

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh kondisi dan perilaku karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam organisasi. Kantor Pelayanan Pajak tidak dapat mencapai tujuan secara optimal tanpa dukungan dari pegawainya. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai unit organisasi pemerintah yang memberikan pelayanan pada publik dalam bidang perpajakan, pegawai Kantor Pelayanan Pajak dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik. Selain itu, juga dapat memenuhi target yang ditetapkan pemerintah. Komisi XI DPR RI dan Kementerian Keuangan menyepakati target penerimaan perpajakan pada tahun 2012 naik Rp 5 triliun, menjadi sekitar Rp 1.024,3 triliun (Kompas.com). Dwi Fitri dan Bambang (1999) mengungkapkan bahwa individu dapat mengalami tingkat konflik peran yang tinggi apabila dihadapkan pada lingkungan pekerjaan yang menekankan pada pencapaian target.

Munculnya beberapa kasus yang melibatkan orang perpajakan, memunculkan fakta bahwa pegawai pajak juga melayani konsultasi perpajakan bagi perusahaan-perusahaan (ekonomi.kompasiana.com). Apabila pegawai pajak melayani konsultasi perpajakan bagi perusahaan-perusahaan, tugas yang diterima pegawai pajak tentulah lebih dari satu, yaitu tugas pokok pegawai pajak sudah ditetapkan oleh Menteri Keuangan nomor

62/PMK.01/2009 dan jasanya sebagai konsultan pajak. Ketika tugas tersebut datang secara bersamaan dan menimbulkan rasa kesulitan untuk memilih tugas yang mana yang harus dipenuhi terlebih dahulu tanpa mengabaikan tugas yang lainnya, hal tersebut disebut sebagai konflik peran.

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja (Dwi Fitri dan Bambang, 1999). Apabila tugas sebagai konsultan pajak bagi perusahaan datang bersamaan dengan tugas pokoknya di Kantor Pelayanan Pajak, Pegawai tersebut harus memilih untuk didahulukan. Jika pilihan terletak pada pelayanan tugas utamanya di Kantor Pelayanan Pajak, maka hal tersebut dapat dikatakan berkomitmen dengan profesinya.

Konflik Peran akan membuat individu melakukan pilihan dalam hal berkomitmen. Akuntan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja karena konflik peran yang dialaminya dapat mengakibatkan penurunan pada kepercayaan pada organisasinya (Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999). Hasil Penelitian Mahfuz (2011) juga mendukung adanya hal tersebut, konflik peran merupakan prediktor dari komitmen dimana individu yang memiliki tingkat konflik peran lebih tinggi cenderung kurang berkomitmen untuk organisasi. Rahmawati dan Ari (2001) menemukan konflik peran berpengaruh terhadap komitmen profesi. Akuntan yang memiliki komitmen profesi yang tinggi, biasanya mengalami konflik peran yang tinggi pula dalam organisasinya.

Penelitian Dwi dan Imam (2002) menemukan bahwa jabatan organisasi juga memiliki pengaruh terhadap komitmen selain konflik peran. Jabatan organisasi merupakan kedudukan individu dalam struktur organisasi. Jabatan yang lebih tinggi dalam tingkatan hirarki organisasi membuat individu memiliki aktualisasi diri yang lebih kuat, kepuasan kerja, serta komitmen profesi dan kepercayaan organisasi yang lebih kuat (Adler dan Aranya dalam Dwi dan Imam, 2002). Penelitian Aranya dan Ferris (1984) juga menemukan bahwa seorang manajer memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi tempatnya bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya sebagai akuntan jika dibandingkan dengan anggota staf. Pasewark dan Strawser (1996) menjelaskan mengenai variabel *antecedent* (variabel pemicu) dari *job insecurity*, salah satunya adalah konflik peran dan yang menjadi variabel *consequent* (variabel konsekuensi) salah satunya adalah kepercayaan organisasi. Penelitian mengenai konflik peran, jabatan organisasi, kepercayaan organisasi, dan komitmen profesi merupakan penelitian yang penting dikarenakan memiliki manfaat dalam penelitian-penelitian dibidang akuntansi berperilaku selanjutnya dan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pergantian karyawan di organisasi. Latar belakang tersebut merupakan dasar penelitian ini dilakukan, yaitu tentang Faktor-faktor Pemicu Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Profesi pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap kepercayaan organisasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap komitmen profesi ?
3. Apakah terdapat pengaruh jabatan organisasi terhadap kepercayaan organisasi ?
4. Apakah terdapat pengaruh jabatan organisasi komitmen profesi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepercayaan organisasi.
2. Mengetahui apakah konflik peran berpengaruh terhadap komitmen profesi.
3. Mengetahui apakah jabatan organisasi berpengaruh terhadap kepercayaan organisasi.
4. Mengetahui apakah jabatan organisasi berpengaruh terhadap komitmen profesi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah :

1. Memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dibidang akuntansi terutama yang berkaitan dengan Akuntansi Keprilakuan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai topik yang sama ataupun yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusianya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi haruslah sistematis, agar maksimalkan fungsi dan memudahkan dalam penulisannya. Uraian dan penjelasan dari sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang yang mendasari penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika dalam penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu, juga membahas tentang landasan teori,

kerangka pemikiran penelitian, serta hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas rancangan penelitian yang dilakukan, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrumen penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini membahas mengenai gambaran dari subyek penelitian dan membahas mengenai hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian, keterbatasan dari penelitian dan saran yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang terkait.