

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Divie dan Sukirno (2013), melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor pada kap di Yogyakarta. Hasil dalam penelitian didapatkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Auditor (2) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kompleksitas Tugas terhadap Kepuasan Kerja Auditor (3) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Time Budget Pressure* terhadap Kepuasan Kerja Auditor (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Auditor (5) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, *Time Budget Pressure*, dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Dwi dan Wirakusuma (2012), melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen profesional pada keputusan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Hasil dalam penelitian didapatkan bahwa komitmen profesional (x_1) tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan juga membuktikan bahwa hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor tidak dimoderasi oleh variabel motivasi.

Ika, Siti, dan Lestari (2014), melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, konflik peran, ketidakjelasan peran terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah auditor. Hasil dalam penelitian didapatkan bahwa peran konflik dan peran ambiguitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen profesional dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, peran ambiguitas mempengaruhi *turnover intentions* secara signifikan. Komitmen

profesional, peran konflik, komitmen organisasional dan kepuasan kerja tidak mempengaruhi *turnover intentions*.

Ika, Lulus, dan Triyani (2012), melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor: motivasi sebagai variabel *moderating*. Hasil dalam penelitian didapatkan bahwa secara parsial **komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**. Kesimpulan berikutnya adalah bahwa motivasi juga terbukti berdampak signifikan terhadap interaksi antara komitmen organisasional dan komitmen profesional dengan kepuasan kerja.

Aditya (2013), melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel *moderating*. Hasil dalam penelitian didapatkan bahwa **komitmen profesional (x_1) tidak memiliki pengaruh** pada kepuasan kerja dan juga membuktikan bahwa hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor tidak dimoderasi oleh variabel motivasi. Penemuan ini tidak terlepas dari rasa kurang nyaman dalam bekerja yang merupakan akibat dari konflik peran yang dialami auditor, hal tersebut dapat menurunkan motivasi.

Tandiontong (2013), melakukan penelitian mengenai *The Influence of Professional Commitment of Accountants, Organization Commitment of Public Accountant Firms to Job Satisfaction of Auditor's and Implementation of Independent Audit on Financial Statements and Its Implication to Audit Quality*. Hasil dalam penelitian didapatkan bahwa (1) **komitmen terhadap akuntan profesional dan komitmen organisasi PAFs mempengaruhi** kepuasan kerja auditor (2) komitmen profesi akuntan, komitmen organisasi PAF mempengaruhi Pekerjaan Auditor. Kepuasan dalam pelaksanaan audit independen terhadap laporan keuangan, (3) komitmen terhadap profesi akuntan PAF dan komitmen organisasional mempengaruhi kualitas audit, (4) Komitmen terhadap profesi, organisasi PAFs komitmen, kepuasan kerja auditor independen dan implementasi laporan keuangan mempengaruhi kualitas audit baik secara simultan maupun parsial.

Folami, Lookman, and Bline (2012) melakukan penelitian mengenai *Relationship among Job Satisfaction, Task Complexity, and Organizational Context in Public Accounting*. Hasil dalam penelitian didapatkan bahwa berdasarkan hasil regresi, kompleksitas tugas, ketidakpastian lingkungan yang dirasakan, dan kompleksitas organisasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan akuntansi.

Gendron, Suddaby, and Sandy (2010). melakukan penelitian mengenai *Professional-Organizational Commitment: A Study of Canadian Professional Accountants*. Hasil dalam penelitian didapatkan bahwa responden dalam praktik publik tidak berbeda dengan responden dalam *setting* akuntansi non-publik di tingkat komitmen profesional mereka, dan pada tingkat komitmen organisasinya. Hasil dalam penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja dan keterlibatan profesional keduanya terkait secara signifikan dengan komitmen profesional. Akhirnya, data survei dalam penelitian menunjukkan bahwa akuntan yang bekerja di Québec memiliki komitmen profesional yang lebih rendah daripada rekan mereka yang bekerja di provinsi berbahasa Inggris, sehingga menunjukkan bahwa budaya memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen profesional.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Standar Auditing

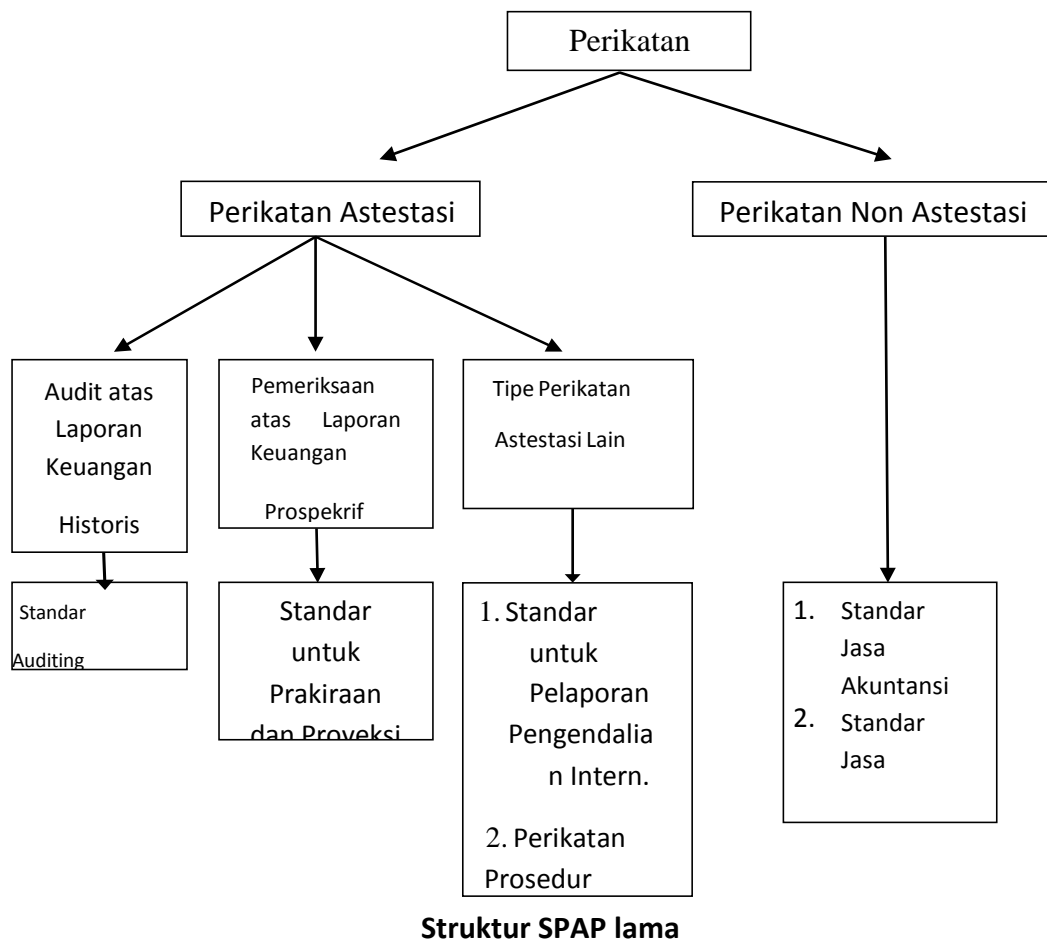
Standar audit merupakan hal yang krusial dalam mewujudkan audit yang berkualitas unggul. Arens (2010) menyatakan bahwa standar auditing merupakan pedoman bagi auditor dalam menjalankan tanggungjawab profesionalnya. Standar auditing dibuat berdasarkan konsep dasar. Konsep dasar sangat diperlukan karena merupakan dasar pembuatan standar yang berguna untuk memberikan pengarah dan pengukuran kualitas dari mana prosedur audit dapat diturunkan. Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) adalah kodifikasi berbagai pernyataan standar teknis yang merupakan panduan dalam memberikan jasa bagi Akuntan Publik di Indonesia, SPAP merupakan hasil pengembangan berkelanjutan standar profesional akuntan publik yang dimulai sejak tahun 1973. SPAP dikeluarkan oleh Dewan Standar

