BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat, berguna menunjang profesionalismenya sebagai akuntan publik maka dalam melaksanakan tugas auditor harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Profesional Indonesia (IAPI) yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan. Dalam menjalankan profesinya sebagai seorang akuntan, ada kode etik akuntan yaitu norma perilaku yang mengatur hubungan antara akuntan dengan para klien, antara akuntan dengan sejawatnya, dan antara profesi dengan masyarakat.

Seorang auditor bertanggung jawab meyediakan informasi dan memberikan opini terkait kewajaran laporan keuangan uang dibuat oleh manajemen. Opini auditor terhadap laporan keuangan dapat berguna untuk pengambilan keputusan ekonomi, dalam hal ini digunakan oleh para investor sebagai bahan pertimbangan untuk menanamkan modal di suatu perusahaan. Mengingat hal tersebut maka kepuasan kerja dari seorang auditor perlu dijamin baik oleh perusahaan yaitu Kantor Akuntan Publik (KAP) yang merupakan tempat bekerja dari auditor. Auditor dituntut untuk dapat menunjukan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan suatu kepuasan kerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika auditor merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya agar produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal (Rika Fitriyanti, 2015).

Dalam profesi akuntan publik tindakan supervisi merupakan hal yang sangat penting, selain itu hal penting yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor terdapat juga faktor motivasi yang ikut berperan mempengaruhi kerja auditor. Jika kedua hal tersebut tidak terpenuhi akan menyebabkan kurangnya profesionalisme akuntan publik dalam melaksanakan tugas nya sehinga akan berdampak pada pandangan yang negatif terhadap citra akuntan publik di masyarakat. Kepuasan kerja auditor juga sangat dipengaruhi oleh locus of control dari dalam diri masing-masing auditor akan kemampuan nya dalam mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan maupun dirinya, serta konflik peran yang terjadi dalam diri auditor yang potensial menurunkan motivasi kerja karena adanya penurunan kepuasan kerja (Erlina Oktaviani, 2014).

Dalam SPAP IAPI (2011:311.5) menjelaskan bahwa supervisi mencakup usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penetuan apakah tujuan tersebut tercapai. Supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Dengan adanya supervisi dapat memberikan feedback atau masukan-masukan bagi karyawan untuk

melakukan perbaikan-perbaikan. Supervisi yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan auditor.

Supervisi yang dilakukan selama melakukan audit dapat menentukan hasil audit, dimana dalam hal ini supervisor dibentuk agar dapat menyusun pekerjaan, memperjelas hal-hal yang dikerjakan dan menyajikan seperangkat prinsip yang mendasari dan mendukung pekerjaan serta perilaku bawahannya sehingga tercipta kepuasan kerja. Tindakan supervisi dapat menimbulkan motivasi bagi auditor sehingga kepuasan auditor meningkat (Rika Fitriyanti, 2015). Tindakan supervisi terbagi menjadi tiga aktivitas yang terdapat dalam AECC Steatment No. 4 AECC Recommendations for Supervisors of Early Work Experience yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek penugasan, dan aspek kondisi kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjang efektifitas organisasi. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka para auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan organisasi pun lebih muda dicapai. Motivasi dapat membangkitkan semangat auditor untuk bekerja lebih baik sehingga seorang auditor yang memiliki motivasi tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. Dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja mudah dicapai (Jena Sarita, 2009)

Profesionalisme merupakan hal yang penting yang harus diterapkan setiap akuntan publik dalam melaksanakan pekerjaan profesionalnya. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Arleen Herawaty 2009). Auditor harus menjaga sikap profesionalnya selama proses pemeriksaan, karena ketika auditor sudah tidak mampu mempertahankan sikap profesionalnya maka laporan keuangan yang diaudit tidak dapat dipercaya.

Profesionalisme para auditor saat ini sedang banyak disorot dan dipertanyakan. Seperti yang baru-baru ini terjadi pada dua auditor BPK bernama Rochmadi Saptogiri dan Ali Sadli, kedua nya terbukti menerima suap sebesar Rp. 240 juta dari Inspektur Jendral Kementrian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Sugito dan Kepala Bagian Tata Usaha Inspektorat Kemendes, Jarot Budi Prabowo dengan tujuan agar auditor memberikan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terhadap Hasil Laporan Keuangan (LPH) atas Laporan Keuangan Kemendes tahun anggaran 2016. Adapun fenomena yang melibatkan auditor dapat mengakibatkan profesionalisme auditor semakin dipertanyakan.

