

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan publik mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pihak yang berkepentingan seperti pemerintah, investor, kreditur, pemegang saham, karyawan, debitur, dan juga bagi masyarakat. Berkembangnya profesi akuntan publik sejalan dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum perusahaan. Jika perusahaan-perusahaan tersebut berkembang dengan sangat pesat, maka tidak hanya memerlukan modal dari pemiliknya saja, tetapi juga memerlukan modal dari kreditur. Sehingga melalui perkembangan dunia bisnis tersebut, sangat diperlukan jasa akuntan publik yang nantinya akan meningkatkan kualitas informasi keuangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, maka diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas.

Seorang auditor harus dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang mampu meningkatkan kinerja. Menjadi seorang auditor dituntut harus mampu bekerja secara maksimal dan profesional. Seorang auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerjanya saat menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang auditor. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi penentu dalam keefektifan kinerja di suatu organisasi. Kinerja auditor pada saat ini telah banyak mendapat sorotan dari masyarakat karena

masyarakat menginginkan penyelenggaraan keuangan yang bersih dan bebas dari tindakan korupsi (Trijayanti, 2015)

Dalam hal meningkatkan keefektifan kerja suatu Kantor Akuntan Publik diperlukan jumlah auditor yang memadai untuk melakukan pemeriksaan keuangan kliennya. Namun kondisi auditor di Indonesia saat ini didapati masih sangat kurang jumlahnya. Berdasarkan data terbaru Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), jumlah anggota IAPI pemegang izin Akuntan Publik sebanyak 1022 orang. Tarkosunaryo (2015) dalam sebuah seminar IAPI tentang Program Certified Public Accountant (CPA) menyatakan bahwa jumlah akuntan publik di Indonesia relatif kecil jika dibandingkan dengan negara tetangga yaitu Singapura, Malaysia, Thailand, dan Filipina yang berjumlah sekitar 20.000-an orang. Ditambahkan juga dalam seminar tersebut bahwa ternyata Akuntan Publik pemegang izin tersebut 58% berusia diatas 50 tahun.

Berdasarkan penelitian terdahulu satu hal yang mengindikasikan kelangkaan akuntan publik ini salah satunya adalah keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*). Rata-rata orang bekerja di Kantor Akuntan Publik hanya selama satu atau dua tahun, kemudian mereka pindah ke pekerjaan lain. Hal ini didukung juga dalam penelitian Rifka (2013) yang menyatakan bahwa sudah bukan rahasia umum lagi jika rata-rata orang bekerja di Kantor Akuntan Publik selama satu atau dua tahun, kemudian pindah ke pekerjaan lain. Dengan pengalaman pernah bekerja di KAP menjadi referensi tambahan yang bagus untuk melamar pekerjaan selanjutnya.

Salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat mengganggu kinerja perusahaan adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) dimana karyawan 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 (Novika, 2010).

Literatur terdahulu menemukan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi *turnover* adalah tingkat *job satisfaction*. Sejumlah riset tentang *job satisfaction* secara 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 Putra (2010).

Job satisfaction (kepuasan kerja) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut (Robins, 2007 : 99).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dimana penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada

karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya dan bahkan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut (Umam, 2010 : 192).

Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan dan risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang auditor sukar untuk dapat mencapai kepuasan kerja. Secara umum, peningkatan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keberhasilan seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan keuangan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaannya jika dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja auditor menjadi sebuah perhatian khusus bagi Kantor Akuntan Publik yang akan berpengaruh pada efektivitas kerja Kantor Akuntan Publik itu sendiri yang nantinya juga akan mempengaruhi kualitas informasi pemeriksaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka makin tinggi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan

penggajian, dan efektivitas kerja (Rivai, 2003). Namun dalam penelitian ini, penulis hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, dan motivasi kerja dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Organisasi dipimpin oleh pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Gaya kepemimpinan mempengaruhi setiap lingkungan dalam bekerja yang menjadikan seseorang memiliki kepuasan kerja yang tidak sama juga. Pimpinan yang disukai bawahan akan menjadikan bawahan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pimpinan yang tidak disukai oleh bawahan. Bagi Kantor Akuntan Publik, auditor menjadi salah satu titik vital dalam menjalankan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu pengetahuan tentang kepemimpinan perlu diperhatikan perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja auditor yang nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Dalam pekerjaan akuntan publik dibutuhkan banyak suasana diskusi antara sesama staf sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu mengakomodasi suasana diskusi yang kondusif (Purnamasari, 2008)