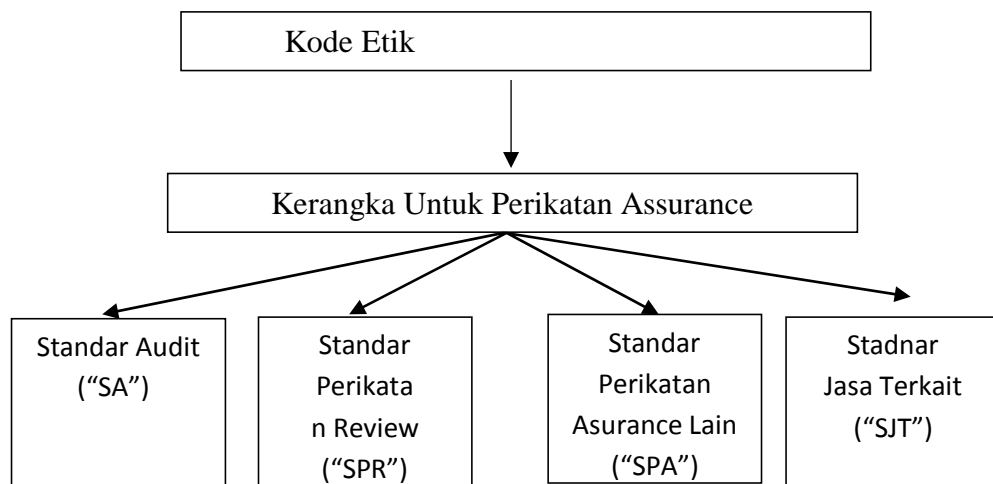
Profesional Akuntan Publik Institut Akuntan Publik Indonesia DSPAP IAPI). (Rachmianty, 2015).

Standar Profesional merupakan standar teknis yang bertujuan untuk mengatur mutu jasa yang dihasilkan oleh profesi akuntan Publik di Indonesia. Adopsi ISA mengakibatkan adanya perubahan struktur dan standar pada SPAP yang berlaku saat ini. SPAP terdahulu terdiri dari lima tipe yaitu Standar Auditing, Standar Atestasi, Standar Jasa Akuntan dan *Review*, Standar Jasa Konsultasi dan Standar Pengendalian Mutu.

Gambar 2 1

Penjelasan perbedaan struktur SPAP lama dengan yang baru





Struktur SPAP Baru

Perbedaan Struktur SPAP lama dengan Struktur SPAP Baru (IAPI, 2016)

1. SPAP 2011 didasarkan US *Professional Standards* tahun 1998 dan tidak diupdate secara kontinyu dengan perubahan di US *Professional Standards* → masih banyak terdapat *gaps*.
2. SPAP 2013 didasarkan pada *Handbook of International Quality Control, Auditing, Review, Other Assurance, and Related Services Pronouncement* tahun 2010.
 - a. Menekankan terhadap aspek penilaian risiko (auditing berbasis risiko)
 - b. Standar berbasis prinsip (*principles-based standard*)
 - c. Menekankan penggunaan pertimbangan profesional (*professional judgment*) dan skeptisisme profesional :
 - a. Mengurangi pendekatan model matematis
 - b. Perlunya keterlibatan auditor yang berpengalaman, memiliki pendidikan dan pelatihan memadai, dan ciri kepribadian tertentu (seperti sikap skeptisme profesional)
 - d. Penerimaan klien (*client acceptance*) dalam SPAP baru lebih jelas dengan adanya syarat “Prakondisi”. SA memerlukan pemahaman memadai tentang kerangka pelaporan keuangan apa yang digunakan entitas. Berbeda kerangka dapat berakibat pada penggunaan SA yang berbeda
 - e. *Risk Based* yang sifatnya “*top down approach*”, pada SPAP lama *Risk Based* namun sifatnya “*cyclical*”. SPAP baru sangat memperhatikan atau

concern pada kecurangan (fraud) dan kepatuhan terhadap regulasi (*compliance to regulation*)

- f. Materialitas menggunakan konsep “*buffer*”, selisih antara Materialitas dengan Materialitas pelaksanaan
- g. Respon terhadap risiko (*risk response*) yang lebih sistematis dan lugas pada prosedur yang memungkinkan memperoleh bukti yang cukup dan tepat
- h. Grup audit, auditor tidak boleh melakukan *splitting responsibility*

Standar auditing ISA mulai diterapkan pada tahun 2013 untuk emiten dan tahun 2014 untuk *non*-emiten. Standar Auditing tersebut wajib diterapkan oleh akuntan publik dalam proses audit laporan keuangan historis entitas pada semua ukuran dan kompleksitas. Tercapainya konvergensi terhadap standar pelaporan internasional akan memudahkan penerapan standar audit secara konsisten yang akan mengarah pada *comparability* laporan keuangan.

Struktur Standar Auditing berbasis ISA terdiri dari pendahuluan, tujuan, definisi dan ketentuan. Auditor harus mematuhi seluruh standar auditing yang relevan dengan audit. ISA mewajibkan auditor untuk memiliki pemahaman tentang keseluruhan isi suatu standar auditing, termasuk materi dan penjelasan lain. Auditor tidak dapat menyatakan kepatuhannya terhadap standar auditing pada laporan auditor ketika auditor tidak memenuhi ketentuan SPAP dan SA lain yang relevan.

Tabel 2 1

Daftar *International Standards on Auditng*

ISA/ ISQC 1 Referensi	Standar
ISQC 1	Pengendalian mutu untuk perusahaan yang melakukan audit dan review laporan keuangan, dan jaminan lainnya dan jasa

	terkait
ISA 200-299	Prinsip-prinsip umum dan tanggung jawab
200	Tujuan keseluruhan auditor independen dan pelaksanaan audit berdasarkan standar audit
210	Persetujuan atas ketentuan perikatan audit
220	Pengendalian mutu untuk audit atas laporan keuangan
230	Dokumentasi audit
240	Tanggungjawab auditor terkait dengan kecurangan dalam audit laporan Keuangan
250	Pertimbangan atas peraturan perundang-undangan dalam audit laporan Keuangan
260	Komunikasi dengan pihak yang bertanggungjawab atas tata kelola
265	Pengkomunikasian defisiensi dalam pengendalian internal kepada pihak yang bertanggungjawab atas tata kelola dan manajemen
ISA 300-450	Penilaian risiko dan respons terhadap risiko yang telah dinilai
300	Perencanaan suatu audit atas laporan keuangan
315	Pengidentifikasi dan penilaian kesalahan penyajian material melalui pemahaman atas entitas dan lingkungannya
320	Materialitas dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan audit
330	Respons auditor terhadap risiko yang telah dinilai
ISA/ ISQC 1 Referensi	Standar

