auditor yang formal hanya dibuat pada akhir tahun akuntansi.

Dalam melaksanakan tugasnya auditor memiliki proses dalam mengaudit suatu perusahaan, adapun prosesnya dibagi menjadi 4 tahap (Arens *et al*, 2012):

1. Perencanaan dan perancangan pendekatan audit.

Dalam tahap ini meliputi: perancangan rencana awal, pemahaman bisnis klien, penaksiran resiko bisnis klien, pelaksanaan prosedur analitis awal, penetapan materialitas, resiko audit dan resiko yang melekat, serta memahami pengendalian internal dan pengumpulan informasi.

2. Pengujian kontrol dan keterjadian transaksi.

Hal ini dilakukan atas perencanaan untuk mengurangi resiko pengendalian.

3. Pelaksanaan prosedur analitis dan pengujian atas saldo.

Hal ini dilakukan untuk mendapatkan bukti yang diperlukan terkait dengan transaksi yang terjadi dan untuk mengetahui apakah jumlah uang dari saldo rekening secara material salah saji.

4. Penyelesaian audit dan penyusunan laporan audit.

Dalam kegiatan ini terdapat beberapa hal yang terkait, antara lain mengumpulkan bukti akhir, mengevaluasi hasil, mengeluarkan opini hasil audit.

Dalam melaksanakan audit terdapat standar yang harus dipenuhi oleh auditor. Standar audit berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai melalui penggunaan prosedur tersebut. Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP PSA 01 SA Seksi 150) (IAPI, 2011) standar audit yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Standar Umum.

- a. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
 - b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan independen dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
 - c. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.
2. Standar Pekerjaan Lapangan.
- a. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
 - b. Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
 - c. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.
3. Standar Pelaporan.
- a. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan yang telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
 - b. Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada, ketidak-konsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.

c. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.

d. Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan.

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP PSA 29 SA Seksi 508) (IAPI, 2011) menyatakan ada 5 jenis opini audit, yaitu:

1. Pendapat wajar tanpa pengecualian. Pendapat wajar tanpa pengecualian menyatakan bahwa laporan keuangan menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Ini adalah pendapat yang dinyatakan dalam laporan auditor bentuk baku seperti yang diuraikan dalam paragraf 08.
2. Bahasa penjelasan ditambahkan dalam laporan auditor bentuk baku. Keadaan tertentu mungkin mengharuskan auditor menambahkan suatu paragraf penjelasan (atau bahasa penjelasan yang lain) dalam laporan auditnya.
3. Pendapat wajar dengan pengecualian. Pendapat wajar dengan pengecualian, menyatakan bahwa laporan keuangan menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, kecuali untuk dampak hal-hal yang berhubungan dengan yang dikecualikan.

4. Pendapat tidak wajar. Pendapat tidak wajar menyatakan bahwa laporan keuangan tidak menyajikan secara wajar posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
5. Pernyataan tidak memberikan pendapat. Pernyataan tidak memberikan pendapat menyatakan bahwa auditor tidak menyatakan pendapat atas laporan keuangan.

2.1.2 Kantor Akuntan Publik

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah suatu bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha di bidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik (Agoes, 2012). Dalam praktiknya, Kantor Akuntan Publik (KAP) memberikan jasa bagi perusahaan, yaitu (Mulyadi, 2009):

1. Jasa Assurance

Jasa *assurance* adalah jasa profesional independen yang meningkatkan mutu informasi bagi pengambil keputusan. Pengambil keputusan memerlukan informasi yang andal dan relevan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan.

Salah satu tipe jasa *assurance* yang disediakan oleh profesi akuntan publik adalah jasa attestasi. Attestasi adalah suatu pernyataan pendapat atau pertimbangan orang yang independen dan kompeten tentang kesesuaian asersi suatu entitas dalam semua hal yang material dengan kriteria yang telah ditetapkan.

2. Jasa Non Assurance

Jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang didalamnya tidak ada memberikan pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan, atau bentuk lain keyakinan. Jasa *non assurance* dibedakan menjadi 3 yaitu :

a. Jasa kompilasi

Akuntan publik melaksanakan berbagai jasa akuntansi kliennya, seperti pencatatan transaksi akuntansi bagi kliennya sampai dengan penyusunan laporan keuangan.

b. Jasa perpajakan

Meliputi bantuan yang diberikan oleh akuntan publik kepada kliennya dalam surat pemberitahuan pajak tahunan.

c. Jasa konsultasi

Fungsi dari jasa ini adalah untuk memberikan konsultasi atau saran profesional yang memerlukan respon segera, berdasarkan pada pengetahuan mengenai klien, keadaan, masalah teknis terkait, representasi klien, dan tujuan bersama berbagai pihak.

Pada umumnya tingkatan auditor dalam penugasan audit di dalam Kantor Akuntan Publik dibagi menjadi empat tingkatan, yaitu partner, manajer, auditor senior, dan auditor junior (Mulyadi dan Kanaka, 1998 dalam Sunyoto, 2014).

1. Partner

Partner menduduki jabatan tertinggi dalam penugasan audit, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai

auditing. Partner menandatangani laporan audit dan *management letter*, dan bertanggung jawab terhadap penagihan *fee audit* dari klien.

2. Manajer

Manajer bertindak sebagai pengawas audit, bertugas untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit, mereview kertas kerja, laporan audit dan *management letter*. Biasanya manajer melakukan pengawasan terhadap pekerjaan beberapa auditor senior. Pekerjaan manajer tidak berada di kantor klien, melainkan di kantor auditor, dalam bentuk pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan para auditor senior.

3. Auditor senior

Auditor senior bertugas untuk melaksanakan audit, bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai rencana, bertugas untuk mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior. Auditor senior biasanya akan menetap di kantor klien sepanjang prosedur audit dilaksanakan. Umumnya auditor senior melakukan audit terhadap satu objek pada saat tertentu.

4. Auditor junior

Auditor junior melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan. Pekerjaan ini biasanya dipegang oleh auditor yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya di sekolah. Dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai auditor junior, seorang auditor harus belajar secara rinci mengenai pekerjaan audit. Biasanya ia melaksanakan audit di berbagai jenis perusahaan. Ia harus banyak melakukan

audit di lapangan dan di berbagai kota, sehingga ia dapat memperoleh pengalaman banyak dalam menangani berbagai masalah audit. Auditor junior sering disebut asisten auditor.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (1995:104) dalam Kartika dan Kaihatu (2010) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu di luar kerja. Handoko (2008) dalam Rapina dan Friska (2011) mengemukakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Martoyo (1994) dalam Rapina dan Friska (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan tersebut. Menurut Robbins (2002) dalam Lomanto (2012) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu; seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Poznanski (1997) dalam Badjuri (2009) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Perbedaan tingkat kepuasan antar individu dalam organisasi disebabkan adanya perbedaan pada

sifat atau karakter dan budaya masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dan cocok dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu dalam organisasi dan begitu juga sebaliknya. Robbins dan Judge (2008) dalam Taurisa dan Ratmawati (2012) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Menurut Locke (1976) dalam Sijabat (2009) kepuasan kerja timbul sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting atau menarik. Bila pekerjaan tersebut dapat memberikan hal-hal yang menarik maka seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya, sebaliknya jika pekerjaan tersebut tidak dapat memberikan hal-hal yang menarik maka seseorang tidak akan puas dengan pekerjaannya.

Menurut Durham et al (1997) dalam Lomanto (2012) terdapat delapan dimensi dari kepuasan kerja diantaranya yaitu jumlah pekerjaan (*amount of work*), tipe pekerjaan (*type of work*), imbalan (*financial rewards*), pengawasan (*supervision*), kelompok kerja (*co-worker*), identifikasi perusahaan (*company identification*), fasilitas karier (*career facilitation*), dan kondisi fisik (*physical condition*). Menurut Luthans (1995) dalam Rapina dan Friska (2011) kepuasan kerja memiliki tiga

dimensi, yaitu kepuasan kerja tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang, dan kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Wibowo (2013) mengemukakan teori tentang kepuasan kerja. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja diantara teori kepuasan kerja adalah:

1. *Two-Factor Theory.*

Teori dua aktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* dan *maintance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang

promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*.

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan seseorang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2013) terdapat penyebab timbulnya kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dimasukkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan, dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari apa yang diterima orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu diperkirakan akan puas apabila mereka menerima manfaat atas harapan.

3. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor Intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dibawa setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lain sebagainya (Johan, 2002 dalam Taurisa dan Ratnawati, 2009). Sedangkan menurut Dipboye, dkk. (1994) dalam Kartika dan Kaihatu (2010) terdapat pengukuran standar terhadap kepuasan kerja yang meliputi beberapa faktor yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Setiap karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki, yang mampu menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka dalam melakukan hal tersebut. Karakteristik tersebut membuat pekerjaan menjadi lebih menantang secara mental. Studi-studi mengenai karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah

determinan utama dari kepuasan kerja. Lima dimensi inti dari materi pekerjaan yang meliputi ragam keterampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task identity*), keberartian pekerjaan (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*). Dari setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup sejumlah aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Adapun kaitan masing-masing dimensi tersebut dengan semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan, seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

2. Mutu pengawasan supervisi.

Kegiatan pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang manajer dapat memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Proses pengawasan mencatat perkembangan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga memungkinkan manajer untuk dapat mendeteksi adanya penyimpangan dari apa yang telah direncanakan dengan hasil saat ini, dan kemudian dapat dilakukan tindakan pembetulan untuk mengatasinya. Perilaku pengawas merupakan hal penting yang menentukan selain dari kepuasan kerja itu sendiri. Sebagian besar dari studi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa karyawan akan lebih puas dengan pemimpin yang lebih bijaksana, memperhatikan kemajuan, perkembangan, dan prestasi kerja dari karyawannya.

3. Gaji atau upah

Karyawan selalu menginginkan sistem penggajian yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila pembayaran tersebut tampak adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pembayaram masyarakat pada umumnya, maka kepuasan yang dihasilkan akan juga tinggi. Upah sebagai jumlah keseluruhan pengganti jasa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja yang meliputi upah pokok dan tunjangan sosial lainnya (Heijdrachman, 1992 dalam Kartika dan Kaihatu, 2010). Gaji merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang menjadi ukuran ada tidaknya kepuasan kerja, dalam artian ada atau tidaknya keadilan dalam pemberian gaji tersebut. Gaji atau upah yang diberikan karyawan merupakan suatu indikator terhadap keyakinan seseorang pada besarnya upah yang harus diterima.

4. Kesempatan promosi

Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain dimana jabatan tersebut memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memberikan nilai tersendiri bagi karyawan, karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Promosi juga memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, untuk lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial (Robbins, 2003:108 dalam Kartika dan Kaihatu, 2010). Oleh karena itu, salah satu kepuasan terhadap pekerjaan dapat dirasakan melalui ketetapan dan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

5. Rekan kerja.

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain, begitu juga dengan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan interaksi dengan orang lain baik rekan kerja maupun atasan mereka. Pekerjaan seringkali juga memberikan kepuasan kebutuhan sosial, dimana tidak hanya dalam arti persahabatan saja tetapi dari sisi lain seperti kebutuhan untuk dihormati, berprestasi, dan berafiliasi. Rekan kerja juga merupakan bagian dari perwujudan salah satu teori motivasi menurut Alderfer yaitu kebutuhan akan hubungan (*Relatedness Needs*), dimana penekanan ada pada pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*). Pada dasarnya seorang karyawan juga menginginkan adanya perhatian dari rekan kerjanya, sehingga pekerjaan juga mengisi kebutuhan karyawan akan interaksi sosial, sehingga pada saat seorang karyawan memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan bersahabat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka (George & Jones, 2002 dalam Kartika dan Kaihatu, 2010).

Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2013) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:

1. Membuat pekerjaan menyenangkan.

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

2. Orang dibayar dengan jujur.

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.

Semakin banyak orang yang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling individu* kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2002 dalam Rapina dan Friska, 2011).

Menurut Mowday, dkk. (1982) dalam Rapina & Friska (2011) mendefinisikan

komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi, menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Robinson (1996) dalam Rohman (2009) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Aranya, dkk (1980) dalam Rohman (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai:

1. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi dan atau profesi
2. Suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.
3. Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Aranya (1984) dalam Badjuri (2009) komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana karyawan/auditor mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi KAP, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (1993) dalam Taurisa dan Ratnawati (2009) karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif

sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Robbins (2001) dalam Wati, dkk. (2010) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Griffin (2004) dalam Darmawati, dkk (2013) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Allen dan Mayer (1991) dalam Darmawati, dkk (2013) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan itu.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Dalam menumbuhkan komitmen organisasi, seorang individu dalam sebuah organisasi harus memiliki tiga aspek utama, diantaranya:

1. Identifikasi (*identification*)

Identifikasi yang terwujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi (Pareek, 1994 dalam Rapina dan Friska 2011).

2. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, sehingga mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. (Sutarto, 1989 dalam Rapina dan Friska, 2011).

3. Loyalitas (*loyalty*)

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun sebagai imbalannya (Wignoyo & Soebroto, 1987 dalam Rapina dan Friska, 2011). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bekerja (Zainuddin, 2002 dalam Rapina dan Friska, 2011).

2.1.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Komitmen organisasi menjelaskan tingkat keterikatan dan pengenalan individu terhadap suatu organisasi. Komitmen akan meningkatkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja (Steers, 1977 dalam Sijabat, 2009).

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski, dkk., 1997 dalam Handayani, 2012). Gregson (1992) dalam Handayani (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan kali ini. Penelitian yang dilakukan Pardi dan Nurlayli (2009), Sijabat (2009), dan Badjuri (2009) menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Apabila komitmen organisasi ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja auditor. Penelitian Agustina dan Astuti (2013), dan Handayani (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, hipotesis alternatif terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor adalah:

Ha₁ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

2.1.6 Komitmen Profesi

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesi pada dasarnya merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya (Larkin, 1990 dalam Agustina dan Astuti, 2013). Aranya et al (1981) dalam Badjuri (2009) mengemukakan bahwa komitmen profesi dapat didefinisikan sebagai

1. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai terhadap suatu profesi.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Mowday et al (1997) dalam Suhakim dan Arisudhana (2012) komitmen profesi mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi. Menurut Copur (1990) dalam Pardi dan Nurlayli (2009) para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin menaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah. Para tenaga profesional biasanya telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam

pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi secara profesional (Schwartz, 1996 dalam Badjuri, 2009).

Hall (1968) dalam Agustina dan Astuti (2013) mengemukakan lima aspek profesionalisme, antara lain:

1. Hubungan dengan sesama profesi (*Community Affiliation*).

Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.

2. Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy Demand*)

Elemen ini merupakan suatu pandangan menyatakan seseorang yang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau bukan anggota profesi).

3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*Belief Self Regulation*).

Elemen ini menyatakan bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan professional adalah rekan sesama profesi bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam ilmu dan pekerjaan mereka.

4. Dedikasi pada profesi (*Dedication*).

Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.

5. Kewajiban sosial (*Social Obligation*).

Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena ada pekerjaan tersebut.

Komitmen profesi pada seorang auditor dapat menimbulkan rasa keterikatan pada organisasi profesi dalam hal ini adalah Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) bertujuan mengembangkan dan mendayagunakan potensi akuntan Indonesia sehingga terbentuk suatu cipta dan karya akuntan Indonesia untuk didarmabaktikan bagi kepentingan bangsa dan negara. IAI berfungsi sebagai wadah komunikasi yang menjembatani berbagai latar belakang tugas dan bidang pengabdianya untuk menjalin kerjasama yang bersifat sinergi secara serasi, seimbang dan selaras (www.iaiglobal.or.id).

Untuk mencapai maksud, tujuan, dan fungsinya, IAI melaksanakan beragam kegiatan diantaranya pendaftaran dan pelayanan keanggotaan; pengembangan dan penyusunan standar akuntansi keuangan; pengembangan dan penegakan kode etik akuntan; pemberian konsultasi untuk pengembangan usaha kecil, menengah dan koperasi; publikasi; hubungan internasional; menjadi pusat pengetahuan dan pengembangan akuntansi; menjaga dan meningkatkan kompetensi akuntan melalui

kegiatan pendidikan dan pelatihan; melaksanakan sertifikasi di bidang akuntansi sebagai tolak ukur standar kualitas keprofesian; serta menjaga kepercayaan pemakai jasa dan masyarakat luas atas hasil kerja profesi akuntan yang tergabung dalam IAI (www.iaiglobal.or.id).

Ikatan Akuntan Indonesia sebagai organisasi profesi yang menaungi akuntan diseluruh Indonesia memiliki tanggung jawab untuk menjamin orang-orang yang berhimpun di ranah keprofesian senantiasa memiliki kompetensi, integritas, serta kredibilitas. Sebagai anggota IAI, Akuntan Indonesia akan dikenal sebagai profesional terdepan di bidang akuntansi, audit, perpajakan, bisnis, manajerial, dan tata kelola keuangan dalam tataran global. Menjadi Anggota IAI, seorang Akuntan akan bergabung dalam komunitas profesional di bidang akuntansi yang dijaga kualitasnya sesuai standar internasional. Akuntan Indonesia yang berhimpun di IAI memegang teguh prinsip-prinsip dasar keprofesian yang merupakan kode etiknya yaitu: tanggung jawab profesi, kepentingan publik, integritas, objektivitas. Selain itu akuntan mengedepankan prinsip kompetensi dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan, perilaku profesional serta standar teknis (www.iaiglobal.or.id).

Keanggotaan dalam Ikatan Akuntan Indonesia dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu (www.iaiglobal.or.id):

1. Anggota utama adalah akuntan profesional yang memenuhi kriteria sebagai berikut:
 - a. Memiliki register akuntan sesuai dengan peraturan perundangan-perundangan yang berlaku.

- b. Memiliki pengalaman, dan/atau menjalankan praktik keprofesian di akuntansi, baik di sektor pendidikan, korporasi, sektor publik.
 - c. Menaati dan melaksanakan Standar Profesi, dan
 - d. Menjaga kompetensi melalui pendidikan profesional berkelanjutan.
2. Anggota madya adalah individu yang minimal memenuhi salah satu kriteria berikut:
- a. Memiliki register akuntan namun belum memenuhi ketentuan sebagai anggota utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
 - b. Lulusan DIII/DIV/S1/S2/S3 program studi akuntansi atau pendidikan akuntansi.
 - c. Memiliki sertifikat lulus ujian sertifikasi akuntansi yang dilaksanakan atau diakui IAI sesuai kriteria yang ditetapkan dalam peraturan organisasi IAI, atau
 - d. Merupakan anggota asosiasi profesi akuntansi lain yang diakui sesuai kriteria yang ditetapkan dalam peraturan organisasi IAI.
3. Anggota muda adalah mahasiswa DIII/DIV/S1 program studi akuntansi dan pendidikan akuntansi.

2.1.7 Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Larkin (1990) dalam Pradipta (2013) menyatakan bahwa komitmen profesi pada dasarnya merupakan hal yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan individu pada profesinya. Dalam hal-hal tersebut akan mengarahkan individu untuk bertindak dan bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam usaha untuk menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Pencapaian dengan tingkat keberhasilan

yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja bagi seorang individu dalam penyelesaian tugasnya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Pardi dan Nurlayli (2009) terhadap kepuasan kerja auditor. Artinya apabila komitmen profesi auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Apabila seorang auditor mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, berusaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan profesinya dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kepuasan kerja auditor tersebut. Hasil yang sama juga dihasilkan dari penelitian Pradipta (2013), Agustina dan Astuti (2013), serta Badjuri (2009) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen profesi terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan demikian, hipotesis alternatif terkait pengaruh komitmen profesi terhadap kepuasan kerja auditor adalah:

Ha₂ : Komitmen profesi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

2.1.8 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002 dalam Wati, dkk. 2010).

Effendi (1992) dalam Wati, dkk (2010) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yg digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahnya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007 dalam Wati, dkk., 2010). Sehingga jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, dimana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian, 2002 dalam Wati, dkk., 2010)

Menurut Hasibuan (2001) dalam Sarita dan Agustia (2009) bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena menurut Oemar (2001) dalam Lomanto (2012) seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar

organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam perannya sebagai manager. Peran manager tersebut mengarahkan karyawan pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesediaan untuk mengikuti saran atau petunjuknya (Anoraga, 1992 dalam Mamik, 2010).