Di dalam melakukan pemeriksaan keuangan, auditor seringkali diperhadapkan dengan tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling terikat satu dengan yang lainnya. Untuk itu dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks tersebut, auditor sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga nantinya akan memperoleh kepuasan kerja atas hasil kerja yang dicapai tersebut. Tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas

merupakan dua aspek dari kompleksitas tugas. Hal ini merupakan masalah yang seringkali dihadapi auditor dimana dalam kompleksitas tugas yang tinggi mereka dituntut untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Audit menjadi semakin kompleks disebabkan tingkat kesulitan dan variabilitas tugas audit yang semakin tinggi. Dinyatakan bahwa semakin tinggi kompleksitas tugas maka akan menurunkan kepuasan kerja auditor. Pengujian atas pengaruh faktor kompleksitas tugas dalam melakukan audit cukup penting dilakukan karena tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks. (Fitriany, 2010)

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 mengalami kejenuhan sehingga membuat tidak nyaman akan pekerjaan yang dijalannya. Seorang auditor dituntut untuk menyelesaikan tugas nya pada waktu yang ditentukan. Tekanan waktu akan membuat seorang auditor terburu-buru menyelesaikan tugasnya dan menimbulkan stress kepada auditor tersebut sehingga akan membuat auditor menjadi tidak nyaman terhadap tugas yang dilakukan karena waktu yang terkesan membuat auditor terburu-buru. Dan hal ini nantinya akan menyebabkan ketidaknyamanan bagi auditor, sehingga timbullah sebuah keinginan untuk berpindah dari pekerjaannya. Untuk itu, penting untuk diuji kembali bagaimana variabel tekanan anggaran waktu ini dalam mempengaruhi kepuasan kerja auditor. (Wulandarie, 2013)

Selain indikator-indikator di atas, motivasi kerja merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hidayat (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjang efektivitas organisasi. Dimana motivasi kerja merupakan dorongan dan kemauan yang kuat untuk menghasilkan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang baik, sehingga hal ini akan menjadi suatu kontribusi tersendiri dalam meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Motivasi juga merupakan kekuatan yang memacu seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah tercapai.

Seorang auditor dituntut untuk dapat menghasilkan hasil audit yang baik dan handal agar tidak terjadi kesalahan pada saat pengambilan keputusan oleh klien. Kinerja seorang 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. Dan sebaliknya juga apabila auditor merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka kinerja yang akan dihasilkan oleh auditor tersebut juga akan buruk pula. Oleh karena itu kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap pekerjaan seorang auditor menjadi sangat penting untuk diteliti karena peneliti merasa bahwa penting untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja tersebut dalam meningkatkan kinerja auditor. Dimana melalui peningkatan kinerja tersebut akan mempengaruhi kualitas laporan hasil auditan auditor yang berpengaruh kepada kepentingan banyak orang dalam pengambilan keputusan (Gautama, 2010).

Peneliti sebelumnya yang menjadi acuan adalah penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) yang menggunakan gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas, dan juga tekanan anggaran waktu sebagai variabel bebas. Dan hasil penelitiannya diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* auditor. Sedangkan variabel tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* auditor. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan terletak pada adanya penambahan indikator motivasi kerja dan objek penelitiannya. Alasan ditambahkannya indikator motivasi, sebab motivasi dapat membangkitkan semangat kerja auditor untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai. Dan hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2001) dan juga Hidayat (2008) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja dan disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Perbedaan yang kedua yaitu pada objek penelitiannya dimana penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Pemilihan wilayah sampel di Kota Medan didasarkan pada kemampuan peneliti melakukan kunjungan lapangan serta mayoritas KAP yang ada di Sumatera Utara berada di Kota Medan. Dengan demikian, penelitian ini

diharapkan dapat melengkapi penelitian terdahulu dan mempresentasikan keadaan yang sekarang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, Tekanan Anggaran Waktu dan Motivasi Kerja terhadap *Job Satisfaction* Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Jumlah anggota Akuntan Publik di Indonesia relatif lebih kecil dibandingkan dengan negara lainnya seperti Malaysia dan Singapura.
2. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat mengganggu kinerja perusahaan adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*).
3. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor dalam melakukan penugasan audit.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya terbatas pada masalah yang berkaitan dengan analisis faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Banyak faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, namun penelitian ini dibatasi pada variabel organisasi yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu dan juga motivasi

kerja. Dimana penelitian ini dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *job satisfaction auditor* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan?
2. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *job satisfaction auditor* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan?
3. Apakah tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap *job satisfaction auditor* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *job satisfaction auditor* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis untuk melakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap *job satisfaction auditor* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompleksitas penugasan audit terhadap *job satisfaction auditor* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap *job satisfaction auditor* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *job satisfaction auditor* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal mengetahui bagaimana pengaruh *job satisfaction auditor* yang bekerja di Kantor Akuntan Publik.

2. Bagi dunia akademis

Menambah wawasan dan pengetahuan dan menjadi referensi kepada peneliti selanjutnya yang akan mengangkat topik mengenai *job satisfaction auditor*.