450	Pengevaluasian atas kesalahan penyajian yang diidentifikasi selama audit
ISA 500-580	Bukti audit
500	Bukti audit
501	Bukti audit - pertimbangan spesifikasi atas unsur pilihan
505	Konfirmasi eksternal
510	Perikatan audit tahun pertama - saldo awal
520	Prosedur analitis
530	Sampling audit
540	Audit atas estimasi akuntanis, termasuk estimasi akuntansi nilai wajar dan pengungkapan yang bersangkutan
550	Pihak berelasi
560	Peristiwa kemudian
570	Kelangsungan usaha
580	Representasi tertulis
ISA 600-620	Penggunaan pekerjaan pihak lain
600	Pertimbangan khusus - audit atas laporan keuangan grup (termasuk pekerjaan auditor komponen)
610	penggunaan pekerjaan auditor internal
620	penggunaan pekerjaan seorang pakar auditor
ISA/ ISQC 1 Referensi	Standar
ISA 700-720	Kesimpulan audit pelaporan
700	Perumusan suatu opini dan pelaporan atas laporan keuangan

706	Paragraf penekanan suatu hal dan paragraf hal lain dalam laporan auditor Independen
710	Informasi komparatif - angka korespondensi dan laporan keuangan Komparatif
720	Tanggungjawab auditor atas informasi lain dalam dokumen yang berisi laporan keuangan auditan
ISA 800-810	Area-area khusus
800	Pertimbangan khusus -audit atas laporan keuangan yang disusun sesuai dengan kerangka bertujuan khusus
805	Pertimbangan khusus - audit atas laporan keuangan tunggal dan unsur, akun atau pos spesifikasi dalam suatu laporan keuangan
810	Perikatan untuk melaporkan ikhtisar laporan keuangan

Sumber : Audit berbasis ISA, Tuanakotta (2013) & IAPI

2.2.2 Komitmen Organisasional

2.2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Tandiontong (2016:136), Menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan keinginan seorang auditor dalam hal ini akuntan publik secara sukarela untuk selalu terlibat atau loyal terhadap suatu kantor akuntan publik dengan tujuan tertentu.

Robbins dan Judge (2012:74-75), Menyatakan bahwa definisi komitmen organisasional sebagai berikut:

“Organizational Commitment In organizational commitment, an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to remain a member.”

Artinya: Mendefinisi Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu.

Islahuzzaman (2012:230), Menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) keyakinan dan dukungan yang kuat anggota organisasi terhadap sasaran (*goal*) yang ingin diraih oleh organisasi. Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Sebuah keinginan untuk melakukan suatu usaha dengan tekun guna kepentingan organisasi
3. Sebuah keinginan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi

Berdasarkan definisi-definisi yang sudah dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu suasana dimana seseorang karyawan atau auditor berpihak pada organisasi atau perusahaan tertentu yang memiliki keinginan memelihara, mempertahankan dan secara sukarela untuk selalu terlibat atau loyal dalam organisasi atau perusahaan tersebut dengan tujuan tertentu.

2.2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer, 1990; Roberison and Ross, 1995; Flory dan Steven, 1999; Harris & Howard, 2001; dalam Tandiontong (2016:136-137), Menyatakan bahwa terdapat 3 dimensi komitmen organisasional dalam Kantor Akuntan yaitu:

1. Komitmen Afektif, mencakup :
 - a) Kepedulian dalam karir Akuntan Publik
 - b) Identifikasi dengan pekerjaan Akuntan Publik
 - c) Rasa memiliki Akuntan Publik
 - d) Keterikatan emosional Akuntan Publik dengan Kantor Akuntan Publik
 - e) Akuntan Publik bagian dari Kantor Akuntan Publik
 - f) Makna pribadi pekerjaan Akuntan Publik

2. Komitmen Kontinum, meliputi :
 - a) Yang diperlukan Akuntan Publik dalam Kantor Akuntan Publik
 - b) Tanggung jawab Kantor Akuntan Publik
 - c) Keseimbangan kehidupan
 - d) Pilihan pekerjaan lain
 - e) Pengorbanan pribadi
 - f) Tersedia alternatif pekerjaan lain selain Akuntan Publik
3. Komitmen Normatif, meliputi :
 - a) Kewajiban pada organisasi
 - b) Kewajiban moral
 - c) Perasaan bersalah saat meninggalkan Kantor Akuntan Publik
 - d) Kesetiaan (loyalitas) organisasi
 - e) Merasa berhutang budi

2.2.3 Komitmen Profesional

2.2.2.1 Definisi Komitmen Profesional

Tandiontong (2016:103), Menyatakan bahwa komitmen profesional tidak terlepas dari orientasi etika setiap pembahasannya, dalam *behavioral research in accounting*, orientasi etika ini diukur dengan menggunakan teori Kohlberg (1969). Teori Kohlberg (1969) sebagai berikut :

“Started that ethical decision making is larger a fun ton of one's level of more development and he formulasi a si stage model of moral development that was further classified inti there levels: pre conventional, conventional, and post conventional.”

<i>Level 1</i> <i>Preconventional stages</i>	<i>Stages 1: Punishment and obedience orientation</i>
	<i>Stages 2: Instrument and relativity orientation</i>
<i>Level 2</i> <i>conventional stages</i>	<i>Stages 3: Interpersonal concordance orientation</i>
	<i>Stages 4: Law and order</i>

	<i>orientation</i>
<i>Level 3 post conventional, autonomous or principles stages</i>	<i>Stages 5: Social contract orientation</i>
	<i>Stages 6: Universal ethical orientation</i>

Kohlberg's six stages of ethical orientation

Artinya: Berawal dari pengambilan keputusan etis itu menjadi lebih menyenangkan tingkat perkembangan seseorang yang lebih pesat dan dia memformulasikan model tahap perkembangan moral yang lebih jauh diklasifikasikan dalam level: pra konvensional, konvensional, dan pasca konvensional.

Tingkat 1 Prasangka	Tahapan 1: Hukuman dan taat orientasi
	Tahapan 2: Orientasi instrumen dan relativitas
Tingkat 2 Konvensional	Tahapan 3: Orientasi konkordansi interpersonal
	Tahapan 4: Orientasi hukum dan ketertiban
Tingkat 3 Post konvensional, otonom atau tahapan prinsip	Tahapan 5: Orientasi kontrak sosial
	Tahapan 6: Orientasi etis universal

Kohlberg's 6 tahapan orientasi etis

Askar dan Darmi (2013), Menyatakan bahwa komitmen profesional adalah proses kepatuhan seorang individu terhadap profesinya. Dalam melakukan pekerjaannya sebagai seorang auditor harus mencermati kode etik profesional sehingga akan mendorong auditor untuk mempunyai perilaku yang ideal, bersifat realistik dan mampu dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam suatu persatuan profesi ditekankan adanya proses komitmen yang tinggi sehingga dapat

dilaksanakan oleh proses kerja yang berkualitas dan menjamin keberhasilan tugas yang dihadapinya.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen profesional yaitu tingkat kepatuhan seorang individu kepada profesinya. Komitmen profesional tidak terlepas dari orientasi kode etik profesional, sehingga akan mendorong auditor untuk dapat berperilaku ideal, bersifat realistik dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam suatu persatuan profesi ditekankan adanya proses komitmen yang tinggi sehingga dapat diwujudkan dengan proses kerja yang berkualitas dan juga menjamin keberhasilan tugas yang dihadapinya. Semakin tinggi komitmen profesional semakin tinggi pula tingkat kerja auditor dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.2.2 Dimensi Komitmen Profesional

