

BAB I

PENDAHULUAN

1.4 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Kinerja seseorang akan dipengaruhi baik dari dalam maupun luar dirinya. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut kompetensi profesional dalam bekerja, karena seorang anggota Kantor Akuntan Publik (KAP) hanya boleh melakukan pemberian jasa profesional yang secara layak (*reasonable*) diharapkan dapat diselesaikan dengan kompetensi profesional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat (Amilin dan Dewi, 2008).

Stephen P. Robbins (2009 : 40) menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : Kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat mempertahankan individu 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 (Misener *et al*, 1996 dalam Engko dan Gudono, 2007).

Peneliti menganggap adanya indikator-indikator lain sebagai penentu kepuasan kerja yang dipandang sebagai prediktor penting dalam laporan proses audit, diantaranya adalah kompleksitas tugas, *locus of control* dan kompetensi.

Tugas melakukan audit cenderung merupakan tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks. Auditor dihadapkan dengan tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan yang lainnya. Kompleksitas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit. Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor sebagai anggota pada suatu tim memerlukan keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi. Hal ini merujuk pada pengertian kompleksitas tugas menurut William C. Boynton (2010:54) : “Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, sulit untuk dipahami, ambigu dan terkait satu sama lain.”

Locus of Control merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins & Judge, 2009 : 138). Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya berada di bawah kontrol dirinya dikatakan sebagai individu yang memiliki *Internal Locus of Control*. Sedangkan individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau peristiwa-peristiwa

yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan sebagai individu yang memiliki *External Locus of Control*. Auditor sebagai individu yang mempunyai faktor bawahan juga diperkirakan mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu auditor yang mempunyai *Internal Locus of Control* lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit.

Auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan guna mencapai kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti itu (Arens dkk., 2013 : 5). Lee dan Stone (1995) dalam Elfarini (2007), mendefinikan kompetensi sebagai keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara obyektif. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Sri Haryanti (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompleksitas Tugas, *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Auditor”, menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas *internal locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Hartha dan Badera (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompleksitas Tugas Dan *Locus Of Control* Pada Kepuasan Kerja Auditor”, menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, kompleksitas tugas

dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Dari penjelasan di atas bahwa kepuasan kerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu kompleksitas tugas, *locus of control*, *self efficacy* dan kompensasi finansial. Tidak hanya ke empat variabel tersebut yang mempengaruhi kepuasan kerja, ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor seperti kompetensi, otonomi kerja, konflik organisasional dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang di atas serta penelitian tidak meluas, maka penulis membahas sebagian dari masalah tersebut dengan judul **“PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS, *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Barat)”**

1.5 Rumusan Masalah

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

- a. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ?
- b. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ?
- c. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ?
- d. Apakah kompleksitas tugas, *locus of control*, dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ?

1.6 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.6.1 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 kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
- b. Untuk mengetahui apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
- c. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
- d. Untuk mengetahui apakah kompleksitas tugas, *locus of control*, dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

1.6.2 Kegunaan Penelitian

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

- a. Kegunaan Praktis

Bagi lembaga terkait dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Pengaruh Kompleksitas Tugas, *Locus of Control* dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan untuk Kantor Akuntan Publik khususnya auditor dalam melaksanakan tugasnya.

b. Kegunaan Teoritis

1) 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 kompleksitas tugas, *locus of control* dan kompetensi terhadap kepuasan kerja auditor.

2) Bagi Kantor Akuntan Publik

Memberikan beberapa pengetahuan mengenai pengaruh kompleksitas tugas, *locus of control* dan kompetensi terhadap kepuasan kerja auditor sehingga KAP dapat meningkatkan tata kelola sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

3) 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 referensi dalam pelaksanaan penelitian yang relevan di masa mendatang.