

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Agus Samekto dan Soni Agus Irwandi (2010)

Agus Samekto dan Soni Agus Irwandi (2010) melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Dimensi Personalitas dengan Kinerja Dosen di Surabaya". Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa pada tingkat alfa 0.01 dimensi personalitas (*organization commitment, professional commitment, job satisfaction, dan motivation*) mempunyai hubungan yang tidak signifikan / rendah terhadap kinerja dosen dikarenakan rendahnya kesejahteraan dosen. Rendahnya kesejahteraan dosen ini berdampak pada rendahnya *organization commitment, professional commitment, job satisfaction, dan motivation* para dosen. Hal tersebut dikarenakan rendahnya harapan yang diterima dosen atas tindakan yang dilakukannya. Hanya variabel *ability* saja yang mempunyai hubungan positif signifikan, hal ini dikarenakan adanya regulasi yang memaksa dosen secara individu untuk memenuhi kualifikasi seorang dosen.

Persamaan : Variabel yang digunakan sama dan metode pengambilan sampel yang digunakan dengan menggunakan kuisioner.

Perbedaan : Penelitian sebelumnya melibatkan responden akuntan pendidik di universitas se Surabaya, sedangkan sampel penelitian sekarang melibatkan auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

2.1.2 Gunawan Cahya Sumirat (2006)

Gunawan Cahyasumirat (2006) melakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja internal Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terdapat dua hipotesis yang diterima diantaranya profesionalisme internal auditor mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja internal auditor.

Persamaan : Variabel yang digunakan sama.

Perbedaan : Responden yang dilibatkan adalah auditor internal yang bekerja di Bank BUMN sedangkan sampel penelitian sekarang melibatkan auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

2.1.2 Cecilia Engko (2006)

Cecilia Engko (2006) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening ”. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa dari empat hipotesis yang diterima, dua diantaranya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual dengan nilai pathnya 0,252 sedangkan *self esteem* memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja individual, dengan nilai pathnya -0,235.

Sampel yang digunakan yaitu mahasiswa S2 UGM jurusan ilmu – ilmu sosial yang berprofesi sebagai dosen.

Persamaan : Sama-sama menggunakan variabel *self esteem* dan jenis penelitian yaitu kuantitatif.

Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan *self esteem* sebagai variabel intervening. Sampel yang dilibatkan adalah mahasiswa S2 UGM sedangkan sampel penelitian sekarang menggunakan auditor di KAP Surabaya.

2.1.4 Anni Ompu Sunggu (2004)

Anni Ompu Sunggu (2004) Melakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Peningkatan Kinerja (studi empiris pada internal auditor PLN se-Indonesia) ”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa hanya empat dimensi profesionalisme yang dapat mempengaruhi kinerja auditor diantaranya auditor internal yang mempunyai tingkat profesionalisme tinggi akan lebih puas dengan pekerjaannya (untuk dimensi afiliasi komunitas, dimensi profesionalisme kewajiban sosial), sedangkan auditor internal yang mempunyai profesionalisme tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Selanjutnya auditor yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan meningkatkan kinerja auditor internal.

Persamaan : Variabel yang digunakan profesionalisme, komitmen organisasi, kinerja auditor serta kepuasan kerja

Perbedaan : Responden yang dilibatkan internal auditor yang bekerja di PLN se-Indonesia, sedangkan penelitian ini melibatkan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Temuan penting dan alat analisis yang digunakan
Arraya Polack and Armenic 1981	Komitmen profesional	Komitmen profesional merupakan komitmen organisasi tetapi lebih mirip dengan komitmen organisasi daripada kepuasan kerja
Arraya and Ferris 1984	Komitmen profesional	Komitmen profesional lebih tinggi pada akuntan publik Komitmen profesional berhubungan dengan komitmen organisasional dan komitmen organisasional berhubungan negatif dengan kepuasan dan turnover
Sri Trianingsih 2003	Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor: motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris KAP di Jawa Timur)	Komitmen profesional dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Komitmen profesional dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi
Siti Nurhendar 2007	Pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV Aneka Semarang)	Secara bersama – sama semangat kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Handriyani Dwilita 2008	Analisis pengaruh motivasi, stress, dan rekan kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan	Motivasi, Stress kerja dan rekan kerja yang tinggi justru akan dapat menurunkan kinerja auditor

2.2 Landasan Teori

Teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah teori ekspektasi yang dikemukakan oleh Kurt Levin dan Edward Tolman (1930). Teori mengungkapkan bahwa seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu

tindakan tertentu bila ada pengharapan yang akan di dapat dalam pelaksanaan tindakan tersebut. Jadi seorang auditor akan memiliki kinerja yang baik jika suatu tindakan tersebut menghasilkan suatu pengharapan yang jelas ketika seorang auditor diharuskan untuk melakukan suatu tindakan.

Ditinjau dari dimensi personalitas, seorang auditor akan memiliki *self esteem*, profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, lokus kendali dan tekanan kerja yang tinggi bila ada harapan yang akan di dapat jika melaksanakan suatu tindakan tersebut. Pada penelitian ini penulis ingin menguji tujuh dimensi personalitas (*self esteem, profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, lokus kendali dan tekanan kerja*) bagaimana hubungannya terhadap kinerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

2.2.1 Kinerja Auditor

Dalam konsep manajemen, manusia merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan / instansi yang diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya rasa tanggung jawab dan saling membangun. Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi. (Durham 1984 dalam Alvaro Amaral 2008) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkatan dimana tujuan secara aktual tercapai. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak (supervisi, perencanaan, pengambilan keputusan). Kinerja juga termasuk dimensi kualitas dan kuantitas. Kinerja auditor juga identik dengan kemampuan seorang

auditor bahkan berhubungan dengan komitmen suatu profesi akuntan (Leinkart dan Seweikart,1992 dalam Gunawan Cahya Sumirat,2006).

Lee(2000) mengungkapkan bahwa orang akan menyukai pekerjaan jika mereka termotivasi untuk pekerjaan itu, dan secara psikologi bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah berarti, ada rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pengetahuan mereka. Berdasarkan uraian tersebut kinerja merupakan capaian atas apa yang direncanakan, baik oleh pribadi, kelompok maupun organisasi. Kinerja dimaknai bagus apabila capaian sesuai dengan rencana, apabila capaian melebihi rencana maka kinerja dimaknai sangat bagus. Sebaliknya apabila capaian tidak sesuai dengan rencana maka capaian dimaknai dengan jelek.

Kinerja yang baik akan menimbulkan kepuasan, namun auditor yang puas akan hidupnya tidak selalu auditor yang memiliki kinerja yang baik. Tingkat kinerja auditor dapat diartikan sebagai kewajiban pribadi yang dimiliki seorang auditor untuk memenuhi kewajiban legal yang timbul dari pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab dala lingkungan organisasi dimana ia berada.

2.2.2 Self Esteem

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan – perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita.

Self esteem diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survey *self esteem* adalah “ saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang berarti, seperti orang lainnya “, sedangkan pernyataan – pernyataan negatif adalah “ saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan”.

Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan yang tidak sepakat dengan pernyataan negative memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003).

2.2.3 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi cenderung di definisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa melibatkan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan pada organisasi. Seberapa jauh komitmen seorang auditor terhadap organisasi tempat ia bekerja sangatlah menentukan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Mowday et,al (1982) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi serta kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan auditor dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional juga menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota dalam

organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

2.2.4 Komitmen Profesionalisme

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. (Wibowo,1996 dalam Sri Trianingsih,2003) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama kerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan karena tenaga profesional telah di didik untuk melaksanakan tugasnya secara independen dan memecahkan masalah yang timbul dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional.

2.2.5 Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap auditor terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri auditor yang terarah untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dibandingkan dengan auditor yang tidak memiliki motivasi.

