

THE EFFECT OF WORKPLACE SPIRITUALITY ON AUDIT QUALITY WITH JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATION VARIABLE

Muhamad Fuji Hakiki¹ Yuyu Putri Senjani²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga

yuyu.senjani@uin-suka.ac.id

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 27-09-2021

Tgl. Diterima : 25-03-2022

Tersedia Online : 26-04-2022

Keywords:

Workplace Spirituality,
Kepuasan Kerja, dan
Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workplace spirituality on audit quality with job satisfaction and organizational commitment as mediation. The sampling technique used purposive sampling using non-experimental primary data (questionnaire). This study uses a multivariate analysis tool with 2 methods, namely the first generation technique and the second generation technique. The results showed that (1) workplace spirituality had a positive and significant effect on audit quality through job satisfaction, (2) workplace spirituality had a positive and significant effect on audit quality through organizational commitment not proven.

PENDAHULUAN

Dikutip dari Siaran Pers OJK dengan nomor SP 62/DHMS /OJK/X/2018, Jakarta, 1 Oktober 2018 Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memberikan sanksi administratif berupa pembatalan pendaftaran kepada KAP (Kantor Akuntan Publik) Satrio, Bing, Eny dan Rekan bersangkutan dengan hasil pemeriksaan OJK terhadap PT SNP (PT Sunprima Nusantara Pembiayaan). KAP Satrio, Bing, Eny dan Rekan pada faktanya memberikan opini Laporan Keuangan Tahunan SNP Finance dengan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Akan tetapi, SNP Finance diindikasikan telah membuat laporan keuangan yang secara signifikan tidak selaras dengan kondisi sebenarnya setelah OJK melakukan pemeriksaan. Aktivitas ini menyebabkan kerugian banyak pihak.

Berdasarkan pernyataan menurut (Boynton et al., 2001), Laporan Keuangan Tahunan Auditan (LKTA) merupakan hasil

penyelidikan auditor sebagai individu yang memiliki kapabilitas dalam memeriksa laporan keuangan tahunan suatu perusahaan. Auditor memberikan pelayanannya tersebut semata-mata untuk seluruh *stakeholder*.

Dalam prosesnya, semua bukti yang ada dijadikan acuan audit dengan tetap memelihara objektivitas dan mengelakan bias (Brody et al., 2015). Untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut, Kantor Akuntan Publik (KAP) harus memenuhi beberapa indikator kualitas audit. Indikator kualitas audit merupakan suatu indikator kunci yang memungkinkan suatu audit yang berkualitas dilaksanakan secara konstan oleh auditor melalui KAP sesuai dengan standar profesi dan ketentuan hukum yang berlaku (IAPI, 2016). Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sebagai anggota asosiasi dari *Internasional Federation of Accountants* (IFAC) mengadopsi indikator kualitas audit yang diterbitkan IFAC pada tahun 2014. IFAC menggaris bawahi bahwa elemen

kunci kualitas audit meliputi *input*, proses dan *output* (hasil audit). Apabila melihat fenomena di atas, *output* berupa opini yang dikeluarkan oleh KAP tersebut yang tidak selaras dengan hasil pemeriksaan OJK besar kemungkinan dikarenakan adanya ketidak-sesuaian dalam indikator *input* dan proses.

Dalam konstruk *Auditor mood or affect* berdasarkan saran dari literatur sebelumnya, kepuasan kerja ditambahkan Brown et al. (2016) sebagai indikator kualitas audit. Secara definisi, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari pengalaman di tempat kerja sehingga meningkatkan motivasi intrinsik pada karyawan (Gold et al., 2017). Beberapa teori telah mencoba untuk menjelaskan anteceden dan konsekuensi dari kepuasan kerja. Teori motivasi merupakan teori yang sering menjadi dasar penelitian. Teori ini dibagi menjadi dua kerangka kerja utama, yaitu 1) teori isi, yang fokus pada pentingnya pekerjaan dan 2) teori proses, yang berurusan dengan penjelasan tentang bagaimana karakteristik profesional berinteraksi dengan variabel seperti harapan, kebutuhan dan nilai-nilai karyawan yang harus dipenuhi (Chatzoglou et al., 2011).

Dalam penelitian lain komitmen organisasi merupakan variabel terpisah yang secara langsung memberikan pengaruh terhadap kualitas audit (Tandiontong, 2015). Menurut beliau komitmen organisasi terhadap kualitas audit merupakan kemauan auditor dengan tanpa paksaan untuk selalu setia kepada suatu kantor akuntan publik disertai tujuan tertentu.

Seperti yang dilakukan Brown et al. (2016), berdasarkan fenomena di atas dan indikator kualitas audit yang ada, memicu peneliti lainnya untuk mengembangkan indikator kualitas audit yang ada untuk menciptakan kualitas audit yang lebih baik. Salah satunya terkait indikator *workplace spirituality*. Baik dari kepuasan kerja maupun komitmen organisasi berdasarkan penelitian Fanggidae et al.,

(2016) memiliki kesamaan yaitu keduanya dipengaruhi secara positif oleh *workplace spirituality*.

Menurut Daniel (2010) *workplace spirituality* adalah tentang keterhubungan. Harrington (2004) meninjau bahwa *workplace spirituality* adalah tentang karyawan yang memiliki tujuan dan makna yang sama dalam pekerjaan mereka. *workplace spirituality* juga dapat didefinisikan sebagai kerangka kerja nilai-nilai organisasi yang dibuktikan dalam budaya yang menaikkan pengalaman transenden auditor melalui proses kerja, menyediakan perasaan mereka terhubung dengan auditor lainnya dengan cara yang menyalurkan perasaan positif (Jurkiewicz & Giacalone, 2004).