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah ada atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada nya. Locus of control menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur diri sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka.

Locus of control dibedakan atas locus of control internal dan locus of control external. Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan perkerjaannya. Sedangkan karyawan dengan kontrol eksternal merasakan bahwa terdapat kontrol diluar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan (Gundono, 2007).

Dalam lingkungan kerja akuntan publik, auditor pun sering dihadapkan konflik peran dalam melaksanakan tugasnya, konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa pengetahuan tentang struktur audit yang baku, staf akuntan mempunyai kecenderungan mengalami kesulitan menjalankan tugasnya (Soni Agus Irwandi, 2013).

Konflik peran berhubungan dengan penyimpangan hasil dan sikap pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti misalnya rendahnya kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kecenderungan meninggalkan perusahaan dan mengurangi komitmen organisasi.

Hasil penelitian Rika Fitriyani (2015) menemukan bukti empiris bahwa tindakan supervisi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor. Namun berbeda dengan hasil penelitian Syamsul Hadi (2007) menyimpulkan bahwa tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil penelitian Arya Pradipta (2013) menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Erlina Oktaviani (2014) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.

Penelitian mengenai profesionalisme juga dilakukan oleh Erlina Oktaviani (2014) hasil dalam penelitian tersebut menunjukan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian ini juga dilakukan oleh Ardiani Ika Sulistiyani (2014) menunjukan hasil tidak adanya pengaruh signifikan profesionalisme terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cok Nirmala Hartha (2015) menunjukan hasil penelitian mengenai Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan

penelitian yang dilakukan Jena Sarita (2009) penelitian mereka menyimpulkan bahwa Locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel konflik peran telah dilakukan oleh Erlina Oktaviani (2014) dan hasil penelitian menunjukkan konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena konflik peran yang dialami auditor tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ardani Ika Sulisyawati (2014) memberikan hasil adanya pengaruh signifikan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor.

Kepuasan seorang auditor berperan dalam penting dalam melakukan audit suatu laporan keuangan karena seorang auditor yang merasa puas dapat termotivasi lebih baik dalam melaksanakan audit. Serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan pada permasalahan diatas, maka judul untuk penelitian ini adalah **"PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, MOTIVASI, PROFESIONALISME, LOCUS OF CONTROL, KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat)"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang disebutkan penulis di atas perumusan masalah akan membahas tentang :

1. Apakah tindakan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah locus of control berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
5. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
6. Apakah tindakan supervisi, motivasi, profesionalisme, locus of control, konflik peran berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui apakah tindakan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
b. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
c. Untuk mengetahui apakah profesionelisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Untuk mengetahui apakah locus of control berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Untuk mengetahui apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan kegunaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibagi ke dalam dua kelompok yaitu kegunaan praktis dan kegunaan teoritis :

1) Kegunaan Praktis

Bagi lembaga terkait dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Pengaruh Tindakan Supervisi, Motivasi, Profesionalisme, Locus of Control, Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan untuk Kantor Akuntan Publik khususnya auditor dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kegunaan Teoritis

a) Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan dalam memperoleh pemahaman pengetahuan teoritis yang diperoleh dari proses perkuliahan maupun literatur-literatur untuk dibandingkan aplikasinya di instansi tempat peneliti melakukan penelitian dalam hal menganalisis pengaruh tindakan supervisi, motivasi,

profesionalisme, locus of control, konflik peran terhadap kepuasan kerja.

b) Bagi Kantor Akuntan Publik

Memberikan beberapa pengetahuan mengenai tindakan supervisi, motivasi, profesionalisme, locus of control, konflik peran terhadap kepuasan kerja, sehingga KAP dapat meningkatkan tata kelola sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

c) Bagi Pihak Lain

Memberikan tambahan informasi dan bahan referensi, perbandingan atau sebagai dasar penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan bidang ini dan penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur dalam pelaksanaan penelitian yang relevan di masa mendatang.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA