

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan publik merupakan profesi yang unik. Sebagai seorang akuntan publik harus bersifat independent serta profesional, sebagaimana menjadi tantangan dan tuntutan pekerjaannya. Auditor yang bersifat independent serta profesional dalam mengambil keputusan berdasarkan bukti dan fakta yang telah ditemukannya. Seorang auditor dalam mengaudit bukan hanya untuk kepentingan klien, melainkan juga untuk pihak lain yang memiliki kepentingan terhadap laporan keuangan auditan. Pihak-pihak lain perusahaan, yang biasanya terdiri beberapa pihak seperti pemilik perusahaan, karyawan, investor, kreditor, badan pemerintah, organisasi nirlaba, dan masyarakat (Simamora, 2000:8; dalam Setyorini, 2011).

Hasil penelitian Josoprijonggo, (2005, dalam Setyorini, 2011) agar laporan audit yang dihasilkan auditor berkualitas, maka auditor harus menjalankan pekerjaannya secara professional. Termasuk saat menghadapi persoalan audit yang kompleks. Auditor harus bisa memenuhi tuntutan yang diinginkan oleh kliennya, sebarangapun tingginya tingkat kompleksitas yang diberikan agar klien merasa puas dengan pekerjaannya dan tetap menggunakan jasa auditor yang sama diwaktu yang akan datang.

Auditor biasanya dihadapkan pada tugas yang banyak, beragam, dan saling terkait antara tugas yang satu dengan lainnya (Engko dan Gudono, 2007). Dalam lingkungan pekerjaan, pemimpin bersama

bawahan akan melakukan perencanaan tugas yang akan dilaksanakan oleh bawahannya beserta jangka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dengan tugas dan waktu yang sudah diberikan kepada bawahannya, pemimpin menentukan dengan berdasarkan tingkat kompleksitas tugas dan pengalaman yang dimiliki bawahannya. Pemimpin memberikan tugas dengan kompleksitas tinggi terhadap bawahannya yang sudah berpengalaman, dan sebaliknya. Namun tidak menutup kemungkinan jika seorang pemimpin memberikan tugas yang tidak sesuai dengan pengalaman bawahannya, sehingga setiap penugasan bawahan akan mendapat tugas yang sulit hingga tugas yang paling mudah dikerjakan.

Pengertian kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak berstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007; dalam Prasojo, 2011). Sedangkan Wood (1986, dalam Prasojo, 2011) mendefinisikan kompleksitas tugas sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas disini diartikan sebagai persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat keputusan (Jamilah et al., 2007; dalam Rustiarini, 2013). Suatu penugasan dapat dirasa sulit bagi seorang auditor, namun tidak demikian halnya bagi auditor lain (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000; dalam Rustiarini, 2013). Kompleksitas tugas juga bersifat penting karena kecenderungan bahwa tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks. Dalam kondisi pekerjaan yang kompleks, auditor tidak hanya harus bekerja lebih keras, namun auditor juga memperoleh pengetahuan dan pengalaman dalam menyelesaikan penugasan audit yang

diberikan. Bonner (1994, dalam Setyorini, 2011) mengemukakan ada tiga alasan yang cukup mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas audit untuk sebuah situasi audit perlu dilakukan. Pertama, kompleksitas audit ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang auditor. Kedua, sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas audit. Ketiga, pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah audit dapat membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, akan dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal). (Rita, 2002 dalam Wirda dan Tuti, 2012). Selain itu kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat mempertahankan individu yang memiliki kualifikasi baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja (Misener et al. 1996; dalam Hidayat, 2009).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda

sesuai dengan sistem nilai yang berlaku bagi dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan setiap masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggipula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko 1988:193; dalam Hidayat, 2009).

Kepuasan kerja diduga mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Dasar dugaan tersebut berawal dari asumsi bahwa kepuasan yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi. (Gibson et al., 1997; dalam Agustia, 2009) menyatakan bahwa pada awal seorang karyawan bekerja, kepuasan kerja berpengaruh pada prestasi kerja, akan tetapi semakin lama masa kerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja semakin berkurang terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktik organisasi, dan hubungan dengan rekan kerja (Luthans, 2006; dalam Agustia, 2009). Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan yang menyenangkan dan sikap positif seorang individu terhadap pekerjaan sebagai suatu hasil interaksi antara individu tersebut dengan lingkungan kerja.

Dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tidak pernah lepas dari sosok seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya suatu organisasi dan dalam kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis serta penting dalam

sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi serta tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan pada semua usaha bawahannya dalam mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya kepemimpinan, hubungan antara tujuan dari perorangan dengan tujuan dari organisasi kemungkinan akan menjadi renggang. Maka dari itu, kepemimpinan diperlukan apabila suatu organisasi ingin berhasil mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David dan Keith, 1985; dalam Baihaqi 2010). Menurut Rivai (2004, dalam Baihaqi, 2010) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan memiliki fungsi-fungsi penting, yaitu pengarahan tugas atau tujuan, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Menurut Suyuti (2001, dalam Baihaqi, 2010) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 1999; dalam Engko dan Gudono, 2007). Bentuk dari pengaruh tersebut dapat mencakup kemampuan memimpin serta berinteraksi dengan sesama pemimpin atau atasan, baik didalam maupun luar lingkungannya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya ke dalam situasi tertentu, melalui ucapan, sikap dan tingkah laku yang dirasakan diri sendiri maupun oleh orang lain (Hidayat, 2009). Pemimpin juga harus bisa menciptakan suasana organisasi yang

dimana seseorang merasa nyaman dan bebas namun memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya.

Selain itu *locus of control* merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sikap seorang auditor terhadap pekerjaan yang ditekuni, secara potensial juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaan (Sarita dan Agustia, 2009). *Locus of control* menurut (Hjele dan Ziegler, 1981; dalam Engko dan Gudono, 2007) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal (Sarita dan Agustia, 2009). *Locus of Control* internal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa sebuah penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi, sedangkan *Locus of Control* eksternal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil adalah bukan muncul dari dalam diri orang tersebut, namun dari suatu kesempatan, keberuntungan, atau takdir, berada di bawah kontrol yang kuat orang lain, atau sesuatu yang tidak terduga (Rotter 1990,489; dalam Aji, 2010).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalahan dalam penelitian ini yaitu: Apakah kompleksitas tugas, gaya kepemimpinan, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis: Pengaruh kompleksitas tugas, gaya kepemimpinan, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Akademik

1. Memberikan bukti empiris dan sebagai bahan masukan bagi semua pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terhadap hubungan antara kompleksitas tugas, gaya kepemimpinan dan *locus of control* akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor untuk memperkaya penelitian di bidang akuntansi.

B. Manfaat Praktik

1. Memberikan informasi tentang pengaruh kompleksitas tugas, gaya kepemimpinan, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor kepada para pimpinan.
2. Memberikan masukan kepada para pimpinan dalam kaitannya dengan kepuasan kerja auditor. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan akan mampu meningkatkan kewaspadaan pada pimpinan terhadap kepuasan kerja bawahannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Pola penyusunan kerangka skripsi ini secara umum merujuk pada pola penelitian ilmiah secara umum yang terdiri dari pola dengan susunan sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang desain penelitian; identifikasi variabel, definisi operasional variabel, dan pengukuran variabel; jenis data dan sumber data; alat dan metode pengumpulan data; populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel; serta teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang karakteristik objek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan tentang simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan, dan saran.