

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi berjalannya kegiatan di dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja seseorang dalam suatu bidang ditentukan oleh komitmen, profesionalisme dan pengendalian diri terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari internal maupun eksternal, dari sisi internal menyangkut komitmen profesional dalam bekerja. Sedangkan menurut sisi eksternal, kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja, baik dari atasan, bawahan, atau setingkat.

Fenomena yang sering terjadi pada dunia kerja yaitu perpindahan atau pengunduran diri auditor dari pekerjaannya yang berakibat ketidakstabilan dalam organisasi. Salah satu penyebab yang dominan adalah tingkat kepuasan kerja. Umumnya auditor dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan lebih mudah untuk memutuskan meninggalkan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Setiap auditor pasti memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan komitmen profesional, pengendalian diri, dan kompleksitas tugas saat bekerja di dalam Kantor Akuntan Publik, tetapi setiap auditor satu dengan yang lain belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. Oleh karena itu untuk menciptakan suatu kepuasan kerja yang baik, perusahaan perlu melakukan suatu tindakan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. (Soomro & Shah, 2019).

Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan (*overload*) dan risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit,

menjadikan auditor sering kali sukar untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kemampuan untuk bersikap profesional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor, karena tanggungjawabnya yang besar. Seorang auditor mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien, melainkan berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama bertugas. Selain menjadi seorang profesional yang memiliki sikap profesionalisme, auditor harus memiliki pengetahuan yang memadai dalam melakukan setiap pemeriksaan.

Liu dan Ren, (2017) jika komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka kepuasan kerja auditor akan meningkat. Apabila seorang auditor mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor demi kepentingan profesi dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kepuasan kerja auditor tersebut.

Locus of control juga merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Dechawatanapaisal Decha, (2018) pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan proses yang sederhana, namun tergantung pada pengendalian diri sendiri. Auditor harus menerima hubungan sebab-akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

Sikap seorang auditor terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaannya. 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.

Saat melaksanakan tugasnya auditor seringkali dihadapkan dengan sejumlah tugas-tugas yang kompleks, rumit, banyak juga saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Kompleksitas audit pada dasarnya adalah tentang persepsi individu yaitu tentang kesulitan suatu tugas audit, sulit bagi

seseorang namun bisa mudah bagi orang lain. Tingginya kompleksitas penugasan ini menuntut auditor untuk terus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam penyelesaian tugas, karena kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Alqudah *et al*, 2019).

Berdasarkan kasus yang terjadi, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengenakan sanksi kepada kantor akuntan publik partner dari Ernst and Young (EY) karena dinilai tidak teliti dalam penyajian laporan keuangan PT Hanson International Tbk. Atas kesalahan ini OJK memberikan sanksi pembekuan Surat Tanda Terdaftar (STTD) selama satu tahun. Deputi Komisioner Pengawas Pasar Modal I Djustini Septiana mengatakan bahwa Sherly Jokom dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Purwanto, Sungkoro dan Surja terbukti melanggar undang-undang pasar modal dan kode etik profesi akuntan publik dari Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). OJK menilai KAP ini melakukan pelanggaran karena tidak cermat dan teliti dalam mengaudit laporan keuangan tahun PT Hanson International Tbk. Kesalahan yang dilakukan perusahaan adalah tidak profesional, dalam pelaksanaan prosedur audit terkait kesalahan penyajian material yang memerlukan perubahan atau tidak atas fakta yang diketahui oleh auditor setelah laporan keuangan diterbitkan. Kesalahan yang dimaksud OJK adalah adanya kesalahan penyajian (*overstatement*) dengan nilai mencapai Rp 613 miliar karena adanya pengakuan pendapatan dengan metode akrual penuh (*full accrual method*) atas transaksi dengan nilai gross Rp 732 miliar. Selain itu, dalam laporan keuangan tersebut juga tak mengungkapkan adanya Perjanjian Pengikatan Jual Beli (PPJB) atas kavling siap bangun (KASIBA) tertanggal 14 Juli 2019 yang dilakukan oleh Hanson International sebagai penjual.

Selanjutnya, Kementerian Keuangan melalui Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (P2PK) juga mengenakan sanksi berupa pembekuan izin selama 1 tahun kepada KAP Kasner Sirumpea dan KAP Tanubrata, Suntato, Fahmi,

Bambang, dan Rekan. Sanksi diberikan karena kesalahan laporan keuangan tahunan terkait dengan perjanjian kerja sama penyediaan layanan konektivitas dengan PT Mahata Aero Teknologi. Kasner dinilai melakukan pelanggaran berat yang berpotensi berpengaruh signifikan terhadap opini Laporan Auditor Independen (LAI). Sementara, untuk KAP Tanuberata dikenakan peringatan tertulis dengan disertai kewajiban untuk melakukan perbaikan terhadap sistem pengendalian mutu KAP dan dilakukan tinjauan oleh BDO Internasional Limited.

Kasus ini membuktikan masih belum maksimal dan optimalnya peran seorang auditor yang dikarenakan tingkat kepuasan auditor masih belum terpenuhi oleh pihak Kantor Akuntan Publik (KAP).

Penelitian tentang kepuasan kerja auditor telah banyak dilakukan oleh para peneliti, tetapi masih terdapat ketidakkonsistenan dalam hasil yang diteliti. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor yang dilakukan oleh Edwy (2018), Mathius (2018), Jacob (2018) dan Alex *et al* (2019) menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Tetapi bertentangan dengan penelitian Yonathan *et al*, (2019) menjelaskan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Pada variabel locus of control, Alex *et al* (2019), Navir *et al* (2021) dan Ni Putu *et al* (2019) menyatakan bahwa locus of control berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik locus of control seseorang semakin baik, maka kepuasan kerja auditor juga akan meningkat. Tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arab Agussalim Mad., *et al* (2019), Farid Miftah, 2020) menyatakan bahwa locus of control tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Pada variabel kompleksitas tugas sebagai variabel moderasi William *et al*, (2019) dan Arthur (2019) menyatakan bahwa kompleksitas tugas mampu

memoderasi kepuasan kerja auditor. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Han Cecillia (2019), Alqudah *et al* (2019), Navir *et al* (2021) dan Ni Putu *et al*, (2019) menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak mampu memoderasi kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Kompleksitas Tugas Memoderasi Pengaruh Komitmen Profesional dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Auditor.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka identifikasi dari masalah ini antara lain:

1. Komitmen profesional harus dimiliki seorang auditor, jika auditor tidak memiliki sikap profesional dalam bekerja maka akan berpengaruh pada pekerjaannya.
2. Locus of control yang buruk dinilai dapat memicu auditor untuk sukar meraih kepuasan kerja.
3. Kompleksitas tugas yang tidak terstruktur dan sulit akan memicu terjadinya kesalahan dalam pengauditan, sehingga menimbulkan salah saji dalam memberikan opini audit.
4. Komitmen profesional dan locus of control memiliki peran yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor dengan kompleksitas tugas sebagai pemoderasi.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membatasi permasalahan agar pembahasan tidak meluas dan spesifik. Penulis memilih masalah komitmen profesional dan *locus of control* sebagai variabel yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja auditor dengan

kompleksitas tugas sebagai variabel moderasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang, dapat diidentifikasi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta – Bekasi?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta – Bekasi?
3. Apakah Kompleksitas Tugas mampu memoderasi Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta – Bekasi?
4. Apakah Kompleksitas Tugas mampu memoderasi *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta – Bekasi?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang didapat berdasarkan rumusan masalah di antara lain untuk : Untuk mengetahui apakah kompleksitas tugas dapat memoderasi pengaruh Komitmen Profesional dan *locus of control* terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Timur – Bekasi.

## 1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, dari segi teoritis dan praktis, yaitu :

### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kepuasan kerja auditor, faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja auditor tersebut serta memperoleh penjelasan hasil fakta sesungguhnya dengan teori yang ada.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan referensi dalam penyajian untuk penelitian yang akan datang;
- b. Sebagai sarana pihak eksternal dalam rangka untuk mengetahui kepuasan kerja auditor pada kantor akuntan publik wilayah Jakarta Timur dan Bekasi.