Berdasarkan penelitian sebelumnya Hassan et al. (2016), Fanggidae et al. (2016) dan Gold et al. (2017) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja. Begitu juga berdasarkan penelitian Mohamed & Ruth (2016), Fanggidae et al. (2016) dan Nafis, Fitri, & Mujib (2018) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memengaruhi komitmen organisasi. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memengaruhi indikator kualitas audit kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari beberapa penelitian tersebut, dapat diasumsikan bahwa *workplace spirituality* memengaruhi secara tidak langsung terhadap kualitas audit.

Hingga saat ini, penelitian yang membahas hubungan *workplace spirituality* terhadap kualitas audit baru dilakukan oleh Kusumo et al. (2018). Akan tetapi, *Path Analysis* yang dilakukan Kusumo et al. (2018) bukanlah melalui kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Penelitian Kusumo et al. (2018) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional auditor behaviour*. Implikasi dari temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas audit dapat ditingkatkan melalui *workplace spirituality*.

Dari perbedaan indikator yang digunakan dalam meneliti pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit, secara langsung menunjukkan bahwa adanya perbedaan penggunaan *path analysis*. Pada penelitian ini dalam menguji implikasi *workplace spirituality* terhadap kualitas audit terdapat 2 variabel mediasi, yaitu melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Analisis terhadap beberapa variabel mediasi ini disebut sebagai *multiple mediating effects* (Sholihin & Ratmono, 2013). Untuk mengetahui sifat hubungan variabel yang diteliti, peneliti memakai analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan teknik *Partial Least Square* SEM (SEM-PLS). Analisis ini digunakan untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serentak. Adapun alasan penggunaan teknik SEM-PLS adalah berkaitan dengan tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu penelitian yang bersifat eksploratoris atau perluasan teori yang sudah ada (Sholihin & Ratmono, 2013).

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori pertukaran sosial

Teori pertukaran sosial adalah teori dalam ilmu sosial yang digambarkan sebagai kontrak subjektif yang berorientasi pada hubungan antara individu dan organisasi yang ditandai dengan rasa saling percaya, fokus jangka panjang, dan komitmen terbuka (Cannon & Herda, 2016). Menurut teori pertukaran sosial, ketika auditor dan KAP berhubungan positif seperti diperlakukan adil, diberikan *reward*, dan lain sebagainya maka auditor tersebut akan menganggap diri mereka sebagai bagian dari KAP dan berkomitmen kepada KAP (Haldorai et al., 2019). Bahkan auditor akan merasa berhutang sehingga ia cenderung membalas kebaikan tersebut dengan mengedepankan visi KAP dan menghindari perilaku yang negative.

Teori Motivasi

Luthans (1998) dalam Bhatti et al. (2016) menyebutkan bahwa motivasi mewakili proses yang membangkitkan, memberi energi, mengarahkan sekaligus mempertahankan perilaku dan kinerja. Dalam kata lain, motivasi dapat dianggap sebagai proses menstimulasi diri sendiri ataupun seseorang untuk melakukan dan mencapai target yang diinginkan

Literatur teori motivasi berdasarkan Reinholdt (2006) telah dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang membuat seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu dirangsang dari luar dirinya. Hal ini dikarenakan setiap individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Adapun yang dimaksud motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang membuat seseorang untuk melakukan sesuatu karena adanya perangsang dari luar. Dalam kaitannya untuk suatu instansi seperti kantor akuntan publik, baik ekstrinsik maupun intrinsik sangat diperlukan untuk menganalisis dan memahami motivasi dan perilaku auditor.

Kualitas Audit

Hasil audit yang berkualitas tinggi dan dapat diandalkan sejatinya dipengaruhi kualitas audit (Chang et al., 2008). Menurut De Angelo (1981), kualitas audit adalah kemungkinan bahwa auditor akan mendeteksi salah saji material dalam laporan keuangan klien dan secara jujur melaporkan kesalahan material, misrepresentasi, atau kelalaian dalam statistik keuangan klien melalui Laporan Keuangan Tahunan Auditan (LKTA).

Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gupta, Kumar, dan Singh (2014) kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang paling penting dalam penelitian organisasi. Beberapa penelitian terkait keputusan kerja telah memberikan bukti bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan gejala-gejala negatif seperti bolos kerja, banyak mengeluh, semangat kerja rendah, dan *turnover* yang tinggi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang digagas oleh Mowday et al. (2013) memiliki beberapa ciri, yaitu 1) *Belief* yang kokoh serta pengakuan terhadap visi, misi, dan nilai organisasi; 2) Kecermatan untuk *hardwork*; dan 3) Keinginan yang tinggi untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini sejatinya terkait dengan komitmen afektif karena identik dengan sejauh mana seseorang merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin tinggi nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen individu pada organisasi

Tipologi lain dari komitmen organisasi dan yang sering digunakan dan dikembangkan yaitu model dari Allen dan Meyer (1990, 1996, & 2000) dengan menunjukkan tiga komponen terkait komitmen organisasi, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinum, dan komitmen normatif. Ketiga komponen tersebut ditinjau sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan individu dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi

Tandiontong (2015) memvariasi komponen tersebut terhadap komitmen Auditor khususnya di Akuntan Publik, yakni (1) Komitmen Afektif, meliputi: (a) rekognisi dengan pekerjaan Auditor, (b) Afeksi dalam KAP, (c) Ikatan emosional Auditor dengan KAP, (d) Rasa mempunyai Auditor, (e) Arti pribadi pekerjaan Auditor, (f) Auditor komponen dari KAP; (2) Komitmen Kontinum, meliputi: (a) *Responsible* KAP, (b) Keperluan Auditor di KAP, (c) Pilihan Profesi Lain, (d) Kemapanan Kehidupan, (e) Tersaji alternatif pekerjaan lain selain Auditor, (f) Pengorbanan individu; (3) Komitmen Normatif, meliputi: (a) Kewajiban Moral, (b) Kewajiban pada KAP, (c) Merasa berhutang budi, (d) Perasaan Bersalah saat berhenti dari KAP, (e) Loyalitas organisasi.

Workplace Spirituality

Dalam penelitian Pawar (2017) menunjukkan bahwa Spiritualitas memengaruhi terhadap *meaning in work* dan *community at work*. Bahkan *workplace*

spirituality memiliki pengaruh lebih kuat dibanding spiritualitas individu. Ashmos & Duchon (2000) menginisiasi tujuh dimensi untuk mengukur *workplace spirituality* yakni: *meaningfulness at work, community conditions, individual private life, individual responsibility, group spirituality, positive relationship with others and self-reflective dimensions*.

Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Haldorai et al. (2019) menyimpulkan bahwa: *workplace spirituality* memediasi *organizational justice-organizational citizenship behavior* dan *ethical climate-workplace deviant behavior link*. Implikasi dari penelitian tersebut adalah *Workplace Spirituality* dapat membantu profesional perhotelan dalam menciptakan lingkungan kerja etis yang menganut keadilan dan kerohanian untuk kesejahteraan karyawan, organisasi, dan masyarakat luas. Bahkan, Afsar & Badir (2017) memaparkan bahwa *workplace spirituality* dapat meningkatkan perilaku kerja yang inovatif.

Fanggidae et al., (2016) menjelaskan bahwa *workplace spirituality* mampu meningkatkan kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi yang diamini oleh (Hassan et al., 2016; Mohamed & Ruth, 2016; Nafis et al., 2018).

H1. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memengaruhi Kualitas Audit

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas audit (Brown et al., 2016; Gold et al., 2017; Zahmatkesh & Rezazadeh, 2017). Jika seorang auditor merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, maka mereka akan meningkatkan profesionalisme yang dapat menghasilkan kualitas audit yang baik. Begitu pun komitmen organisasi menurut Anugerah et

al. (2016) dapat meningkatkan kualitas audit. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dapat bekerja dengan lebih baik untuk menjaga reputasi KAP tempat mereka bekerja sehingga meningkatkan kualitas audit yang dicapai.

H3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit

H4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kualitas Audit

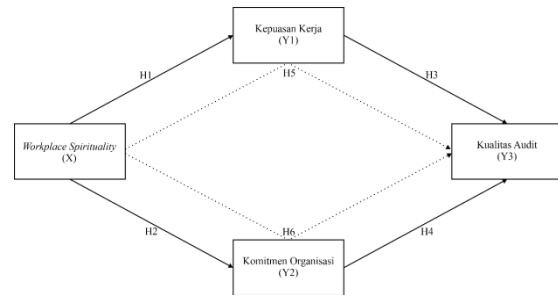
Temuan lain menunjukkan bahwa kualitas audit dapat ditingkatkan dengan *workplace spirituality* dikarenakan *workplace spirituality* dapat menekan perilaku auditor yang disfungsional (Kusumo et al., 2018). Pada penjelasan sebelumnya kualitas audit dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Untuk itu, hipotesis berikutnya mencoba menguji apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menjadi *intervening* dalam hubungan *Workplace Spirituality* terhadap Kualitas Audit.

H5. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit melalui Kepuasan Kerja

H6. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit melalui Komitmen Organisasi

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan dalam pengembangan hipotesis di atas, berikut adalah kerangka pemikiran pada penelitian ini yang menggambarkan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah auditor-auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik seluruh Indonesia yang terdaftar dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer non-eksperimen (kuesioner) dengan *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Kriteria pengambilan sampel adalah auditor yang bekerja di KAP yang terdaftar dan aktif di Indonesia.

Berdasarkan data direktori KAP yang diterbitkan IAPI pada tahun 2020, terdapat 578 KAP di Indonesia sebagai populasi dalam penelitian. Dengan menggunakan rumus solvin, diperoleh 41 KAP yang merupakan ukuran sampel yang tepat. Kuesioner disebar melalui *email* dan diperoleh 103 kuesioner terisi oleh auditor dari 58 KAP.

Tabel 3. Rekap Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Email ke KAP	578
KAP yang menanggapi	58
Persentase	10,03%
Jumlah kuesioner terisi	103
Dikurangi: Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	(0)
Jumlah kuesioner dapat diolah	103
Persentase kuesioner dapat diolah	100%

Dari 578 KAP terdapat 58 KAP yang mengembalikan kuesioner. Oleh karena itu, penelitian ini telah melebihi kecukupan sampel yang telah ditentukan sebelumnya menggunakan rumus slovin yakni 41 KAP.

Sehingga dapat diketahui tingkat pengembalian kuesioner ini sebesar 10,03%.

1. Metode Analisis Data

Terdapat dua variabel mediasi, sehingga Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis multivariat. Hair Jr, Hult, Ringle, & Sarstedt (2016) membagi metode analisis multivariat berdasarkan waktu perkembangannya menjadi dua kelompok, yaitu (1) *first-generation techniques* (teknik generasi pertama), *second-generation techniques* (teknik generasi kedua). Berikut tabel 2 mengelompokkan analisis multivariat berdasarkan dimensi waktu dan tujuannya.

Tabel 1. Klasifikasi Metode Multivariat

	Tujuan utama eksplorasi	Tujuan utama konfirmasi
Teknik Generasi Pertama	• Analisis kluster • <i>Exploratory factor analysis</i> • Multidimensional scaling	• <i>Analysis of variance</i> • Regresi berganda • Regresi logistik
Teknik Generasi Kedua	• <i>Partial Least Square SEM (SEM-PLS)</i>	• <i>Covariance-based SEM (CB-SEM)</i>

2. Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Skala
<i>Workplace Spirituality</i>	• <i>Taqarrub</i> • <i>Muraqabah</i> • <i>Istiqomah</i>	Likert 1-5

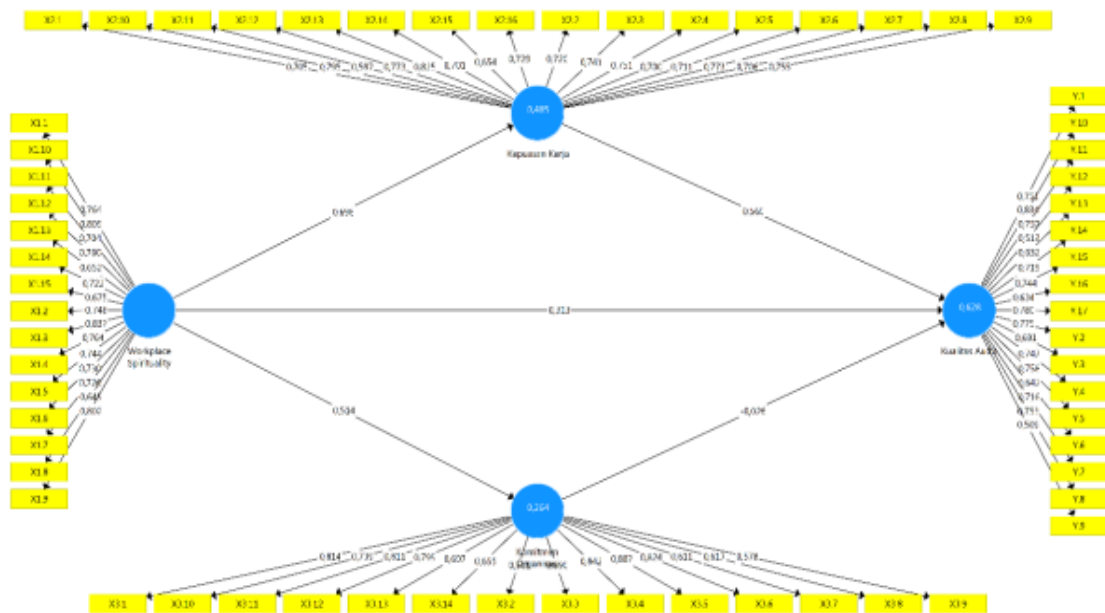
Variabel	Dimensi	Skala
	(Adawiyah & Pramuka, 2017)	
Kepuasan Kerja	• <i>Extrinsic Job Satisfaction</i> • <i>Intrinsic on Job Satisfaction</i> • <i>General Job Satisfaction</i> (Weiss, Dawis, & England, 1967)	Likert 1-5
Komitmen Organisasi	• Komitmen Afektif • Komitmen Kontinum • Komitmen Normatif (Allen & Meyer, 1990)	Likert 1-5
Kualitas Audit (Y)	• <i>Reputation</i> • <i>Capability</i> • <i>Assurance</i> • <i>Independence</i> • <i>Expertise</i> • <i>Experience</i> • <i>Empathy</i> • <i>Responsiveness</i> • <i>Non-audit services</i> (Duff, 2004, 2009)	Likert 1-5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

1. Outer Model

Outer Model bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas melalui uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Composite Reliability* dari setiap indikator pada variabel laten. Indikator ini diindikasikan bahwa perubahan dalam konstruk menyebabkan perubahan dalam indikator-indikatornya (Jr et al., 2016)



