

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini kemajuan teknologi dan perkembangan ekonomi begitu cepat dirasakan, seiring dengan kemajuan dan perkembangan tersebut menuntut semua bidang usaha untuk siap menghadapi era persaingan global tersebut, begitu juga hal ini akan dihadapi oleh lembaga akuntan publik di indonesia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali organisasi yang secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, komitmen organisasional, profesionalisme, kepuasan kerja, dan motivasi seseorang terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian dalam organisasi tersebut (Mowday, Porter dan Steers, 1982). Sehingga komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap setiap pekerja di dalam organisasi tersebut.

Adanya komitmen organisasi dan partisipan dapat berkembang searah dan seiring sejalan dalam usaha mewujudkan program organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi dapat mempengaruhi motivasi individu untuk menentukan suatu hal. Motivasi pada dasarnya merupakan proses untuk mencoba

mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Disamping komitmen organisasional juga terdapat orientasi profesional yang akan menimbulkan komitmen profesional yang akan mempengaruhi kepuasan kerja. Para profesional akan lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan norma dan kode etik yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Kepuasan kerja merupakan pertanda awal komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik (Gregson,1992).

Aranya et,al (1982) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan, dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai alat prediksi kepuasan kerja. Mereka menyatakan bahwa terdapat suatu hubungan nyata secara statistik antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional berpengaruh secara tidak langsung dengan kepuasan kerja melalui komitmen organisasional. Harrel and Stahl, 1984; jiambalvo (1979) mengungkapkan bahwa dimensi personalitas dapat digunakan sebagai alat prediksi kesuksesan dan dihubungkan dengan tingginya tingkat kinerjanya.

Agus Samekto dan Soni Agus Irwandi (2010) mengungkapkan bahwa dimensi personalitas (*organization commitment, professional commitment, job satisfaction* dan *motivation*) mempunyai hubungan tidak signifikan / rendah dengan kinerja dosen. Penelitian ini hanya membahas pengaruh lima dimensi personalitas terhadap kinerja dosen.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *self esteem*. *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan seseorang dan bagaimana orang lain memperlakukan seseorang. Seorang dengan *self esteem* yang tinggi adalah dimana ia melihat dirinya sendiri berharga, mampu dan dapat diterima. Sedangkan orang dengan *self esteem* rendah adalah orang yang tidak merasa baik dengan dirinya sendiri. Seorang auditor dengan *self esteem* yang tinggi akan semakin baik kinerjanya dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin membahas kembali hubungan dimensi personalitas (*self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali dan tekanan kerja) terhadap kinerja auditor. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ” **PENGUJIAN EMPIRIS DIMENSI PERSONALITAS TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA**”.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini menggunakan variabel *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali, dan tekanan kerja sebagai variabel independen yang diduga mempengaruhi kinerja auditor sebagai variabel dependen. Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk beberapa pertanyaan penelitian:

1. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
3. Apakah komitmen profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
6. Apakah lokus kendali berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
7. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan secara empiris:

1. *Self esteem* terhadap kinerja auditor
2. Komitmen organisasional terhadap kinerja auditor
3. Komitmen profesionalisme terhadap kinerja auditor
4. Motivasi terhadap kinerja auditor
5. Kepuasan kerja terhadap kinerja auditor
6. Lokus kendali terhadap kinerja auditor
7. Tekanan kerja terhadap kinerja auditor

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat:

a. Kantor Akuntan Publik

Sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui hubungan dimensi personalitas (*self esteem, komitmen organisasional, profesionalisme, kepuasan kerja, motivasi, lokus kendali dan tekanan kerja*) terhadap kinerja auditor, dimana dimensi personalitas mempunyai hubungan terhadap kinerja auditor.

b. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keprilakuan (*behavior accounting*).

c. Pembaca / Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi pembaca atau peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian yang serupa dan sebagai bahan referensi bagi penelitian yang serupa dimasa mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai penulisan skripsi ini, maka dalam penulisannya akan dibagi menjadi lima bab, dengan rincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan uraian – uraian mengenai masalah yang timbul sehingga mendorong penulisan skripsi ini, yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat

penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini disajikan teori – teori dan penelitian terdahulu sebagai landasan pokok untuk dapat menganalisis dan memahami objek – objek pembahasan, meliputi hal – hal yang telah ditetapkan dalam perumusan masalah, yaitu pengertian dimensi personalitas (*self esteem, komitmen organisasional, profesionalisme, kepuasan kerja, motivasi, lokus kendali dan tekanan kerja*). Bab ini juga akan menguraikan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diulas mengenai metode penelitian yang meliputi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini akan dibahas masalah pengaruh serta hubungan variable dimensi personalitas (*self esteem, komitmen organisasional, profesionalisme, kepuasan kerja, motivasi, lokus kendali dan tekanan kerja*) terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.