

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Profesi akuntan publik sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk mengaudit laporan keuangan yang disajikan sesuai dengan standar yang berdasarkan akuntansi berterima umum atau tidak. Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi yang dilakukan oleh para investor dan kreditor. Ghozali (2016) menyatakan bahwa pada umumnya professional sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Profesi akuntan publik bukan saja dituntut untuk melayani klien, tetapi lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, akuntan publik diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya.

Seorang auditor haruslah independen, karena auditor melayani publik dalam hal pemeriksaan laporan keuangan suatu perusahaan. Permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan professional

Ghozali 2016. KAP bertugas menyediakan para auditor yang profesional dan independen.

Gaya kepemimpinan seorang atasan akan mempengaruhi kepuasan seorang auditor terhadap pekerjaannya. Apabila seorang atasan mempunyai gaya kepemimpinan yang buruk maka bawahannya pun akan merasa tidak nyaman dengan pekerjaan tersebut dan akan berakibat pada kontribusi auditor tersebut ketika akan mengaudit di perusahaan, begitu pula sebaliknya apabila seorang atasan mempunyai gaya kepemimpinan yang baik sehingga membuat bawahannya nyaman, maka bawahannya tersebut akan puas sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik untuk institusi tersebut. Menurut Ida Ayu dan Agus S (2008) Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Judge *et al* (2007) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* lebih mempengaruhi tingkat kepuasan kerja daripada gaya kepemimpinan *structure*. Sementara itu, Ghiselli dan Wyatt (1972) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *structure* dianggap lebih dapat menimbulkan kepuasan kerja pada bawahan.

Auditor dalam kesehariannya dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, yaitu saling berhubungan satu sama yang lainnya, membutuhkan banyak data-data yang tersebar dimana-mana. Semakin rendah tingkat kompleksitas tugas seorang auditor maka semakin turun pula keinginan berpindah kerjanya. Menurut Jamilah *et al* (2007) mengemukakan bahwa tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas

merupakan dua aspek dari kompleksitas tugas. Jadi kompleksitas tugas menjadi sangat penting diuji karena tugas mengaudit bukanlah tugas yang sedikit, mengaudit adalah tugas yang menghadapi banyak kompleksitas dalam laporan keuangan.

Seorang auditor apabila sedang bertugas mengaudit sebuah perusahaan akan menjadi orang yang tidak akan kenal waktu, karena tingkat kesibukan yang tinggi untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan. Hal tersebut akan menyebabkan suatu tekanan tersendiri bagi auditor, auditor akan cepat stress sehingga membuat tidak nyaman akan pekerjaan yang dijalannya. Seorang auditor dituntut untuk menyelesaikan tugas nya pada waktu yang ditentukan, tidak kurang dan tidak lebih, karena apabila lebih dari waktu yg dianggarkan akan menimbulkan audit *delay*, sedangkan apabila kurang dari waktu yg ditentukan, auditor akan dianggap tidak mencari data dengan teliti. Oleh karena itu tekanan anggaran waktu akan menghasilkan kinerja buruk seorang auditor.

Suatu kinerja KAP sangat berpengaruh pada kondisi dan perilaku para akuntan yang ada dalam KAP itu suatu kinerja yang baik sangat didukung oleh kondisi dan perilaku para akuntan yang baik pula, perilaku para auditor merupakan hal yang tidak dapat di cegah. Suatu kejadian yang membuat suatu kinerja perusahaan akan terganggu salah satunya adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) dimana akuntan memiliki keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* di dalam perusahaan akan mengakibatkan semakin banyak potensi biaya yang akan di keluarkan oleh perusahaan, baik untuk biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan,

tingkat kinerja yang sudah dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah tingkat *job satisfaction*. Sejumlah riset tentang *job satisfaction* konsisten menyatakan bahwa ketidaksesuaian pekerjaan akan berpengaruh pada penurunan *job satisfaction*, mengikis komitmen dalam berorganisasi dan berujung pada meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* (Glover 1996).

Dalam KAP (kantor akuntan publik) terdapat berbagai macam-macam budaya auditor yang berbeda-beda. Apabila para auditor tersebut dapat menyesuaikan diri dengan budaya-budaya yang terdapat dalam lingkungan kerja tersebut maka akan tercipta kinerja yang baik pada auditor. Hal tersebut akan memberikan kontribusi yang lebih baik pada KAP (kantor akuntan publik), karena dapat menekan keinginan untuk berpindah kerja para auditor pada KAP (kantor akuntan publik) tersebut.

Seorang auditor dituntut untuk berperilaku baik karena seorang auditor haruslah menghasilkan hasil audit yang baik agar tidak ada terjadinya kesalahan pada saat pengambilan keputusan oleh klien. Kinerja kerja auditor yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik pula. Jika seorang auditor puas akan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan auditor tersebut akan baik pula (*good performance*), dan juga untuk sebaliknya apabila auditor tidak puas dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan oleh auditor tersebut akan buruk pula (*bad performance*). Penelitian ini dibatasi pada variabel organisasi yang terdiri dari gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*,

kompleksitas tugas *time budget pressure*, dan variabel personal yang terdiri dari *gender, age, experience*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Jakarta Selatan. Hal ini menarik dan peneliti mengkaitkannya dengan kebijakan KAP yang biasanya menjadi konflik antara auditor dan juga manajer. Auditor menginginkan dalam pekerjaannya tidak ada intervensi dari manajer agar kinerja yang dikeluarkannya dapat optimal, namun banyak faktor-faktor yang mempengaruhi auditor sehingga tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, dan hubungannya dengan *turnover intention*. Maka berjudul ini adalah **FAKTOR-FAKTOR JOB SATISFACTION AUDITOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN BERPINDAH KERJA AUDITOR MELALUI *PERFORMANCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan *consideration* berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor?
2. Apakah gaya kepemimpinan *structure* berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor?

3. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor?
4. Apakah *time budget pressure* berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor?
5. Apakah *performance* berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor?
6. Apakah *performance* mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan *consideration* dan keinginan berpindah kerja auditor?
7. Apakah *performance* mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan *structure* dan keinginan berpindah kerja auditor?
8. Apakah *performance* mempengaruhi hubungan kompleksitas tugas audit dan keinginan berpindah kerja auditor?
9. Apakah *performance* mempengaruhi hubungan *time budget pressure* dan keinginan berpindah kerja auditor?

### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan *consideration* berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan *structure* berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor.
3. Untuk mengetahui apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor.

4. Untuk mengetahui apakah *time budget pressure* berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor.
5. Untuk mengetahui apakah *performance* berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor
6. Untuk mengetahui apakah *performance* mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan *consideration* dan keinginan berpindah kerja auditor.
7. Untuk mengetahui apakah *performance* mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan *structure* dan keinginan berpindah kerja auditor.
8. Untuk mengetahui apakah *performance* mempengaruhi hubungan antara kompleksitas tugas dan keinginan berpindah kerja auditor.
9. Untuk mengetahui apakah *performance* mempengaruhi hubungan antara *time budget pressure* dan keinginan berpindah kerja auditor.

## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis ada tiga kelompok yaitu kegunaan bagi akademis, Kantor Akuntan Publik, dan auditor :

### 1. Bagi Akademis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan wacana dan referensi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi job satisfaction auditor secara teoritis maupun praktik.

2. Bagi Kantor Akuntan Publik,

Untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi seorang auditor ingin berpindah kerja, sehingga KAP mampu mengatasi masalah dan mencegah tingginya keinginan berpindah kerja auditor.

3. Bagi Auditor

Sebagai penambah wawasan para auditor tentang job satisfaction yang berakibat pada keinginan berpindah kerja auditor.