Gambar 2. Hasil PLS Algorithm

b. Discriminant Validity

Tabel 5. Cross Loadings

a. Convergent Validity

Tabel 4. Convergent Validity

	Workplace Spirituality		Kepuasan Kerja		Komitmen Organisasi		Kualitas Audit		Kualitas Audit		Kepuasan Kerja		Komitmen Organisasi		Workplace Spirituality
X1	0,764	X2	0,705	X3	0,814	Y	0,751	X1	,539		,478		,306		,764
1	0,748	2	0,72	2	0,561	2	0,775	2	,468		,383		,3		,748
3	0,837	3	0,741	3	0,69	3	0,691	3	,597		,525		,26		,837
4	0,764	4	0,751	4	0,842	4	0,747	4	,494		,44		,267		,764
5	0,744	5	0,7	5	0,887	5	0,758	5	,458		,478		,285		,744
6	0,73	6	0,711	6	0,824	6	0,642	6	,471		,34		,178		,73
7	0,726	7	0,773	7	0,611	7	0,716	7	,586		,447		,267		,726
8	0,649	8	0,706	8	0,617	8	0,753	8	,431		,409		,241		,649
9	0,802	9	0,755	9	0,578	9	0,509	9	,475		,476		,403		,802
10	0,809	10	0,795	10	0,739	10	0,834	10	,525		,492		,359		,809
11	0,704	11	0,597	11	0,811	11	0,757	11	,464		,508		,532		,704
12	0,76	12	0,773	12	0,799	12	0,513	12	,519		,661		,459		,76
13	0,652	13	0,825	13	0,697	13	0,632	13	,414		,482		,478		,652
14	0,722	14	0,701	14	0,655	14	0,719	14	,581		,689		,579		,722
15	0,675	15	0,654			15	0,744	15	,547		,677		,531		,675
		16	0,729			16	0,634	16	,487		,705		,486		,427
						17	0,78	17	,548		,72		,453		,524
								18	,558		,741		,44		,577
								19	,572		,751		,57		,479
								20	,474		,7		,407		,472
								21	,527		,711		,507		,462
								22	,623		,773		,481		,593
								23	,578		,706		,371		,597
								24	,58		,755		,435		,528
								25	,625		,795		,596		,542
								26	,411		,597		,621		,402
								27	,557		,773		,532		,515
								28	,626		,825		,551		,55
								29	,544		,701		,583		,537

Berdasarkan Tabel 4. seluruh indikator dapat diasumsikan valid karena *loading factor* setiap indikator $\geq 0,5$.

	Kualita s Audit	Kepuasa n Kerja	Komitme n Organisa si	Workplac e Spirituat lity
15	,569	,654	,458	,437
16	,531	,729	,528	,412
X3	,383	,545	,814	,438
1	,356	,467	,561	,389
2	,367	,468	,69	,329
3	,452	,614	,842	,473
4	,438	,602	,887	,433
5	,365	,535	,824	,337
6	,186	,317	,611	,201
7	,295	,286	,617	,286
8	,27	,297	,578	,158
9	,417	,492	,739	,468
10	,426	,59	,811	,448
11	,414	,558	,799	,404
12	,333	,438	,697	,254
13	,434	,552	,655	,399
Y	,751	,609	,474	,572
1	,775	,579	,402	,573
2	,691	,532	,38	,55
3	,747	,56	,401	,548
4	,758	,62	,397	,586
5	,642	,504	,337	,429
6	,716	0,5	,295	,473
7	,753	,456	,274	,406
8	,509	,361	,248	,329
9	,834	,692	,451	,497
10	,757	,569	,418	,453
11	,513	,405	,304	,337
12	,632	,438	,345	,312
13	,719	,526	,355	,476
14	,744	,57	,382	,53
15	,634	,507	,301	,535
16	,78	,6	,392	,559

Dari Tabel 5. dapat ditinjau bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* atau *cross loadings* yang lebih baik daripada indikator variabel lainnya.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 6. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kualitas Audit	0,502
Kepuasan Kerja	0,532
Komitmen Organisasi	0,534
Workplace Spirituality	0,549

Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai AVE (Average

Variance Extracted) untuk semua variabel memiliki nilai $> 0,50$. Nilai AVE digunakan untuk memastikan *discriminant validity* setiap variabel.

d. Composite Reliability

Tabel 7. Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kualitas Audit	0,936	0,944
Kepuasan Kerja	0,941	0,948
Komitmen Organisasi	0,931	0,940
Workplace Spirituality	0,941	0,948

Tabel 7. menunjukkan angka terkait *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Seluruh variabel menunjukkan angka $> 0,70$. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa seluruh indikator andal, konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Inner Model

a. Nilai R-square

Tabel 8. R-square

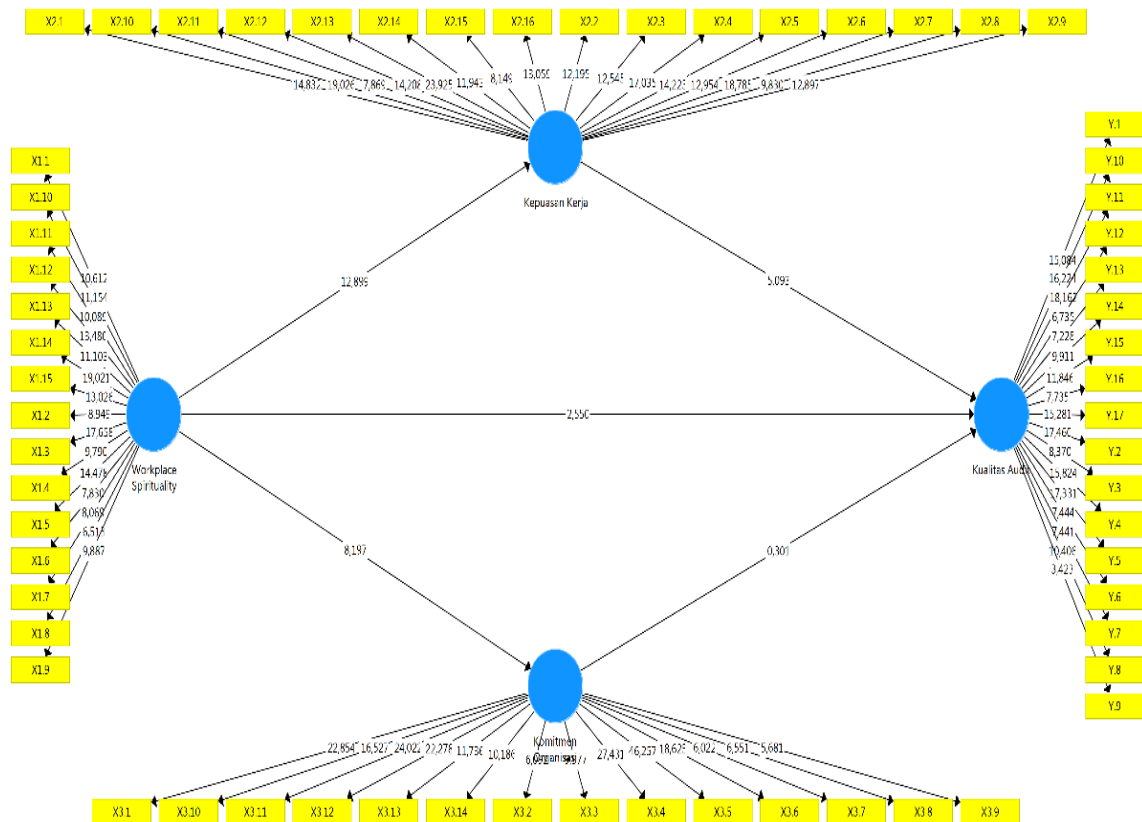
Variabel	R Square
Kualitas Audit	0,628
Kepuasan Kerja	0,485
Komitmen Organisasi	0,264

Berdasarkan Tabel 8. dapat diketahui bahwa *Workplace Spirituality* mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 48,5% dan Komitmen Organisasi 26,4%. Adapun untuk variabel kualitas audit menunjukkan bahwa *workplace spirituality*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memengaruhi variabel tersebut sebesar 62,8%. Sedangkan sebagian dari persentase di atas dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

b. Pengujian Hipotesis

Dalam menguji hubungan antar variabel yang diteliti melalui PLS, pengujian dilakukan simulasi dengan metode *Bootstrapping* terhadap sampel. Melalui pengujian ini akan

menghasilkan nilai *T Statistic* dan *P Values*.



Gambar 3. Hasil *Bootstrapping*

Tabel 9. *Path Coefficients*

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
WS -> KK	,696	,709	,055	12,762	,000
WS -> KO	,514	,529	,064	8,009	,000
KK -> KA	,560	,557	,109	5,124	,000
KO -> KA	-,026	-,013	,081	,318	,751
WS -> KK -> KA	,390	,394	,082	4,755	,000

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
WS -> KO -> KA	-,013	-,008	,044	,303	,762

Berdasarkan hasil tabel 9 di atas menunjukkan bahwa :

Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat ditinjau bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang signifikan dan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *P Values* < 0,05 yakni 0,000 dan *T Statistics* > 1,96 yaitu 12,762. Dengan

demikian, hipotesis 1 dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Hassan et al. (2016), Faggidae et al. (2016), Mohamed & Ruth (2016), dan Nafis et al. (2018) yang menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini juga selaras dengan Teori Motivasi dalam perspektif Islam. Karena adanya *workplace spirituality* diharapkan mampu membuat auditor agar selalu terhubung dengan Allah Swt., menekankan aspek spiritualitas, mengingat hukuman dan ganjaran dari Allah Swt. di akhirat, dan menjunjung keadilan sehingga memotivasi auditor untuk meningkatkan kepuasan kerja

Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis terkait pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi menghasilkan hasil yang sama seperti hipotesis 1. *P Values* dan *T Statistics* hubungan *workplace spirituality* dengan komitmen organisasi menunjukkan angka $< 0,05$ untuk *P Values* dan $> 1,96$ untuk *T Statistics* yaitu 0,000 dan 8,009. Oleh karena itu, *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 **diterima**.

Workplace spirituality menunjukkan bahwa unsur rohani yang selalu Hasil ini sejalan dengan penelitian Faggidae et al. (2016), Mohamed & Ruth (2016), Afsar dan Badir (2017) Nafis et al. (2018), Haldorai et al., (2019) yang menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan Teori Motivasi dalam

Perspektif Islam. Adanya *workplace spirituality* dihadirkan dalam organisasi atau perusahaan di samping mendekatkan kepada Allah Swt. juga menguatkan auditor untuk berkomitmen dalam bekerja sehingga visi dari KAP terwujud serta meningkatkan loyalitas auditor terhadap KAP. Karena dengan kesadaran spiritualitas yang tinggi pasti menekankan untuk kemaslahatan sekitarnya. Begitu pun dalam konteks komitmen auditor dalam suatu KAP

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Audit

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat ditinjau bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan hubungan yang positif terhadap kualitas audit dengan nilai *P Values* $< 0,05$ yakni 0,000 dan *T Statistics* $> 1,96$ yaitu 5,124. Dengan demikian, hipotesis 3 dalam penelitian ini **diterima**. Hasil ini selaras dengan penelitian Brown et al. (2016), Gold et al., (2017) dan Zahmatkesh & Rezazadeh (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit. Hasil ini sejalan dengan Teori Dua Faktor yang digagas Herzberg dan Teori Penetapan Tujuan yang digagas Locke sebagai teori isi dan teori proses dalam konsep teori motivasi yang sering digunakan dalam penelitian kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja auditor itu terpenuhi secara baik, bukan tidak mungkin akan mempengaruhi kualitas audit