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya yang artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2004 dalam Utama dan Mulyantomo, 2013). Wirawan (2013) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku, dan sebagainya para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikut, situasi, dan budaya sistem sosialnya. Seorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku atau gaya yang berbeda dalam memengaruhi para pengikutnya.

Dalam mencapai gaya kepemimpinan yang tepat, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang mencakup fungsi-fungsi kepemimpinan. Wirawan (2013) mengemukakan secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok, yaitu:

1. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi konsultasi.

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi partisipasi.

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun

melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupaya kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi delegasi.

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pimpinan yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi pengendalian.

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan koordinasi, dan pengawasan.

Welch (2005) dalam Hughes *et al* (2009) mengemukakan 8 aturan agar kepemimpinan yang diterapkan berhasil, diantaranya:

1. Pemimpin harus meningkatkan kemampuan tim. Dalam setiap pertemuan dengan tim, lakukan evaluasi, berikan *coaching*, dan bangun kepercayaan diri mereka.
2. Pemimpin harus menanamkan visi kepada karyawan.
3. Pemimpin harus bisa memberikan energi positif dan optimisme pada bawahannya.

4. Pemimpin harus bisa membangun nilai kejujuran dalam timnya dan bersikap transparan serta memberikan pujian bagi bawahan yang berprestasi.
5. Pemimpin harus berani mengambil resiko yang tidak biasa.
6. Pemimpin harus bisa menggali potensi anak buahnya dan mendorong mereka untuk berkembang
7. Pemimpin juga harus bisa memberikan keberanian bagi anak buahnya untuk berani mengambil resiko dan belajar dari pengalaman.
8. Pemimpin juga harus merayakan keberhasilannya.

Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diteliti adalah gaya kepemimpinan situasional. Menurut Ivancevich, dkk. (2007) dalam Hidayat, dkk (2013) gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya yang lebih menekankan pada pengikut dan tingkat kematangan mereka. Dengan kata lain gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya atau cara-cara kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, melaksanakan, mengarahkan, mendorong bawahan untuk mencapai tujuan dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal dengan mengkombinasikan situasi yang ada berkenaan dengan perilaku pemimpin dan bawahannya.

Rivai dan Mulyadi (2012) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan situasional berdasarkan pada pemikiran bahwa kemampuan diagnostik bagi manajer tidak bisa diabaikan, seperti terlihat pada: “Manajer yang berhasil harus seorang pendiagnosa yang baik dan dapat menghargai semangat mencari tahu”. Apabila kemampuan motif serta kebutuhan bawahan sangat bervariasi, seorang pemimpin

harus mempunyai kepekaan dan kemampuan mendiagnosa agar mampu membaca dan menerima perbedaan-perbedaan itu. Manajer harus mampu mengidentifikasi isyarat-isyarat yang terjadi di lingkungannya, tetapi kemampuan mendiagnosa belum cukup untuk berperilaku efektif. Manajer harus mampu mengadakan adaptasi perilaku kepemimpinan terhadap tuntutan lingkungan di mana ia memperagakan kepemimpinannya. Dengan kata lain, seorang manajer harus mempunyai fleksibilitas yang bervariasi. Kebutuhan yang berbeda pada anak buah menyebabkan mereka harus diperlakukan berbeda pula, walaupun banyak praktisi yang menganggap tidak praktis kalau dalam setiap kali mengambil keputusan harus terlebih dahulu mempertimbangkan setiap variabel situasi.

Menurut Hersey dan Blanchard (1992) dalam Agustia (2011), kepemimpinan situasional didasarkan pada:

1. Perilaku Tugas, yang diartikan sebagai tindakan sejauh mana pemimpin memberi petunjuk dan pengarahan kepada orang-orang (pengikut), yaitu dengan memberitahu mereka apa yang harus dilakukan, kapan melakukan, dan bagaimana melakukan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menyusun tujuan dan menetapkan peranan mereka.
2. Perilaku Hubungan, yang diartikan sebagai suatu tingkatan sejauh mana pemimpin melakukan hubungan dua arah dengan orang-orang (pengikut), dengan cara memberi dukungan, dorongan, dan motivasi atas pekerjaan yang dilakukan mereka.

3. Tingkat Kematangan Pengikut atau Kelompok, yang diartikan sebagai kemampuan dan kemauan orang-orang untuk memikul tanggung jawab untuk mengarahkan perilaku mereka sendiri. Variabel kematangan itu sebaiknya hanya dipertimbangkan dalam kaitannya dengan pekerjaan tertentu yang perlu dilaksanakan. Dengan demikian, seorang yang matang dalam suatu pekerjaan tidak berarti dia matang untuk pekerjaan lainnya.

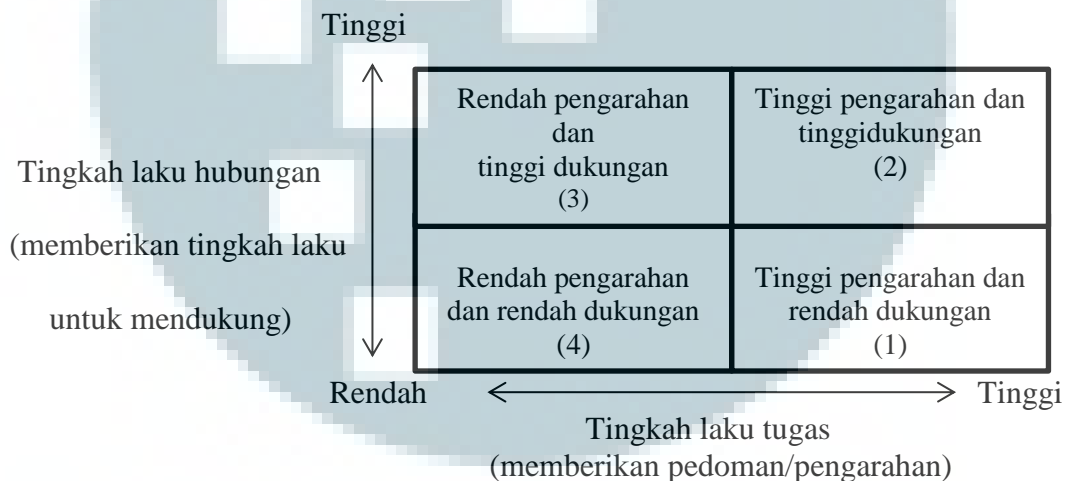
Perilaku gaya dasar kepemimpinan situasional dalam mengambil keputusan dibedakan menjadi empat perilaku kepemimpinan (Thoha, 2003 dalam Hidayat, dkk., 2013), yaitu:

1. Perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan rendah dukungan (G1) dirujuk sebagai instruksi karena gaya ini dicirikan dengan komunikasi satu arah. Pemimpin memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu tentang apa, bagaimana, bilamana, dan dimana melaksanakan berbagai tugas.
2. Perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan tinggi dukungan (G2) dirujuk sebagai konsultasi, karena dalam menggunakan gaya ini, pemimpin masih banyak memberikan pengarahan. Dalam meningkatkan banyaknya komunikasi dua arah dan perilaku mendukung dengan berusaha mendengar perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran mereka. Meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian (*control*) atas pengambilan keputusan pada pemimpin.
3. Perilaku pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan (G3) dirujuk sebagai partisipasi, karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya tiga ini,

pemimpin dan pengikut saling tukar-menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

4. Perilaku pemimpin yang rendah dukungan dan pengarahan (G4) dirujuk sebagai delegasi, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan bersama. Proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan.

Gambar 2.1 Model Kepemimpinan Situasional Hershey-Blanchard



Sumber : Rivai dan Mulyadi (2012)

Kematangan individu dalam teori kepemimpinan ini dibedakan dalam empat kategori kematangan yang masing-masing mempunyai perbedaan tingkat kematangan sebagai berikut (Thoha, 2003 dalam Hidayat, dkk., 2013):

1. Instruksi adalah untuk pengikut yang rendah kematangannya. Orang yang tidak mampu dan tidak mau (M1) memikul tanggung jawab untuk melaksanakan sesuatu adalah tidak kompeten atau tidak memiliki keyakinan. Dengan demikian, gaya pengarahan (G1) memberikan pengarahan yang jelas dan spesifik. Gaya ini

dirujuk sebagai instruksi karena dicirikan dengan peranan pemimpin yang membatasi peranan dan mengintruksikan orang/bawahan tentang apa, bagaimana, bilaman dan di mana harus melakukan sesuatu tugas tertentu.

2. Konsultasi adalah untuk tingkat kematangan rendah ke sedang. Orang yang tidak mampu tetapi berkeinginan (M2) untuk memikul tanggung jawab memiliki keyakinan tetapi kurang memiliki ketrampilan. Dengan demikian, gaya konsultasi (G2) memberikan perilaku pengarahan, bahwa mereka kurang mampu, juga memberikan perilaku mendukung untuk memperkuat kemampuan dan antusias. Nampaknya gaya yang sesuai dipergunakan bagi individu pada tingkat kematangan adalah gaya konsultasi.
3. Partisipasi adalah bagi tingkat kematangan dari sedang ke tinggi. Orang-orang pada tingkat perkembangan ini memiliki kemampuan tetapi tidak berkeinginan (M3) untuk melakukan suatu tugas yang diberikan. Ketidak inginan mereka itu seringkali disebabkan karena kurangnya keyakinan. Dengan demikian gaya yang mendukung, tanpa mengarahkan, “partisipasi” (G3) mempunyai tingkat keberhasilan yang tinggi untuk diterapkan bagi individu dengan tingkat kematangan seperti ini. Gaya ini disebut partisipasi karena pemimpin atau pengikut saling tukar-menukar ide dalam pembuatan keputusan, dengan peranan pemimpin yang utama memberikan fasilitas dan berkomunikasi. Gaya ini melibatkan perilaku hubungan kerja yang tinggi dan perilaku berorientasi tugas yang rendah.

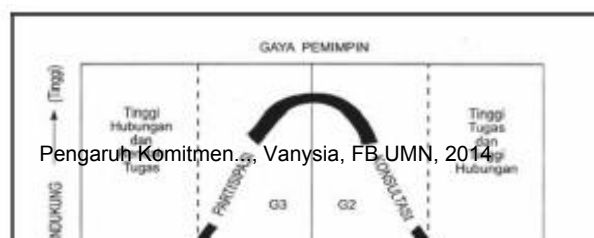
4. Delegasi adalah bagi tingkat kematangan yang tinggi. Orang-orang dengan tingkat kematangan seperti ini adalah mampu dan mau, atau mempunyai keyakinan untuk memikul tanggung jawab (M4). Dengan demikian gaya “delegasi” yang berprofil rendah (G4) yang memberikan sedikit pengarahan atau dukungan memiliki tingkat kemungkinan efektif yang paling tinggi dengan individu-individu dalam tingkat kematangan seperti ini. Gaya ini melibatkan perilaku hubungan kerja yang rendah dan perilaku berorientasi pada tugas yang rendah.

Tabel 2.1 Kombinasi Perilaku Kepemimpinan

Tingkat Kematangan	Perilaku Kepemimpinan
Rendah (M-1) Tidak Mau dan Tidak Mampu	Instruksi Tinggi tugas dan rendah dukungan
Rendah ke sedang atau moderat rendah (M-2) Tidak mampu tetapi mau	Konsultasi Tinggi tugas tinggi hubungan
Sedang ke tinggi atau moderat tinggi (M-3) Mampu tetapi tidak mau	Partisipasi Rendah tugas dan tinggi hubungan
Tinggi (M-4) Mau dan Mampu	Delegasi Rendah tugas dan rendah hubungan

Sumber : Rivai dan Mulyadi (2012)

Gambar 2.2 Kematangan Para Pengikut





Sumber: Thoha (2003) dalam Hidayat, dkk., (2013)

2.1.9 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Gaya kepemimpinan adalah cara perilaku yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan (Nawawi, 2003 dalam Dewi dan Sukirno, 2013). Kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan suatu organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2012) dalam Sarita dan Agustia (2009) bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan yang diteliti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor adalah gaya kepemimpinan situasional. Menurut Sarita dan Agustia (2009) dalam lingkungan

kerja audit, pemimpin tim audit dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari auditor. Perilaku auditor akan berubah, sesuai dengan perubahan yang ingin diterapkan oleh para pemimpin serta bagaimana mampu memotivasi bawahannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarita dan Agustia (2009), Agustia (2011), dan Hidayat (2013) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis alternatif terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor adalah:

Ha₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

2.1.10 Motivasi

Reksohadipraja (1990) dalam Badjuri (2009) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins dan Coulter (2009) menyatakan motivasi mengacu pada proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus-menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2013) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Menurut Yukl (1992) dalam Sarita dan Agustia (2009) bahwa kinerja sebuah kelompok tergantung pada motivasi dan kemampuan anggota. Kinerja kelompok akan menjadi tinggi bilamana para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada bilamana para anggotanya tidak termotivasi, tidak terampil, atau kedua-duanya, dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai.

Menurut Siagian (1983) dalam Kartika dan Kaihatu (2010) definisi dari *motivating* adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behaviour*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) (George and Jones, 2005 dalam Kartika dan Kaihatu, 2010). Luthans (1992) dalam Kartika dan Kaihatu (2010)

mengemukakan bahwa proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial.
2. Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan.
3. Rangsangan (*incentives*) adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2001) dalam Badjuri (2009):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kreativitas, partisipasi dan kesejahteraan karyawan.
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi.

Manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hirarki dalam pemenuhannya yang

menimbulkan motivasi kerja seseorang (Maslow, 1943 dalam Kartika dan Kaihatu, 2010), yaitu:

1. *Physiological needs*

Physiological needs (kebutuhan fisik) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.

2. *Safety and security needs*

Safety and security needs (kebutuhan keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

3. *Affiliation or acceptance needs*

Affiliation or acceptance needs adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial.

4. *Esteem or status or egoistic needs*

Esteem or Status or Egoistic Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, memakai dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain - lain.

5. *Self Actualization*

Self actualization adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:

- a. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
- b. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu

George dan Jones (2005) dalam Kartika dan Kaihatu (2010) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Di dalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai

tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

b. Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

c. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami.

Menurut Mills (1993) dalam Sartika, dkk. (2014) motivasi auditor dalam melaksanakan audit pada dasarnya adalah untuk melanjutkan usaha dan keberlangsungan bisnis yang menguntungkannya. Motivasi auditor juga timbul

karena yakin bahwa dia mampu melakukan audit tersebut, disamping adanya permintaan pelanggan dan adanya beberapa kebutuhan komersial. Siegel dan Marconi (1989) dalam Rahmi, dkk. (2014) berpendapat motivasi merupakan konsep yang penting dalam perilaku akuntan atau auditor karena efektivitas organisasi bergantung pada orang-orang melaksanakan tugas sebagaimana yang diharapkan. Rumusan dan pemikiran ahli perilaku menyatakan bahwa orang biasanya membuat pilihan berdasarkan penghargaan (penghasilan) yang diinginkan dan memilih perilaku yang memungkinkan untuk mencapai penghargaan tersebut. Tan (2000) dalam Sartika, dkk. (2014) menyatakan ada beberapa faktor motivasi yang dipertimbangkan auditor dalam bekerja yaitu adanya variasi tugas dan aktivitas, *fee* audit, peningkatan status, adanya penghargaan yang akan diberikan dan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja.

2.1.11 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjang efektifitas organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan dan kemauann yang kuat untuk menghasilkan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang baik, sehingga hal ini akan menjadi suatu kontribusi tersendiri terhadap efektifitas organisasi (Ranto, 2009 dalam Pradipta, 2013). Menurut Yukl (1992) dalam Sarita dan Agustia (2009) bahwa “Kinerja sebuah kelompok tergantung pada motivasi dan kemampuan anggota. Kinerja kelompok akan menjadi tinggi bilamana para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada bilamana para anggotanya tidak termotivasi, tidak terampil,

atau kedua-duanya”, dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai.

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Davis, dkk., 1995 dalam Handayani, 2012). Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sarita dan Agustia (2009) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja auditor, makin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang auditor. Hasil yang sama juga dihasilkan dari penelitian Pardi dan Nurlayli (2009), Pradipta (2009), Agustina dan Astuti (2013), serta Badjuri (2009) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasaa kerja auditor.

Dengan demikian, hipotesis alternatif terkait motivasi terhadap kepuasan kerja auditor adalah:

Ha₄ : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya (Trisnaningsih, 2004 dalam Agustina dan Astuti, 2013). Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak positif bagi suatu pekerjaan (Trisnaningsih, 2004 dalam Agustina dan Astuti, 2013). Aranya *et al* (1982) dalam Agustina dan Astuti (2013) menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan profesi terhadap kepuasan kerja akuntan yang diperkerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesi sebagai predictor kepuasan kerja, dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesi mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Pardi dan Nurlayli (2009) yang meneliti variabel independen komitmen organisasi, komitmen profesi terhadap kepuasan kerja auditor memiliki hasil bahwa variabel independen yang diteliti secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu indikator penting kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang lebih baik dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja auditor. Jika kepuasan kerja pada suatu organisasi itu buruk, maka KAP tersebut perlu melakukan evaluasi atau melihat apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi tersebut telah cocok dengan auditor atau tidak. Penelitian Sarita dan Agustia (2009) yang meneliti gaya kepemimpinan situasional menghasilkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja auditor.

Kinerja sebuah kelompok tergantung pada motivasi dan kemampuan anggota. Kinerja kelompok akan menjadi tinggi bilamana para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada bilamana para anggotanya tidak termotivasi, tidak terampil, atau kedua-duanya, dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai (Yukl, 1992 dalam Sarita dan Agustia, 2009). Hal tersebut didukung dari penelitian Sarita dan Agustia (2009) serta Pardi dan Nurlayli (2009) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Semakin meningkatnya motivasi dari auditor maka akan meningkatkan kepuasan kerja auditor.

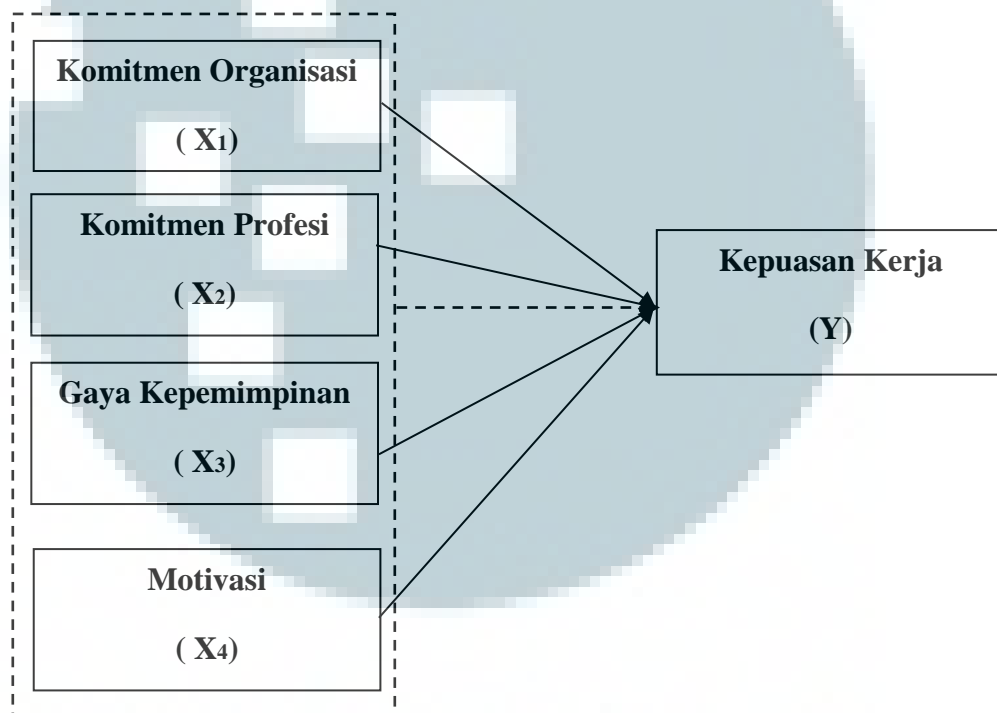
Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis alternatif terkait pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor ialah sebagai berikut:

Ha₅ : Komitmen organisasi, komitmen profesi, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

2.3 Model Penelitian

Gambaran secara spesifik hubungan antara variabel sesuai dengan tujuan dan hipotesis yang diturunkan dalam penelitian, adalah sebagai berikut:

Gambar 2.3
Model Penelitian



UMMN