Goldmer, 1997; Goode, 1997; dan Whan, 2004; dalam Tandiontong (2016:129), Menyatakan bahwa komitmen profesi akuntan dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu :

1. Ketaatan pada standar profesi
 - a) Taat sesuai standar auditing
 - b) Kemahiran pengendalian mutu
 - c) Standar umum dan standar audit
 - d) Mengetahui hak-hak istimewa Akuntan Publik
 - e) Memahami tanggungjawab atas pernyataan keuangan
2. Akuntabilitas profesi perlu diperhatikan sebagai wujud dari komitmen profesinya
 - a) Tanggungjawab pada proses perencanaan dan pelaksanaan audit
 - b) Tanggungjawab kepada profesi
 - c) Komitmen dengan kebenaran dan keadilan
 - d) Komitmen pada perilaku akuntan
 - e) Menjauhkan diri dari persekongkolan dengan klien
 - f) Pengungkapan rahasia informasi klien
 - g) Kewajiban penetapan *fee* profesi

- h) Tidak terikat dengan batas ketentuan yang tidak realistis
 - i) Komunikasi tertulis melalui akuntan terdahulu
 - j) Terlepas dari *Related Party* (hubungan khusus)
3. Etika profesi sebagai acuan dalam melaksanakan pekerjaan auditor

a) Tanggungjawab profesi

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya. Sebagai profesional, anggota mempunyai peran penting dalam masyarakat. Sejalan dengan peran tersebut, anggota juga harus selalu bertanggungjawab untuk bekerja sama dengan sesama anggota untuk mengembangkan profesi akuntansi, memelihara kepercayaan masyarakat dan sejalan tanggung jawab profesi dalam mengatur dirinya sendiri.

b) Kepentingan umum

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme. Satu ciri utama dari suatu profesi adalah penerimaan tanggung jawab kepada publik. Profesi akuntan memegang peran yang penting di masyarakat, dimana publik dari profesi akuntan yang terdiri dari klien, pemberi kredit, pemerintah, pemberi kerja, pegawai, investor, dunia bisnis dan keuangan, dan pihak lainnya bertanggung kepada obyektivitas dan integritas akuntan dalam memelihara berjalannya fungsi bisnis secara tertib.

c) Integritas

Integritas auditor internal membentuk keyakinan dan oleh karenanya menjadi dasar kepercayaan terhadap pertimbangan auditor internal.

d) Objektif

Auditor menunjukkan obyektivitas profesional pada level tertinggi dalam memperoleh, mengevaluasi dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang diuji. Auditor internal melakukan penilaian yang seimbang atas segala hal yang relevan dan tidak berpengaruh secara

tidak semestinya oleh kepentingan pribadi atau pihak dalam memberikan pertimbangan.

e) Independensi

Merupakan terjemahan dari kata *independence* yang berasal dari bahasa ingris, yang mempunyai arti kebebasan, kebebasan ini bermakna tidak tergantung atau dikendalikan oleh apapun; bertindak atau berfikir sesuai dengan kehendak hati. Independensi adalah situasi atau keadaan dimana seseorang tidak terikat dengan pihak manapun. Artinya, suatu keadaan dimana seseorang mandiri bebas serta tidak tergantung pada siapapun (Sihotang 2016 : 194)

f) Kompetensi

Auditor menetapkan pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang diperlukan dalam memberikan jasa audit internal.

g) Kehati-hatian profesional

Dapat diartikan sebagai sikap yang cermat dan seksama dengan berpikir kritis serta melakukan evaluasi terhadap bukti audit, berhati-hati dalam tugas, tidak ceroboh dalam melakukan pemeriksaan dan memiliki keteguhan dalam melaksanakan tanggung jawab. Kecermatan mengharuskan auditor untuk waspada terhadap resiko yang signifikan. Dengan sikap cermat, auditor akan mampu mengungkapkan berbagai macam kecurangan dalam penyajian laporan keuangan lebih mudah dan cepat. Untuk itu dalam mengevaluasi bukti, auditor dituntut untuk memiliki keyakinan yang memadai (Wiratama dan Budiarta, 2015)

h) Kerahasiaan

Auditor menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkapkan informasi tersebut tanpa kewenangan yang sah, kecuali diharuskan oleh hukum atau profesi

i) Standar teknis

Setiap anggota harus melakukan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan objektivitas. Standar teknis dan standar profesional yang harus ditaati anggota adalah standar yang dikeluarkan oleh ikatan akuntan indonesia, *Internasional Federation of Accountants*, badan pengatur dan pengaturan perundang-undangan yang relevan.

Kode etik profesi akuntan publik IAPI (2011: Par 100.12) menjelaskan mengenai pengamanan ancaman independensi. Pengamanan bisa ditetapkan oleh profesi, perundang-undangan, atau ketentuan lain, antara lain:

- a) Persyaratan pendidikan, pelatihan dan pengalaman untuk memasuki profesi,
- b) Persyaratan pengembangan dan pendidikan profesional berkelanjutan,
- c) Peraturan tata kelola perusahaan,
- d) Standar profesi,
- e) Prosedur pengawasan dan pendisiplinan dari organisasi profesi atau regulator,
- f) Penelaah eksternal oleh pihak ketiga yang diberikan kewenangan hukum atas laporan, komunikasi dan informasi yang dihasilkan oleh Praktisi.

2.2.4 Motivasi

2.2.3.1 Definisi motivasi

Dwi dan Wirakusuma (2012), Menyatakan bahwa Motivasi yang merupakan dorongan dari dalam diri seseorang dapat meningkatkan semangat seseorang dalam bekerja

Askar dan Darmi (2013), Menyatakan bahwa Motivasi yaitu proses dimana intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk memperoleh sesuatu dari usahanya. Motivasi mempunyai andil yang besar dalam kepuasan kerja. Motivasi sangat berharga bagi auditor karena motivasi ini diharapkan seorang auditor mampu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh produktivitas kerja yang tinggi.

Robbins dan Judge (2012:202), Menyatakan bahwa definisi motivasi yaitu:

“Define motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.”

Artinya : Defini motivasi yaitu proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan kesungguhan seseorang untuk pencapaian tujuan

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang

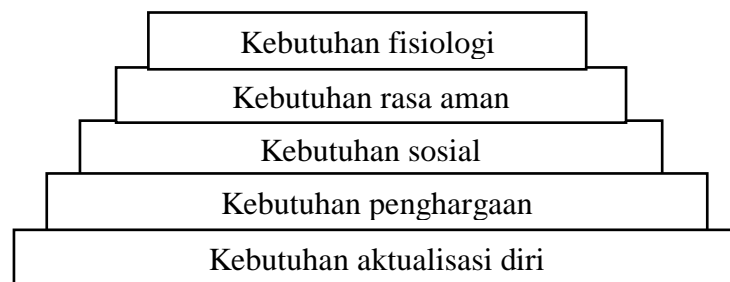
yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu agar memperoleh sesuatu dengan usahanya. Motivasi mempunyai andil yang besar dalam kepuasan kerja. Motivasi sangat berharga bagi auditor karena motivasi ini diharapkan seorang auditor mampu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh produktivitas kerja yang tinggi.

2.2.3.2 Teori Motivasi Awal

1. Teori kebutuhan Maslow

Arifin, Amirullah dan Khalikussabir (2017:69-70), menyatakan bahwa Maslow adalah seorang psikolog klinik. Berdasarkan pengalaman dalam praktik kliniknya, ia menyatakan bahwa orang mempunyai lima kebutuhan yang umum. Teori ini menjelaskan tentang manusia memiliki kebutuhan yang bertingkat-tingkat mulai yang paling sederhana sampai yang paling tinggi menurut kebutuhan kepentingannya. Apabila seperangkat kebutuhan sudah dapat dipenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi berguna menjadi motivator. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
- c) Kebutuhan sosial (*social needs*)
- d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*). Kebutuhan merasa dirinya berguna dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang yang sesuai yang dicita-citakannya.



Gambar 2.2 Hirarki kebutuhan dari Maslow

Arifin, Amirullah dan Khalikussabir (2017:79-80), menyatakan bahwa tidak dapat disangkal bahwa teori kebutuhan yaitu teori motivasi yang lemah sekali. Akan tetapi, teori ini bisa dioptimalkan hasilnya jika organisasi dan pimpinan dapat melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Tindakan yang dilakukan organisasi dalam bentuk:
 1. Memberikan finansial (upah, gaji) yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan fisik.
 2. Memberikan kontrak kerja dan jaminan pensiun sehingga para karyawan merasa terjamin dan aman.
 3. Beri identitas organisasi di mana para karyawan bisa merasa menjadi anggotanya (mulai dari hal-hal seperti *ethos* dan tujuan perusahaan, sampai rincian kecil-kecil seperti pakaian kerja yang mencerminkan identitas perusahaan tersebut).
 4. Memberikan imbalan, hadiah uang, promosi atau pengakuan perusahaan berupa apa pun berdasarkan prestasi atau pekerjaan yang sudah dilaksanakan dengan benar.

Secara tidak langsung, walaupun gaji yang diterima dapat memungkinkan karyawan untuk melakukan hal-hal yang dapat membantu mewujudkan terpenuhinya kebutuhan dirinya, organisasi yang bersangkutan dapat memberi mereka lingkup kerja dan tanggung jawab bagi mereka untuk melakukan hal itu.

- b. Perbuatan yang dilakukan pemimpin
 1. Memastikan karyawan memperoleh imbalan finansial yang menjadi hak mereka.
 2. Memastikan agar mereka memahami aturan dan program organisasi yang menunjang rasa aman mereka, dan apabila mungkin angkatlah karyawan tetap.
 3. Ciptakan suasana tim di antara karyawan melalui konsultasi, pembagian tanggung jawab, pengawasan, dan cara mengaitkan pekerjaan sesuai tujuan organisasi.

4. Beri pengakuan dengan mengasih perhatian dan pujian terhadap sumbangan masing-masing anggota tim, serta berilah perhatian terhadap perkembangan setiap karyawan
5. Membantu anggota tim untuk memajukan diri mereka dalam hal independensi, inisiatif dan tanggungjawab.

Walaupun kita tahu bahwa orang-orang bekerja tidak hanya sekedar demi memperoleh uang, bayaran tetap merupakan faktor utama untuk meningkatkan motivasi. Asumsi ini akan dapat diterima apabila:

- a) Bayaran itu cukup untuk membeli hal-hal yang dibutuhkan sehingga ada rasa puas,
- b) Bayaran itu secara simbolis memadai sebagai pengakuan atas prestasi seseorang. Bayaran (*pay*) sebagai motivator, juga lebih rumit dibandingkan dengan sekedar upah (*wage*) atau gaji (*salary*) yang punya harga atau berkaitan dengan uang yang diberikan dalam rangka kerja, yang biasanya disebut paket imbalan (*the rewards package*).

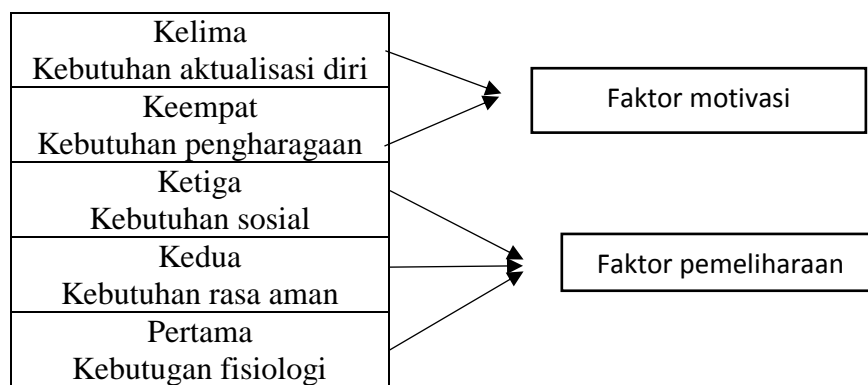
2. Teori X dan Y

Hanggraeni (2011:33-34), menyatakan bahwa teori X dan teori Y dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dia memberikan pandangan akan manusia menjadi bersifat negatif yaitu teori X dan bersifat positif teori Y. Teori X memperkirakan bahwa karyawan itu tidak suka bekerja, pemalas, tidak bertanggung jawab, dan harus diarahkan akan berkinerja baik. Sedangkan teori Y memperkirakan bahwa pekerja itu menyukai pekerjaan mereka, seseorang yang kreatif, mampu mengemban tanggung jawab, dan bisa mengatur dirinya sendiri tidak harus diarahkan agar memiliki kemampuan dengan baik.

3. Teori dua faktor Herzberg

Arifin, Amirullah dan Khalikussabir (2017:71-72), menyatakan bahwa teori motivasi dua faktor dari Herzberg berdasarkan atas pembagian hirarki Maslow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Menurut Herzbeg hanya keadaan yang mungkin terjadi pemenuhan kebutuhan atas yaitu penghargaan dan aktualisasi diri

sendiri akan meningkatkan motivasi kerja. Sebuah organisasi harus memberi kesempatan untuk meningkatkan motivasi kerja. Sebuah organisasi harus memberikan kesempatan karyawan memenuhi kebutuhan tingkat bawah melalui kerja, tetapi ini cara utama untuk mempertahankan karyawan tersebut di organisasi, bukan untuk mempengaruhi motivasi kerjanya. Tiga macam kebutuhan yang paling bawah dari Maslow bukanlah motivator, tetapi tanpa pemenuhan tersebut akan mengakibatkan demotivasi, sedangkan dua kebutuhan di atasnya adalah motivator.



Gambar 2.3 Teori dua faktor dari Herzberg

Yang sebaliknya dengan dua faktor tentang motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg adalah faktor yang membuat orang merasa puas (kepuasan) dan orang yang tidak puas (*dissatisfiers*). Dalam pandangan lain, dua faktor yang dalam teori motivasi Herzberg adalah adanya dua rangkaian kondisi. Kondisi pertama di mana orang yang sehat dan faktor yang memotivasi (*hygiene motivators*) dan faktor ekstrinsik dan intrinsik (*extrinsic-intrinsic*), bergantung pada bagaimana cara pandang orang dalam membahasnya.