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Audit

Hasil analisis terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas audit menghasilkan hasil yang

berbeda dari tiga hipotesis sebelumnya. *P Values* dan *T Statistics* hubungan komitmen organisasi dengan kualitas audit menunjukkan angka $> 0,05$ untuk *P Values* dan $< 1,96$ untuk *T Statistics* yaitu 0,751 dan 0,318. Oleh karena itu, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit. Sehingga hipotesis 4 **ditolak**. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Anugerah et al. (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit. Hasil ini juga tidak selaras dengan teori pertukaran sosial. Apabila ditinjau data demografi responden, hipotesis ditolak karena secara mayoritas dalam penelitian ini merupakan auditor junior dan staf auditor serta lama bekerja di KAP < 1 tahun yaitu sebesar 39% dari 103 responden. Peneliti meninjau bahwa dalam waktu yang minim, komitmen antara junior auditor dan staf auditor dengan KAP belum terbentuk secara sempurna. Posisi auditor junior dan staf auditor biasanya diisi oleh mahasiswa magang yang bekerja rata-rata < 3 bulan. Sehingga, apabila menganalisis komitmen organisasi dalam data demografi responden ini tidak wajar. Di samping itu, berdasarkan deskripsi variabel penelitian, variabel komitmen organisasi berbeda dengan variabel lainnya. Meskipun skor rata-rata tanggapan responden kondusif yakni 3,428, akan tetapi 7 di antara 14 item merupakan kategori cukup. Sedangkan variabel lainnya hanya diisi kategori kondusif dan sangat kondusif. Oleh karena itu, tanggapan responden dalam variabel komitmen organisasi ini memengaruhi pengaruhnya terhadap kualitas audit

Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kualitas Audit melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat ditinjau bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang signifikan dan hubungan yang positif terhadap kualitas audit melalui kepuasan kerja dengan nilai *P Values* $< 0,05$ yakni 0,000 dan *T Statistics* $> 1,96$ yaitu 4,755. Dengan demikian, hipotesis 5 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil mediasi *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kualitas audit melalui kepuasan kerja ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berhubungan positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berhubungan positif terhadap kualitas audit. Sehingga indikasi *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kualitas audit wajar atau rasional. Hasil ini selaras dengan Teori Motivasi dalam Perspektif Islam. Karena adanya *workplace spirituality* yang didasari teori ini, memotivasi auditor untuk meningkatkan kepuasan kerja. Secara tidak langsung *workplace spirituality* mempengaruhi kualitas audit karena kepuasan kerja turut berdampak positif terhadap kualitas audit yang sesuai dengan Teori Dua Faktor yang digagas Herzberg dan Teori Penetapan Tujuan

Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kualitas Audit melalui Komitmen Organisasi

Hasil analisis terkait pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit melalui komitmen organisasi menghasilkan hasil yang sama dengan hipotesis 4. *P Values* dan *T Statistics* hubungan *workplace spirituality*

dengan kualitas audit menunjukkan angka $> 0,05$ untuk *P Values* dan $< 1,96$ untuk *T Statistics* yaitu 0,762 dan 0,303. Oleh karena itu, hasil mediasi *workpalce spirituality* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit melalui komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 6 **ditolak**

Hasil mediasi ini tidak sejalan dengan hasil hipotesis 5 yang menyatakan *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit. Apabila ditinjau dari hasil hipotesis sebelumnya, hipotesis ini ditolak karena peran variabel komitmen organisasi tidak bisa dijadikan mediasi antara *workplace spirituality* dengan kualitas audit karena komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit. Sehingga, hasil ini tidak selaras dengan Teori Motivasi dalam Perspektif Islam. Karena adanya *workplace sprituality* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi seharusnya dapat dijadikan mediasi terhadap kualitas audit. Akan tetapi, karena komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, maka komitmen organisasi tidak berhasil memediasi antara pengaruh *workplace spirituality* ke kualitas audit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat ditinjau bahwa penelitian ini mendukung Teori Motivasi dalam persepektif Islam, Teori Dua Faktor yang digagas oleh Herzberg dan Teori Penetapan Tujuan yang digagas Locke sebagai teori isi dan teori proses dalam

konsep teori motivasi yang sering digunakan dalam penelitian kepuasan kerja.

Workplace spirituality memiliki pengaruh yang signifikan dan hubungan yang *positif* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja yang meningkat, akan mengakibatkan meningkatnya kualitas audit. Ketika kepuasan kerja auditor itu terpenuhi secara baik, bukan tidak mungkin akan mempengaruhi kualitas audit. Dengan demikian kepuasan kerja dapat menjadi pemediasi antara hubungan *workplace spirituality* terhadap kualitas audit.

Hasil analisis terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas audit menunjukkan tidak ada pengaruh di antara keduanya. Hasil ini juga menegaskan bahwa komitmen organisasi tidak berhasil menjadi pemediasi dalam hubungan pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit melalui komitmen organisasi.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Penelitian ini secara teoritis mengkonfirmasi bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, lalu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit, namun berbeda hasilnya pada komitmen organisasi yang tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Selanjutnya, penelitian dikembangkan dengan menetapkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi antara *workplace spirituality* dengan kualitas audit. Hasil pengujian variabel mediasi hanya mendukung kepuasan kerja sebagai pemediasi sedangkan komitmen organisasi tidak berhasil dikonfirmasi.

Berdasarkan Teori Dua Faktor yang digagas Herzberg, Teori Penetapan Tujuan yang digagas Locke, dan Teori Motivasi dalam Perspektif Islam, adanya penerapan *workplace spirituality* akan meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas audit. Auditor akan menciptakan kualitas audit atau kualitas Laporan Keuangan Tahunan Auditan (LKTA) yang prima. Atas hasil penelitian ini, para praktisi dapat mempertimbangkan *workplace spirituality* untuk dijadikan indikator kualitas audit ke depan

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa data demografi responden terkait variabel komitmen organisasi tidak wajar. Kemudian tingkat pengembalian kuesioner pada penelitian sangat rendah, yakni 20,4% atau 10 tanggapan dari kuesioner yang telah disebar kepada 578 KAP. Dari keterbatasan tersebut diharapkan penelitian selanjutnya menentukan responden lebih spesifik lagi dan menyebarkan kuesioner secara *offline* agar kuesioner dapat diterima langsung oleh pihak KAP atau auditor.

REFERENCES

- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 1–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment*, 285–314. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13
- Angelo, L. E. De. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183–199. [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(81\)90002-1](https://doi.org/10.1016/0165-4101(81)90002-1)
- Anugerah, R., Anita, R., Sari, R. N., & Zenita, R. (2016). External Locus of Control and Reduced Audit Quality Behavior: The Mediating Effects of Auditor Performance and Organizational Commitment. *Journal of Economics, Business and Management*, 4(5), 353–357. <https://doi.org/10.18178/joebm.2016.4.5.416>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work A Conceptualization and Measure (pp. 134–145). Sage Publications. <https://doi.org/doi.org/10.1177/105649260092008>
- Bhatti, O. K., Aslam, U. S., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Employee motivation an Islamic perspective. *Humanomics*, 32(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>
- Boynton, W. C., Kell, W. G., & Johnson, R. N. (2001). *Modern auditing*. 44.
- Brody, R. G., Haynes, C. M., & White, C. G. (2015). Is PCAOB standard no. 5 impairing auditor objectivity? *Current Issues in Auditing*, 9(2), C1–C7. <https://doi.org/10.2308/ciia-51144>

- Brown, V. L., Gissel, J. L., & Neely, D. G. (2016). Audit quality indicators: perceptions of junior-level auditors. In *Managerial Auditing Journal* (Vol. 31). <https://doi.org/10.1108/MAJ-01-2016-1300>
- Cannon, N. H., & Herda, D. N. (2016). Auditors' organizational commitment, burnout, and turnover intention: A replication. *Behavioral Research in Accounting*, 28(2), 69–74. <https://doi.org/10.2308/bria-51455>
- Chang, X., Gygax, A. F., Oon, E., & Zhang, H. F. (2008). Audit quality, auditor compensation and initial public offering underpricing. *Accounting and Finance*, 48(3), 391–416. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2008.00275.x>
- Chatzoglou, P. D., Vraimaki, E., & Komsiou, E. (2011). Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model. *8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (8th ICESAL 2011)*, (July), 11–12.
- Daniel, J. L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442–456. <https://doi.org/10.1108/02621711011039213>
- Duff, A. (2004). *Auditqual: Dimensions Of Audit Quality*. The Institute of Chartered Accountants of Scotland.
- Duff, A. (2009). Measuring audit quality in an era of change: An empirical investigation of UK audit market stakeholders in 2002 and 2005. *Managerial Auditing Journal*, 24(5), 400–422. <https://doi.org/10.1108/02686900910956784>
- Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2016). Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(December 2015), 639–646. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.045>
- Gold, A., Kuang, Y. F., Lee, G., & Qin, B. (2017). Do Satisfied Auditors Perform Better? Investigating the Association between Audit Firm Employee Job Satisfaction and Audit Quality. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3057746>
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79–88. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5>
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. (Sean), & Li, J. (Justin). (2019). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, (February), 102372. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>
- Hassan, M., Nadeem, A. Bin, & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808>
- Jr, J. H., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In Sage.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129–142. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000015843.22195.b9>
- Kusumo, B. Y. A., Koeswoyo, P. S., & Handoyo, S. (2018). Analyze of the Effect of Workplace Spirituality on Auditor Dysfunctional Behavior and its Implication to Audit Quality : Study at the Audit Board of the Republic of

- Indonesia. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 1(1), 19. <https://doi.org/10.24198/jaab.v1i1.15651>
- Mohamed, M., & Ruth, A. (2016). Workplace spirituality and organizational commitment: A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt). *African Journal of Business Management*, 10(10), 247–255. <https://doi.org/10.5897/ajbm2016.8031>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Nafis, M. M., Fitri, A. Z., & Mujib, F. (2018). Workplace Spirituality To Increase Institutions' Commitment and Meaning of Life. *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 13(1), 89–112. <https://doi.org/10.21274/epis.2018.13.1.89-112>
- Pawar, B. S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work: An empirical examination of the direct effects and moderating effect models. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(7), 986–1003. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2016-0014>
- Reinholdt, M. (2006). No more polarization, please! Towards a more nuanced perspective on motivation in organizations. *Towards a More Nuanced Perspective on Motivation in Organizations* (May 2006).
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tandiontong, M. (2015). Kualitas Audit dan Pengukurannya. In *Alfabeta*.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Zahmatkesh, S., & Rezazadeh, J. (2017). The effect of auditor features on audit quality. *Tékhné*, 15(2), 79–87. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2017.09.003>