(Fuad Mas'ud dalam Eva Kris Diana Devi,2009) Setiap orang yang dapat memicu (menggerakkan) baik kebutuhan materil, emosional, spiritual maupun nilai – nilai atau keyakinan tertentu. Konsep motivasi dari beberapa literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik

dalam dirinya (motivasi intrinsik) ataupun luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan, antara lain pencapaian atas pekerjaan, pengakuan yang diperoleh dari institusi, dan kemajuan dalam berkarir sedangkan faktor ekstrinsik apabila seseorang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya, munculnya ketidakpuasan.

2.2.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan diyakini yang seharusnya diterima (Robbins,1996 dalam Sri Trianingsih,2003). Seseorang yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa keinginan , kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja (Meyer dan Tett, 2003) sehingga kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan sekumpulan perasaan dan kepuasan kerja yang bersifat dinamik.

Di dalam lingkungan kerja terdapat dua hal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain hubungan personal individu dengan lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

2.2.7 Lokus Kendali

Lokus kendali adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada keyakinan seseorang tentang apa yang menyebabkan hasil yang baik atau buruk dalam hidupnya. (Julian Rotter,1954 dalam Bima Bayu Aji,2001) menyatakan

bahwa lokus kendali mengacu pada sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa – peristiwa yang dapat mempengaruhi mereka. Individu dengan lokus kendali internal yang tinggi lebih percaya bahwa peristiwa yang terjadi adalah akibat dari perilaku mereka sendiri dan tindakan. Sedangkan individu dengan lokus kendali eksternal yang tinggi percaya bahwa kekuatan orang lain, takdir, atau kebetulan terutama menentukan peristiwa.

2.2.8 Tekanan Kerja

Luthans dalam Bima Bayu Aji,2001 mendefinisikan bahwa stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang selalu mengandalkan kemampuan fisik seseorang, dengan demikian stres kerja disebabkan oleh lingkungan dan tanggapan setiap individu berbeda – beda.

Ketika tekanan kerja mengganggu keseimbangan seseorang, perilaku individu sering menyimpang dari pola perilaku normal mereka yang akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Tekanan kerja telah mendapatkan perhatian lebih dalam penelitian sebelumnya tentang akuntan. Seperti skandal yang terungkap baru – baru ini yang terjadi pada bidang akutansi, yaitu skandal Enron, Worldcom / KAP Andersen telah menunjukkan adanya tekanan kerja dari organisasi, menyebabkan akuntan melakukan tindakan yang tidak etis dalam konteks kerangka profesional dan struktur organisasi. Dalam prakteknya auditor sering bekerja di bawah tekanan yang tinggi dan sering kali bekerja dalam waktu yang padat dan ketat.

2.3 Pengaruh Hipotesis

Pengaruh *Self esteem* terhadap kinerja auditor

Seseorang yang merasa dirinya berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) seperti dikutip dari Engko (2006,7) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individual.

Self esteem yang dimiliki karyawan jika tinggi, maka akan semakin meningkatkan kinerja individual karena dengan adanya tingkat harga diri yang tinggi membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri (*self esteem*) yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin turun.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja auditor

Komitmen organisasional merupakan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen dibentuk dalam tiga indikator yaitu : afeksi, continuance dan normatif. Penelitian yang dilakukan Porter dan Streer (1982) dalam Muhadi (2007) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai komitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi bagi kebaikan organisasi jadi komitmen pada organisasi mempengaruhi kinerja.

Pengaruh komitmen profesionalisme terhadap kinerja auditor

Komitmen profesional ialah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu. Kalbers dan Fogarty (1995), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa ada satu hubungan signifikan antara profesionalisme dengan komitmen profesionalisme yaitu hubungan dengan sesama profesi. Harrel and Stahl, (1984) hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen profesional berhubungan dengan kinerja dan dapat digunakan sebagai alat prediksi kesuksesan dan tingginya kinerja. Auditor yang memiliki komitmen profesi yang tinggi secara logis akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Auditor yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian Ferris (1981) mengungkapkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berhubungan positif dengan kinerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Ada enam aspek yang digunakan untuk mengukur aspek kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Seorang auditor yang tidak bisa mengaktualisasikan dirinya secara profesional cenderung tidak puas dalam bekerja dan terwujud dengan hasil kinerja yang jelek. Studi yang dilakukan

Norris dan Neihbuhr (1984) dalam Agus Samekto dan Soni Agus Irwandi (2010) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara profesionalisme untuk pandangan sesama profesi dengan kepuasan kerja tercermin dengan tingginya kinerja yang dicapai. Ketidakpuasan pada pekerjaan akan tercermin pada rendahnya kinerja disebabkan rendahnya profesionalisme, sebagai dampak dari rendahnya kemampuan auditor untuk mengaktualisasi diri secara profesional.

Pengaruh lokus kendali terhadap kinerja auditor

Menurut mangkunegara (2001) dalam wikipedia bahasa indonesia , istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Alvaro Amaral Menezes (2008) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lokus kendali berdampak pada kinerja auditor, artinya bahwa internal auditor yang memiliki lokus kendali internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan auditor yang memiliki lokus kendali eksternal.

Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja auditor

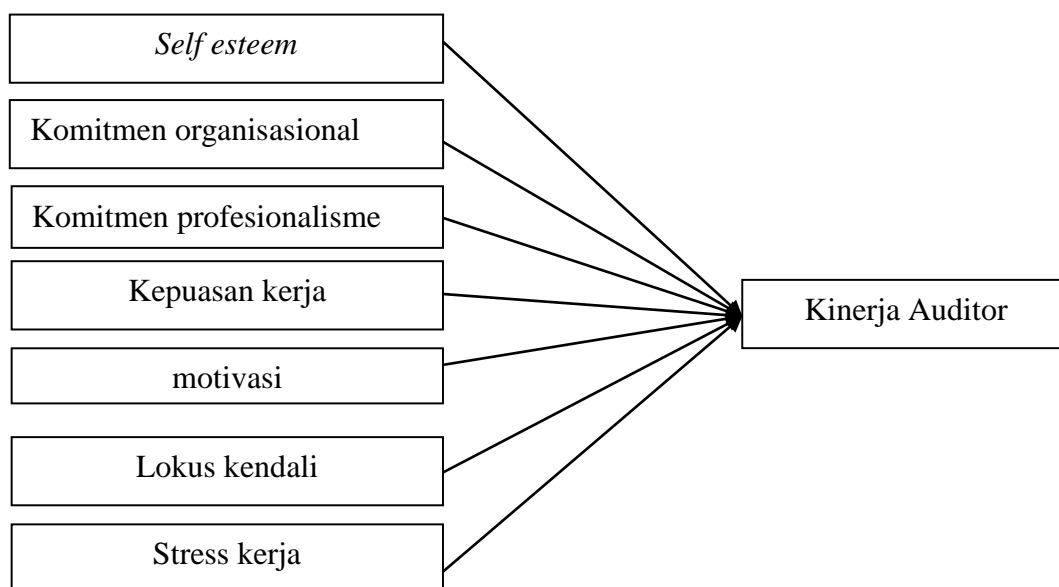
Stress kerja merupakan suatu interaksi yang berkaitan dengan lingkungan organisasi. Stress dalam pekerjaan merupakan sesuatu yang membuat keadaan tegang, takut, cemas ataupun bingung.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hadriyani Dwilita (2008) mengemukakan bahwa faktor – faktor stress ternyata mempengaruhi kinerja

auditor secara positif, ketika stress meningkat maka dapat meningkatkan kinerja auditor.

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar di bawah ini merupakan kerangka pemikiran yang diambil dengan menyimpulkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian. Gambar penelitian ini menggambarkan hubungan antara dimensi personalitas (*self esteem, komitmen organisasional, profesionalisme, kepuasan kerja, motivasi, lokus kendali dan tekanan kerja*) sebagai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 **Hipotesis Penelitian**

Dari kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

- H1 : *Self esteem* berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H2 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H3 : Komitmen profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H4 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H6 : Locus kendali berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H7 : Tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.