2.2.3.3 Teori Motivasi Kontemporer

1. Teori ERG

Hanggraeni (2011:34-35), Menyatakan bahwa teori ini berpusat pada tiga kelompok kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan terhadap keberadaan diri (*existence*), kebutuhan akan keadaan seseorang terhadap orang lain (*relatedness*) dan kebutuhan akan perkembangan diri (*growth*).

Kebutuhan akan keberadaan diri adalah kebutuhan fisiologis dan material seperti kebutuhan akan minuman, makanan, pakaian dan tempat tinggal serta kebutuhan akan rasa aman. Di dalam organisasi, kebutuhan ini mencakup upah, situasi kerja, jaminan sosial dan lain sebagainya.

Kebutuhan keterkaitan dengan orang lain mencakup semua kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan hubungan antarpribadi. Padahal kebutuhan akan perkembangan diri mencakup kebutuhan akan pengembangan kemampuan seseorang individu.

2. Teori keadilan (*equity theory*)

Arifin, Amirullah dan Khalikussabir (2017:74-75), Menyatakan bahwa dugaan dasar dari teori keadilan menerangkan tentang faktor utama dalam motivasi pekerjaan yaitu penilaian individu berdasarkan keadilan dari penghargaan yang diterima. Artinya, bawahan akan membanding-bandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam keadaan kerja yang sama. Keadilan diartikan sebagai perbedaan antara input pekerjaan individu seperti usaha atau keterampilan dan balas jasa dari yang mereka kerjakan (gaji atau promosi). Kunci utama motivasi individu dalam teori ini adalah adanya kepuasan mendapatkan perlakuan yang sama (adil).

Keadilan akan dirasakan seseorang jika orang tersebut menganggap bahwa pemikiran mereka sama dengan pemikiran orang lain yang berada pada tingkat masukan dan keluaran yang sama. Sebaliknya, jika pemikiran itu tidak sama, maka akan timbul ketidakadilan dan mereka menganggap bahwa diri mereka kurang dihargai atau terlampaui dihargai. Apabila karyawan telah merasa adanya ketidakadilan, mereka hendak mencoba mengerjakan sesuatu untuk menanggapi ketidakadilan itu. Kemungkinan yang terbesar dari perilaku mereka adalah mengurangi tingkat produktivitas individu yang berarti motivasi mereka secara relatif juga berkurang.

Keinginan lain adanya ketidakadilan yang diterima karyawan dapat berupa:

- mereka mengubah jumlah masukan dan keluaran diri mereka sendiri atau orang lain.
- memengaruhi orang lain untuk mengurangi atau mengubah masukan dan keluaran mereka.
- berperilaku untuk mengubah keluaran dan masukan mereka sendiri.
- mencari pembandingan yang lain. Pembandingan yang dimaksudkan disini adalah orang-orang, sistem-sistem, atau diri yang dijadikan pedoman oleh individu-individu untuk memperbandingkan diri mereka sendiri untuk menilai keadilan.
- meninggalkan pekerjaan.



Gambar 2.4 Teori keadilan tentang motivasi

Arifin, Amirullah dan Khalikussabir (2017:82), menyatakan bahwa Apabila gaji merupakan salah satu kompensasi yang harus dipenuhi secara adil, maka cobalah rencana berikut ini untuk mengusahakan keadilan kompensasi karyawan (Stevenson 2000)

- Evaluasilah setiap usaha karyawan, dan bantulah mereka memfokuskan pada pertumbuhan dan kinerja pribadi daripada berfokus pada apa yang diperoleh karyawan lain dalam perusahaan
- Tinjaulah sejarah gaji masing-masing karyawan dan evaluasi kinerja mereka.
- Mintalah informasi dari Departemen SDM mengenai standar gaji untuk masing-masing posisi, juga informasi tentang apa yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap posisi yang sama.

- d) Setelah mengevaluasi faktor-faktor tersebut, dan jika merasa ada ketidakadilan dalam gaji karyawan, bekerjalah dengan Departemen SDM untuk mengetahui seberapa besar dan cepat dapat diatasi.
- e) Komunikasikanlah penemuan itu kepada karyawan dalam bentuk pertanyaan. Sepanjang ia mengetahui bahwa manajemen sedang berusaha membawa masalah gajinya di dalam kebijakan perusahaan.
- f) Jika tidak dapat menyesuaikan kompensasi, maka lihatlah apakah manajemen dapat memberikan beberapa pengakuan lainnya terhadap nilai karyawan bagi perusahaan, misalnya jabatan yang baru, promosi, atau tanggung jawab terhadap proyek khusus.

3. Teori kebutuhan McClelland

Hanggraeni (2011:36), Menyatakan bahwa David McClelland menyatakan bahwa ada tiga macam kebutuhan yang membantu menjelaskan motivasi seseorang. Ketiga kebutuhan tersebut adalah:

- a) *Need for Achievement*. Merupakan kebutuhan seseorang untuk menjadi sukses dan berhasil.
- b) *Need for Power*. Merupakan kebutuhan seseorang untuk mengatur orang lain agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkannya.
- c) *Need for Affiliation*. Merupakan kebutuhan seseorang untuk bersahabat, menjalin hubungan antarpribadi yang baik dan akrab.

4. Teori Evaluasi Kognitif (*cognitive evaluation theory*)

Hanggraeni (2011:36), Menyatakan bahwa seseorang yang diberikan penghargaan ekstrinsik akan menghilangkan motivasi intrinsik. Artinya jika seseorang melakukan sesuatu karena dia menyukainya dan diberikan *reward* maka lama kelamaan motivasinya akan bergeser. Pada akhirnya motivasi seseorang melakukan suatu hal bukan karena dia menyukainya tapi karena mengharapakan imbalan yang akan didapatnya karena melakukan hal tersebut.

5. Teori Goal-setting

Hanggraeni (2011:36), Menyatakan bahwa agar seseorang berkinerja dengan baik diperlukan penetapan sasaran keberhasilan terdiri dari target-target yang spesifik, disertai dengan umpan balik di setiap tahapan pekerjaan.

6. Teori penguatan (*reinforcement theory*)

Hanggraeni (2011:36), Menyatakan bahwa seseorang akan berperilaku dengan memperhatikan akibat-akibat dari perilakunya tersebut. Sehingga apabila kita menginginkan seseorang berperilaku yang baik maka kita harus memberikan konsekuensi yang baik pula misalnya memberikan upah dan imbalan. Begitu pula sebaliknya, agar seseorang tidak melakukan perilaku yang buruk maka kita harus memberikan konsekuensi yang buruk pula terhadap perilaku buruk tersebut apabila dilakukan, misalnya dengan memberikan hukuman.

1. Teori harapan (*expectancy theory*)

Arifin, Amirullah dan Khalikussabir (2017:82), Menyatakan bahwa teori harapan beranggapan yaitu orang akan memilih cara bertingkah laku di antara berbagai macam alternatif tindakan berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakannya. Harapan itu menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut. Dalam lingkungan kerja, setiap orang mempunyai suatu harapan usaha prestasi (*effort-performance*).

David Nadler dan Edward Lawyer menjelaskan ada empat macam asumsi menyangkut tingkah laku dalam organisasi yang menjadi dasar pendekatan teori harapan. Empat macam asumsi itu adalah sebagai berikut:

- a) Setiap individu memiliki tingkat kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang berbeda-beda.
- b) Tingkah laku seseorang ditentukan oleh perpaduan antara faktor-faktor dalam individu dan faktor-faktor dalam lingkungan.
- c) Individu memilih di antara alternatif tingkah laku berdasarkan harapan mereka yaitu suatu tingkah laku membawa hasil yang diinginkan.

d) Individu secara sadar membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam organisasi.

Walaupun kita tahu bahwa orang-orang bekerja tidak hanya sekedar demi memperoleh uang, bayaran tetap merupakan faktor utama untuk meningkatkan motivasi. Asumsi ini akan dapat diterima apabila:

- e) Bayaran itu cukup untuk membeli hal-hal yang dibutuhkan sehingga ada rasa puas,
- f) Bayaran itu secara simbolis memadai sebagai pengakuan atas prestasi seseorang. Bayaran (*pay*) sebagai motivator, juga lebih rumit dibandingkan dengan sekedar upah (*wage*) atau gaji (*salary*) yang punya harga atau berkaitan dengan uang yang diberikan dalam rangka kerja, yang biasanya disebut paket imbalan (*the rewards package*).

2.2.5 Kepuasan Kerja (*job satisfaction*)

2.2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja (*job satisfaction*)

Kreitner dan Kinicki (2007) dan Robbins dan Judge (2009) dalam Tandiontong (2016:137), Menyatakan bahwa Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah respons emosional terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2012:74), Menyatakan bahwa definisi kepuasan kerja sebagai berikut:

“Job Satisfaction When people speak of employee attitudes, they usually mean job satisfaction, which describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics. A person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about his or her job, while a person with a low level holds negative feelings.”

Artinya: kepuasan kerja merupakan dampak/hasil evaluasi seseorang dari berbagai aspek pekerjaannya. seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya.

Tandiontong (2016:145), Menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan kondisi yang dialami oleh Akuntan Publik sebagai auditor yang berkerja pada Kantor Akuntan Publik, ketika merasa puas atas jasa yang diberikan dan imbalan yang diterima.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional positif terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan sikap umum individu yang menjadi dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan, seperti auditor yang merasakan kepuasan kerja ketika jasa yang diberikan dan imbalan yang diterimanya.

2.2.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Tandiontong (2016:138), Menyatakan bahwa teori yang mendasari konsep kepuasan kerja adalah teori motivasi. Beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut :

1. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*)

Teori ERG, dikemukakan oleh Alderfer (1995) yang telah meninjau ulang teori hierarki kebutuhan Maslow untuk membandingkan secara lebih dekat dengan riset empiris. Hierarki kebutuhan yang direvisinya itu disebut teori ERG. Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu :

- a) Eksistensi (*Existence*)
- b) Keterhubungan (*Relatedness*)
- c) Pertumbuhan (*Growth*)

2. Teori kebutuhan McClelland

Teori ini didasarkan bahwa manusia memiliki kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan akan kepuasan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

- b) Kebutuhan akan kelompok pertemanan (*need for affiliation*) sebagai hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab
- c) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Tandiontong (2016:140), Menyatakan ada 3 teori kepuasan kerja yaitu :

- a) Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*) : Porter (2008), individu akan merasa puas jika menurut perasaan atau persepsinya *reward* yang didapat lebih besar daripada yang diinginkan. Sebaliknya jika *reward* yang diperoleh lebih kecil maka terjadi ketidakpuasan (*negative discrepancy*)
- b) Teori keadilan (*Equity Theory*) : Belque (2000), individu akan melakukan penilaian atas kepuasan kerja dengan membandingkan hasil yang diperolehnya.
- c) Teori dua faktor (*Two Factors Theory*) : Herzberg dalam bagian (2015:132), Menyatakan bahwa ada dua faktor yang dapat menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan pegawai yaitu : (1) *maintenance factors* dan (2) *motivational factors*. *Maintenance factors* disebut pula *dissatisfaction*, *hygiene factors*, *job context* dan *extrinsic factors*. *Maintenance factors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, yang meliputi gaji (*wage or salary*), teknik dan kualitas supervisi (*technical and quality supervision*), administrasi dan kebijaksanaan perusahaan (*company policies and administration*), kualitas hubungan interpersonal di antara rekan sekerja; dengan atasan; dan dengan bawahan (*quality interpersonal relations among peer, with superior; and subordinates*), keamanan kerja (*job security*), status tunjangan tambahan (*fringe benefits*), dan kondisi kerja (*working conditions*). Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absensi karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor pemeliharaan ini perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan (Malayu S. P. Hasibuan, 1996:109). Sedangkan *motivational factors* (faktor pemotivasian) disebut pula *satisfaction*, *motivator*, *job contents* dan *intrinsic factors*. *Motivational factors* adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan

psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan (Malayu S. P. Hasibuan, 1996:109). Hodgetts and Luthans (1994:396), mengatakan bahwa *motivational factors* ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, yang meliputi: prestasi (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tanggungjawab (*responsibility*), kemajuan atau promosi (*advancement*), kemungkinan perkembangan (*the possibility of growth*) dan pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

2.2.4.3 Dimensi Kepuasan Kerja (job satisfaction)

Norris, 1984; Kreitner dan Kinicki, 2005; Robbin's, 2007; dalam Tandiontong (2016:145), Menyatakan bahwa ada 3 dimensi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kepuasan eksternal dalam bekerja (*Extrinsic job satisfaction*) meliputi:
 - a) Tingkat kesulitan pekerjaan
 - b) Kompensasi
 - c) Kebijakan Kantor Akuntan Publik
 - d) Lingkungan kerja
 - e) Promosi
 - f) Gaya kepemimpinan
 - g) Hubungan antar karyawan
 - h) Supervisi
- 2) Kepuasan internal dalam bekerja (*Intrinsic on job satisfaction*) meliputi:
 - a) Keinginan untuk berprestasi
 - b) Pekerjaan itu sendiri
 - c) Otonomi dalam bekerja
 - d) Nilai moral
 - e) Tanggungjawab
 - f) Keamanan
 - g) Berbagai layanan sosial

- 3) Kepuasan umum dalam bekerja (*General job satisfaction*)
 - a) Kondisi pekerjaan
 - b) Rekan kerja yang menyenangkan

2.2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (job satisfaction)

Luthans, 2006; Fogarty et al, 2000; dan Benke et al, 1998; dalam Tandiontong (2016:137-138), Menyatakan bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a) Pekerjaan yang menantang
- b) Penghargaan yang sepadan
- c) Kondisi kerja yang mendukung
- d) Rekan kerja yang suportif
- e) Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian individu

Gregson, 1992 dan Backman 2000) dalam Tandiontong (2016:139), menyatakan bahwa ada 4 cara menyatakan kepuasan kerja :

- a) Meningkatkan kinerja
- b) Produktivitas
- c) Menurunkan absensi (ketidak hadiran)
- d) *Intention to quit* (keinginan berpindah)

Tandiontong (2016:139-140), Menyatakan bahwa salah satu alat ukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin (1969); Smith dan Stone (1992) adalah *Job Description Index* (JDI) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari lima hal yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*) : Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari kepuasan kerja, keberadaan otonomi, keberartian tugas serta karakteristik pekerjaan lainnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Armstrong (2003:132) dalam Bagia (2015:130), menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang harus dimiliki oleh aspek pekerjaan agar memberi motivasi instrinsik, yaitu:

- a) Integrasi, yaitu pekerjaan harus terintegrasi dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian
 - b) Otonomi, yaitu individu karyawan atau tim harus diberi otonomi sebesar-besarnya untuk menetapkan tujuan, menerapkan kebijakan, tanggung jawab dan pengendalian diri.
 - c) Signifikansi tugas, yaitu karyawan atau tim harus yakin bahwa tugas yang mereka lakukan adalah penting dan cukup berarti. Idealnya pekerjaan yang mereka lakukan dalam memberikan pelayanan atau fungsi yang penuh atau paling tidak ada sebagian produk atau jasa bisa dilihat secara utuh
 - d) Penggunaan dan pengembangan kemampuan, yaitu karyawan harus yakin bahwa pekerjaan tersebut memungkinkan mereka untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. Pekerjaan tersebut harus sesuai dengan kemampuan yang ingin dikembangkan.
 - e) Keragaman, yaitu semakin beragam tugas yang dilaksanakan maka semakin baik tugas tersebut.
- 2) Umpan balik, yaitu karyawan harus bisa mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang telah dilakukannya dari manajer atau pemimpin tim. Idealnya, secara intrinsik pekerjaan yang dilakukan bisa memberikan penilaian mengenai berhasil atau gagalnya pemegang pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan harus berada dalam posisi bisa memantau dan mengevaluasi kinerjanya sendiri dengan membandingkan pada sasaran dan standar yang telah ditetapkan sendiri.
 - 3) Pengawasan (Supervision) : Pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja mengacu kepada sejauh mana bawahan merasa bahwa atas mereka (supervisor) membantu mereka dalam mencapai hasil pekerjaan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari sikap kooperatif dari atasan dan adanya keterbukaan atasan dalam menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan pekerjaan.
 - 4) Rekan kerja (*Co-workers*) : Rekan kerja yang ramah, hangat, dan memiliki hubungan kerja sama yang baik merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan. Rekan kerja dan tim yang mendukung juga merupakan sumber

kenyamanan yang dapat memberikan peluang bagi karyawan dalam membangun jaringan kerja diantara rekan kerja.

- 5) Gaji (*Pay*) : Gaji merupakan sesuatu hal yang penting yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja, gaji juga dipandang sebagai cerminan bagaimana manajemen menilai kontribusi mereka terhadap organisasi.
- 6) Promosi (*Promotion*) : Promosi merupakan salah satu faktor dari JDI yang dapat menilai bagaimana persepsi mengenai masa depan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki peluang untuk dipromosikan atau naik jabatan, cenderung memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya dibandingkan dengan karyawan yang berpeluang rendah untuk naik jabatan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh komitmen organisasional dengan kepuasan kerja auditor

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan atau auditor memihak organisasi atau perusahaan tertentu yang memiliki keinginan memelihara, mempertahankan dan secara sukarela untuk selalu terlibat atau loyal dalam organisasi atau perusahaan tersebut dengan tujuan tertentu. Divie dan Sukirno (2013), Ika,dkk (2012), Tandiontong (2013), dan Folami,dkk (2012) telah melakukan penelitian dengan mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, tetapi Ika,dkk (2014), telah melakukan penelitian dengan mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian :

H₁: komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

2.3.2 Pengaruh komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor

Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seorang individu kepada profesinya. Komitmen profesional tidak terlepas dari orientasi kode etik profesional, sehingga pada akhirnya akan mendorong auditor untuk dapat berperilaku ideal, bersifat realistis dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam sebuah asosiasi profesi ditekankan adanya tingkat komitmen yang tinggi yang dapat diwujudkan dengan tingkat kerja yang berkualitas dan juga menjamin keberhasilan tugas yang dihadapinya. Semakin tinggi komitmen profesional semakin tinggi pula tingkat kerja auditor dalam menjalankan tugasnya. Ika,dkk (2012) dan Tandiontong (2013), telah melakukan penelitian dengan mendapatkan hasil bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, tetapi Dwi dan Wirakusuma (2012), Ika,dkk (2014), dan Aditya (2013), telah melakukan penelitian dengan mendapatkan hasil bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian :

H₂: komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

2.3.3 Pengaruh motivasi dengan kepuasan kerja auditor

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi memiliki andil yang besar dalam kepuasan kerja. Motivasi penting bagi auditor karena dengan motivasi ini diharapkan seorang auditor dapat bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Ika,dkk (2012), telah melakukan penelitian dengan mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian :

H₃: motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

2.3.4 Pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, dan motivasi dengan kepuasan kerja auditor

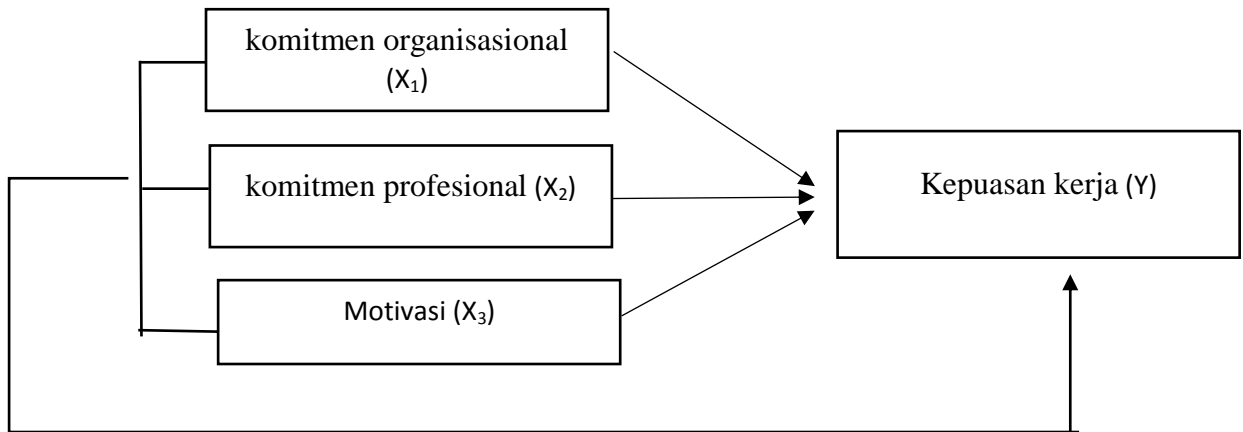
Kepuasan kerja auditor mempunyai pengaruh terhadap kontribusi seseorang auditor dalam menjalankan bisnis di kantor akuntan publik. Untuk mendapatkan kepuasan kerja auditor haruslah mempertahankan Komitmen organisasional, dimana seorang auditor memiliki rasa ingin mempertahankan dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaannya di kantor akuntan publik untuk mencapai tujuan dari kantor akuntan publik tersebut. Seorang auditor juga harus memiliki motivasi dalam diri sendiri sehingga memiliki rasa dorongan ingin terus bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, serta menerapkan komitmen profesional karena komitmen profesional tidak terlepas dari ketaatan pada standar profesi, akuntabilitas profesi dan kode etik profesional, sehingga auditor dapat memiliki rasa tanggung jawab pada profesinya dalam memahami pelaksanaan audit dan standar auditing yang dijalankan pada kantor akuntan publik. Ika,dkk (2012), telah melakukan penelitian dengan mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian :

H₄: komitmen organisasional, komitmen profesional, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Bedasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat ditunjukkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.5 Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor