

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Auditing

2.1.1 Pengertian Auditor

Menurut Mulyadi (2017) menyatakan bahwa pengertian audit adalah: “Secara umum auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Sementara menurut Sukrisno Agoes, (2018) pengertian audit adalah Suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian audit adalah suatu proses untuk melakukan pengumpulan dan pengevaluasian mengenai informasi, bukti, dan catatan dengan tujuan untuk menetapkan dan melaporkan tingkat kesesuaian informasi yang diperoleh dari proses pemeriksaan tersebut dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan, yang harus dilakukan oleh orang-orang yang mampu dan independen. Laporan yang berisi informasi pemeriksaan tersebut kemudian dibuat dalam bentuk laporan pemeriksaan yang kemudian akan digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

2.1.2 Standar Audit

Guna mendukung kerja profesionalisme sebagai akuntan *public* maka seorang auditor dalam melakukan tugasnya harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), yaitu standar, standar pekerja lapangan, dan standar pelaporan. Standar umum bersifat pribadi dan berkaitan dengan persyaratan auditor dan mutu pekerjaannya. Standar pekerjaan lapangan berkaitan dengan pelaksanaan pemeriksaan akuntan di lapangan (*audit field work*), mulai dari perencanaan audit dan supervise, pemahaman dan evaluasi pengendalian intern, pengumpulan bukti-bukti audit melalui *compliance test*, *substantive*, *analytic review*, sampai selesainya audit. Sedangkan standar pelaporan merupakan pedoma bagi auditor independen dalam menyusun laporan auditnya.

Standar auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Instiusi Akuntan Publik Indonesia (2011:150.1-150.2) terdiri atas sepuluh standar yang dikelompokkan menjadi tiga kelompok besar, yaitu:

1. Standar Umum
 - a. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor;
 - b. Semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor;
 - c. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan pelaporannya, audit wajib menggunakan keahlian profesinya dengan cermat dan saksama.
2. Standar Pekerjaan Lapangan

- a. Pekerja harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya;
 - b. Pemahaman memadai atas pengendalian internal harus diperoleh untuk merencanakan audit menentukan sifat, dan lingkungan pengujian yang akan dibuat;
 - c. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.
3. Standar Pelaporan
- a. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia;
 - b. Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada;
 - c. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor;
 - d. Laporan audit harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan audit yang harus dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggung jawab yang dipikul oleh auditor.

2.1.3 Jenis-jenis Audit

Pelaksanaan audit, akuntan publik melakukan tiga jenis utama, yaitu:

1. Audit operasional, yaitu audit yang dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi setiap bagian prosedur dan metode operasi

organisasi. Hasil akhir audit operasional adalah rekomendasi untuk memperbaiki operasi manajemen.

2. Audit ketaatan, yaitu audit yang dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan, tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi.
3. Audit laporan keuangan, yaitu audit yang dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu yaitu *General Accounting Accepted Principle* (GAAP).

2.1.4 Auditor

Orang atau kelompok orang yang melaksanakan audit dapat dikelompokkan menjadi tiga golongan:

1. Auditor Independen

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Audit tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan seperti: kreditur, investor, calon kreditur, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak). Untuk berpraktik sebagai auditor independen, seseorang harus memenuhi persyaratan pendidikan dan pengalaman kerja tertentu. Auditor independen harus telah lulus dari jurusan akuntansi fakultas ekonomi atau mempunyai ijazah yang disamakan, telah mendapat gelar akuntan dari panitia ahli pertimbangan persamaan ijazah akuntan, dan mendapat izin praktik dari menteri keuangan.

2. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi

atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Umumnya disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKB) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), serta instansi pajak

3. Auditor internal

Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan Negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta melakukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian informasi.

Pada akhir pemeriksaannya dalam suatu pemeriksaan umum, Kantor Akuntan Publik akan memberikan suatu laporan akuntan yang terdiri dari:

1. Lembar opini, yang merupakan tanggung jawab Akuntan Publik, di mana akuntan publik memberikan pendapatnya terhadap kewajaran laporan keuangan yang disusun oleh manajemen dan merupakan tanggungjawab manajemen.
2. Laporan keuangan yang terdiri dari :
 - a. Neraca
 - b. Laporan laba rugi
 - c. Laporan perubahan laba (rugi) ditahan, bisa juga digabung dengan laporan laba rugi
 - d. Laporan arus kas
 - e. Catatan atas laporan keuangan, yang antara lain berisi : bagian umum (menjelaskan latar belakang perusahaan), kebijakan akuntansi, dan penjelasan atas pos-pos neraca dan laba rugi

- f. Informasi tambahan berupa lampiran mengenai perincian pos-pos yang penting seperti perincian piutang, aktiva tetap, utang, biaya umum, dan administrasi biaya penjualan.

2.2 Kepuasan Kerja Auditor

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Emron Edison., *et al* (2018:210): mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Yonathan., *et al*, (2019): “Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya.”

Edwy., *et al* (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (2016) menyatakan teori kepuasan kerja secara umum adalah :

1. Teori dua faktor (*Two-factor Theory*)

Teori kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivator*. *hygiene factors* adalah faktor-faktor kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, kualitas lembaga, keamanan, hubungan kerja, dan kebijakan organisasi. Kepuasan kerja yang didatangkan dari faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya atau hasil secara langsung dari pekerjaannya (peluang, promosi, pengakuan, tanggungjawab, prestasi) disebut dengan *motivators*.

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan kerja yang menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas, jika memperoleh hasil yang sedikit maka ia akan lebih sedikit puas. Kunci kepuasannya adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja Auditor

Berikut merupakan indikator kepuasan kerja auditor:

1. Gaji/upah
2. Promosi
3. Tindakan supervisi
4. Komunikasi
5. Lingkungan
6. Bonus
7. Penghargaan
8. Jam Kerja

2.3 Komitmen Profesional

2.3.1 Pengertian Komitmen profesional

Tadiontong, Mathius (2018) adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut.

Alex., *et al* (2019) Kekuatan relatif dari identifikasi individual dengan keterlibatan dalam suatu profesi dan termasuk keyakinan dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, kemauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan menjaga keanggotaan dari suatu profesi.

Dalam buku akuntansi Keperilakuan (2006 : 196-197) Aranya *et al.* mendefinisikan komitmen profesional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individual dengan keterlibatan dalam suatu profesi dan termasuk keyakinan dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, kemauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan menjaga keanggotaan dari suatu profesi.

Lee., *et al* (2020) mengidentifikasi empat alasan mengenai pentingnya memahami komitmen profesional:

1. Karir seseorang merupakan fokus utama dalam hidup
2. Komitmen profesional mempengaruhi retensi seseorang dalam organisasi, komitmen ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia
3. Keahlian profesional berkembang dari pengalaman kerja, kinerja dapat memiliki hubungan dengan komitmen profesional
4. Studi-studi komitmen profesional memberikan pemahaman mengenai bagaimana individual mengembangkan dan mengintegrasikan berbagai komitmen baik di dalam maupun luar organisasi.

Suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus jaminan keberhasilan dan tugas yang dihadapinya.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional adalah seseorang yang berusaha untuk mempertahankan loyalitas dan pengabdianya terhadap suatu pekerjaan.

2.3.2 Indikator Komitmen Profesional

Berikut merupakan indikator komitmen profesional:

1. Pengabdian
2. Taat peraturan
3. Kewajiban
4. Tukar ide
5. Antusias
6. Identifikasi
7. Keterlibatan
8. Loyalitas

2.4 *Locus of Control*

2.4.1 Pengertian *Locus of Control*

Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter, seorang ahli teori pembelajaran social. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Arab Agussalim Mad., et al, 2019). Secara keseluruhan *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

Menurut Chen, Jui Chen, (2018) *Locus of Control* merupakan tingkatan di mana individu meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Tobey, (2018) menyatakan bahwa *Locus of Control* menunjukkan tingkat di mana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka dan *locus of control* itu sendiri dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

1. *Locus of control internal*, di mana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi kehidupan mereka

2. *Locus of control eksternal*, di mana individu percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka.

Locus of control yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda, di mana *locus of control internal* akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka dibandingkan *locus of control eksternal*, dikarenakan level kerja mereka cenderung lebih tinggi, adanya promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih (Tom *et al*, 2018).

Berdasarkan pandangan beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa. Apakah dirinya sendiri mampu mengendalikan perilaku yang terjadi.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Locus of Control

Nasrullah Dalli, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seseorang individu yaitu:

1. Faktor Keluarga

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Orang tua yang mendidik anak pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas social mereka. Kelas social yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan, dan gaya hidup. Individu dalam kelas social ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. Pada lingkungan otokratis di mana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung (*locus of control eksternal*). Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh

dalam lingkungan demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (*locus of control internal*).

2. Faktor Motivasi

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control*.

3. Faktor Pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengendalikan kendali atau hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi, dan meningkatkan keputusan karir.

2.4.3 Indikator *Locus of Control*

Berikut merupakan indikator komitmen profesional:

1. Kepercayaan diri
2. Keberuntungan
3. Pengaruh orang lain
4. Kenaikan jabatan
5. Kerja Keras
6. Pengambilan Keputusan

2.5 Kompleksitas Tugas

2.5.1 Pengertian Kompleksitas Tugas

Han Cecillia, (2019) Kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, sulit untuk dipahami, dan ambigu. Akuntan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda, dan saling terkait satu sama lain. Hal ini berarti bahwa penyelesaian tugas dengan kompleksitas yang tinggi dapat menjadi prestasi yang menyenangkan bagi auditor. Tugas melakukan audit cenderung merupakan tugas yang banyak menghadapi persoalan-persoalan kompleks. Auditor dihadapkan dengan tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda, dan saling terkait satu sama lain. Ada pula auditor yang mempersepsikan tugas audit sebagai tugas yang mudah, dan itu tergantung bagaimana pandangan untuk memahami tugas tersebut.

William., *et al* (2019) kompleksitas tugas didefinisikan sebagai tugas yang terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda, dan terkait satu sama lain dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor junior sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan, dan tingkat kesabaran yang tinggi. Apakah dapat atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompleksitas tugas adalah tugas yang sulit untuk dipahami bagi auditor.

2.5.2 Indikator Kompleksitas Tugas

Berikut merupakan indikator kompleksitas tugas:

1. Tingkat kesulitan
2. Ambiguitas tinggi
3. Informasi tidak relevan
4. Struktur Tugas
5. Kejelasan Tugas
6. Prosedur

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai referensi, perbandingan, dan kajian. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan kompleksitas tugas, komitmen profesional, *locus of control*, dan kepuasan kerja auditor yang telah dilakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel-variabel penelitian ini menggabungkan dari beberapa penelitian terdahulu.

Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Indikator	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1	Professional Commitment of Accountant and The Commitment of Public Accounting Firms on Auditor's Job Satisfaction (Tadiontong Mathius 2018)	Variabel Dependen Y: Auditor's Job Satisfaction Variabel Independen X1: Professional Commitment X2: The Commitment of Public Accounting Firms	Y: Kepuasan Kerja Auditor - Penghargaan -Tunjangan X1: Komitmen Profesional -Tuker Ide -Pengabdian -Mandiri	Kuantitatif	Komitmen profesional dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Auditor
2	The Influence of Intrinsic and Extrinsic Factors on The Job Satisfaction of The Internal Auditors of The State	Variabel dependen Y: Job Satisfaction Variabel independen: X1:Komitmen Organisasi	Y: Kepuasan Kerja Auditor - Lingkungan - Komunikasi -Prosedur	Kuantitatif	komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa konflik

	Islamic Universities in Indonesia (Suhartono, Gagaring, & Grace T. Pontoh, 2018)	X2: Komitmen Profesional X3: Konflik Pekerjaan			pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen Profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3	The Effect of Professionalism and Locus of Control on The Auditor's Job Satisfaction with Working Motivation as Intervening Variable (Alex & Joicenda, 2019)	Variabel Dependen Y: Job Satisfaction Variabel Independen X1: Professionalism X2: Locus of Control Variabel Intervening Working Motivation	Y: Kepuasan Kerja Auditor - Bonus - Penghargaan - Promosi X1: Komitmen Profesional - Kewajiban - Tukar Ide - Antusias X2: Locus of Control - Pengambilan Keputusan - Usaha - Kemampuan	Kuantitatif	Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, tetapi motivasi kerja tidak berfungsi sebagai variabel intervensi. Locus of Control berpengaruh pada kepuasan kerja auditor, tetapi motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervensi
4	The Influence of Experience, Motivation, and	Variabel Dependen Y1: Employee	Y: Kepuasan Kerja Auditor	Kuantitatif	Variabel pengalaman tidak berpengaruh

	Professional Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction at The Audit Firm in Indonesia (Yonathan, Lely, & Andy, 2019)	Performances Y2: Job Satisfaction Variabel Independen: X1: Experience X2: Motivation X3: Professional Commitment	- Penghargaan - Komunikasi - Lingkungan X2: Komitmen Profesional -Loyalitas -Identifikasi - Keterlibatan		signifikan terhadap variabel kinerja. Namun, variabel pengalaman dapat mempengaruhi kinerja melalui variabel pengetahuan. Komitmen Profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor
5	Effect of Locus Control, Non-physical Work Environment, and Work Discipline on Job Satisfaction (Mad Arab & LM Furqan, 2019)	Variabel Dependen: Y: Job Satisfaction Variabel Independen: X1: Locus Control X2: Non-physical Environment X3: Work Discipline	Y: Kepuasan Kerja Auditor -Tindakan Supervisi - Komunikasi - Lingkungan X1: Locus of Control -Kerja keras - Kemampuan - Kepercayaan diri -Kenaikan Jabatan	Kuantitatif	Locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job	Variabel Dependen: Y1: Job Satisfaction Y2: Organization		Kuantitatif	Variabel orientasi kewirausahaan dan budaya organisasi berpengaruh

	satisfaction, organizational commitment, and employee's performance (Bahadur Ali Soomro, Naimatullah Shah, 2019)	al Commitment Y3: Employee's Performance Variabel Independen: X1: Entrepreneurial Orientation X2: Organizational Culture			positif terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi
7	Organizational learning and job satisfaction of trainee auditors: a case study of Chinese CPA firms (Guangyou Liu dan Hong Ren, 2017)	Variabel Dependen: Y: Job Satisfaction Variabel Independen X1: Pembelajaran organisasi X2: Pekerjaan organisasi		Kuantitatif	Pembelajaran dan pekerjaan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor
8	The Effect of Organizational Commitment, Professional Commitment, Work Motivation, Role Conflict, Role Unclear, and Role Excess on Auditor Job Satisfaction (Feby & Edwy, 2018)	Variabel dependen: Y: Kepuasan Kerja Variabel Independen: X1: Komitmen Organisasion al X2: Komitmen Profesional X3: Motivasi Kerja	Y: Kepuasan Kerja Auditor -Bonus -Promosi X1: -Tukar Ide -Antusias	Kuantitatif	Variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel konflik peran berpengaruh tidak signifikan terhadap

		X4: Konflik Peran X5: Ketidakjelasan Peran X6: Kelebihan Peran			kepuasan kerja. Variabel ketidakjelasan peran dan kelebihan peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Effect of Supervision Action, Work Experience, Organizational Commitment, and Professional Commitment on Auditor Job Satisfaction (Decha Dechawatanapaisal, 2018)	Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja Variabel Independen: X1: Tindakan Supervisi X2: Pengalaman Kerja X3: Komitmen Organisasi X4: Komitmen Profesional		Kuantitatif	Variabel tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor
10	The Effect of Supervision Measures, Task Complexity, and Auditor Professionalism on Auditor Job Satisfaction (William & Reinhard, 2019)	Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja Variabel Independen: X1: Tindakan Supervisi X2: Kompleksitas Tugas X3: Profesionalisme	X2: Kompleksitas Tugas - Kejelasan Tugas - Penyelesaian Tugas - Informasi tidak relevan	Kuantitatif	Variabel Tindakan Supervisi, Kompleksitas Tugas, dan Profesionalisme berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja auditor
11	The Effect of Task	Variabel Dependen:	X1: - Tingkat	Kuantitatif	Variabel Kompleksitas

	Complexity and Locus of Control on Between Leadership Style and Auditor Job Satisfaction (Cecillia Han, 2019)	Y1: Gaya Kepemimpinan Y2: Kepuasan Kerja Auditor Variabel Independen: X1: Kompleksitas Tugas X2: Locus of Control	Kesulitan -Ambiguitas -Struktur Tugas		tugas berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan. Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor. Variabel locus of control berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor.
12	The Effect of Professional Commitment, Work Motivation, Organizational Commitment, Locus of Control, and Action Supervision of Auditor's Job Satisfaction (Miftah Farid, 2020)	Variabel dependen : Y : Kepuasan kerja auditor Variabel Independen : X1 : Motivasi kerja X2: Komitmen organisasi X3: Locus of control X4: Tindakan supervise		Kuantitatif	Variabel komitmen profesional berpengaruh positif, sedangkan variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, locus of control, dan tindakan supervisi berpengaruh negative
13	The Effect of Tax Complexity, Financial Compensation, Locus of Control, and Time Budget	Variabel Dependen: Y: Kepuasan kerja auditor Variabel independen : X1:		Kuantitatif	Variabel kompleksitas dan time budget pressure berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.

	Pressure on Auditor Job Satisfaction (Ni Putu <i>et al</i> , 2019)	Kompleksitas tugas X2: Kompensasi Finansial X3: <i>Locus of control</i> X4: <i>Time budget pressure</i>			Variabel <i>Locus of control</i> dan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.
14	The Effect of Tax Complexity and Locus of Control on Auditor Job Satisfaction (Navir <i>et al</i> , 2021)	Variabel dependen: Y: Kepuasan kerja auditor Variabel independen: X1: Kompleksitas tugas X2: Locus of control		Kuantitatif	Variabel kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor. Variabel <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor
15	Factors affecting the internal auditors ' effectiveness in the Jordanian public sector The moderating effect of task complexity (Hamza Mohammad Alqudah <i>et al</i> , 2019)	Y : Efektivitas Audit Internal X1: Profesionalisme X2: Motivasi Kerja Variabel Moderasi: Kompleksitas Tugas		Kuantitatif	Profesionalisme berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal Kompleksitas tugas mampu memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap efektivitas audit

					internal Kompleksitas tugas mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas audit internal
16	Does Job Satisfaction Predict Organizational Commitment? An Information Professionals' Perspective (Muhammad Ahmed Shah, 2020)	Y : Kepuasan Kerja X1: Komitmen Organisasi X2 : Komitmen profesional		Kuantitatif	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja
17	Correlates Of Workplace Spirituality On Job Satisfaction, Leadership, Organisational Citizenship Behaviour And Organisational Growth: A Literature-Based Study From Organisational Perspective (Dr. Pushkar Dubey <i>et al</i> , 2020)	Y : Kepuasan Kerja X1 : Komitmen Profesional X2: Spiritualitas		Kuantitatif	Komitmen profesional dan spiritualitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja
18	Impact of Job Satisfaction and Job Stress	Y1: Kepuasan Kerja		Kuantitatif	Locus of Control dan tindakan

	on Employee's Life (Indrajit Goswami <i>et al</i> , 2019)	Y2: Stres Kerja X1: Locus of Control X2:Tindakan Supervisi			Supervisi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Locus of Control tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja Tindakan Supervisi berpengaruh terhadap Stres Kerja
`19	The Logic of Attraction: Exploring The Institutional Complexity of Job Preference (Tanja Petry <i>et al</i> , 2020)	Y : Kepuasan Kerja X1 : Kompleksitas Tugas X2: Locus of Control X3: Stres Kerja		Kuantitatif	Locus of control dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

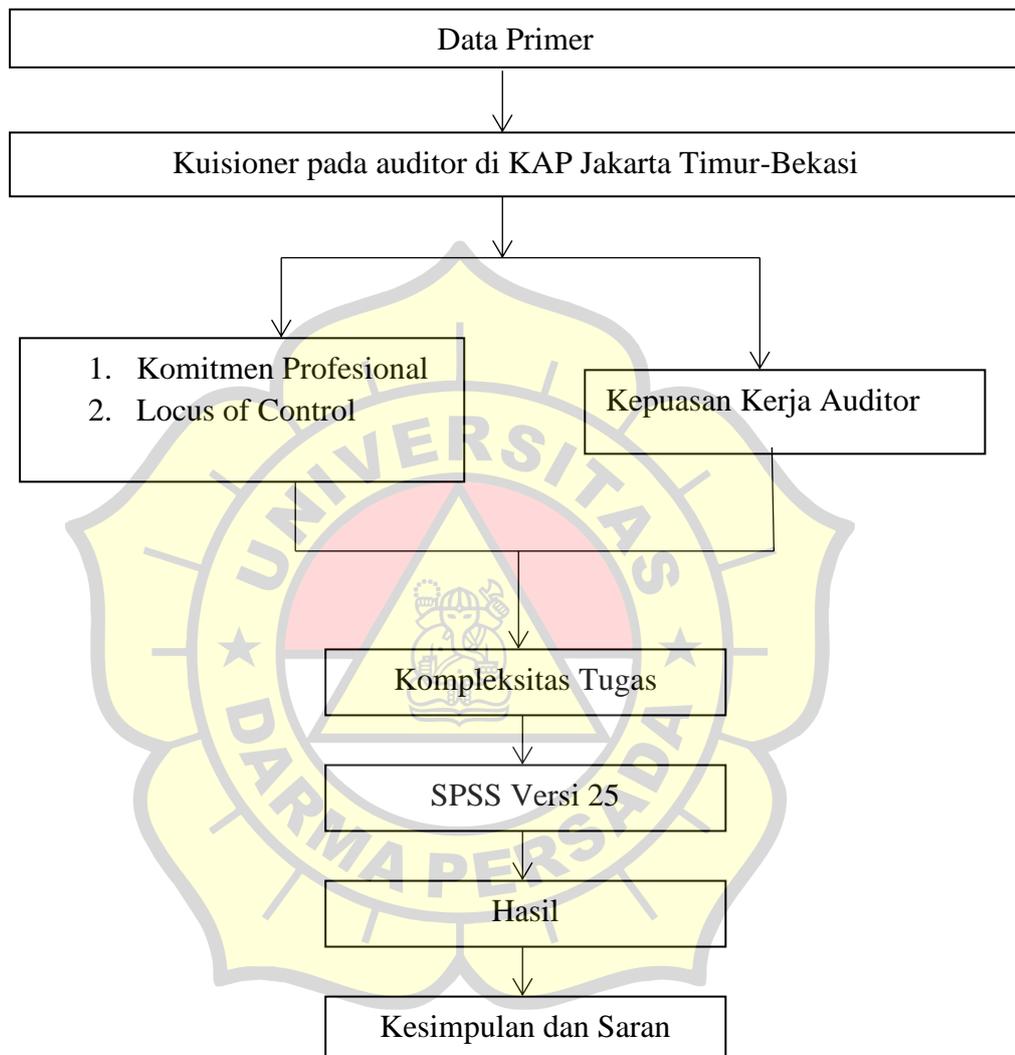
Sumber : Penelitian terdahulu

2.7 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel dependen, variabel independen, dan variabel moderasi. Variabel dependen Kepuasan Kerja Auditor. Variabel independen yang digunakan Komitmen Profesional dan Locus of Control, sebagai faktor yang mempengaruhi

Kepuasan Kerja Auditor. Variabel Moderasi yang digunakan yaitu Kompleksitas Tugas

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

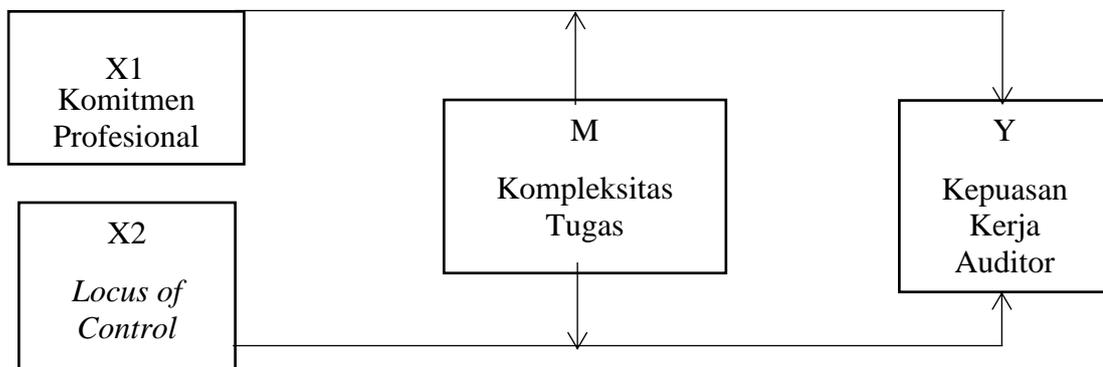


Sumber : Data olahan peneliti (2022)

2.8 Paradigma Pemikiran

Pada penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan 3 (tiga) variabel independen yang dapat dijelaskan melalui gambar berikut:

Gambar 2.2 Paradigma Pemikiran



Sumber : Data olahan peneliti (2022).

Model penelitian ini ditunjukkan untuk mempermudah dalam menentukan arah dalam permasalahan penelitian sekaligus untuk pemahaman dalam menganalisis masalah, yaitu kompleksitas tugas memoderasi pengaruh komitmen profesional dan locus of control terhadap kepuasan kerja auditor.

2.9 Hipotesis Penelitian

2.9.1 Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Alex., *et al* (2019) menyatakan meski pun profesionalisme dan apa yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan perspektif konvensional tentang persepsi. Suatu komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor yang dilakukan oleh Yonathan., *et al* (2019) Farid Miftah (2020), Pontoh *et al* (2018) menjelaskan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Edwy., *et al* (2018), Tadiantong Mathius (2018), Jacob (2018) dan Alex., *et al* (2019) menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Komitmen Profesional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor

2.9.2 *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Locus of control merupakan tingkatan di mana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar *control* dirinya.

Sedangkan penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor seperti penelitian yang dilakukan oleh Arab Agussalim Mad., *et al* (2019) dan Farid Miftah (2020) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Navir., *et al* (2021) dan Ni Putu., *et al* (2019) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : Locus of Control tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor

2.9.3 Kompleksitas Tugas Memoderasi Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Sanusi, (2019) Kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, sulit untuk dipahami, dan ambigu. Akuntan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda, dan saling terkait satu sama lain. Hal ini berarti bahwa penyelesaian tugas dengan kompleksitas yang tinggi dapat menjadi prestasi yang menyenangkan bagi auditor

Teori tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Han Cecillia (2019) dan Ni Putu., *et al* (2019) untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor sangat bergantung pada kompleksitas tugas. Jika auditor memiliki komitmen profesional yang baik maka auditor akan dengan mudah melakukan tugas-tugas auditnya dan sebaliknya jika rendah maka auditor akan mendapatkan kesulitan-kesulitan sehingga sukar untuk meraih kepuasan kerja. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arthur (2019), Dechawatanapaisal Decha (2018), dan Dubey Pushkar., *et al*, (2020). Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : Kompleksitas Tugas Tidak Mampu Memoderasi Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor

2.9.4 Kompleksitas Tugas Memoderasi Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Auditor dihadapkan dengan tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda, dan saling terkait satu dengan lainnya. Kompleksitas diartikan sebagai persepsi seseorang tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas, daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat keputusan.

Locus of control terkait dengan kendali seseorang dalam menghadapi kejadian, peristiwa, keberuntungan, takdir. Terdapat dua kecenderungan *locus of control* yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menuntut kreativitas, kompleks, dan inisiatif. Individu dengan eksternal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana, terkontrol oleh atasan atau supervisor.

Teori tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Alqudah., *et al* (2019), dan Navir., *et al* (2021) untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor sangat bergantung pada kompleksitas tugas. Jika auditor memiliki pengendalian diri yang buruk maka auditor akan merasa sulit melakukan tugas-tugas auditnya dan sebaliknya jika auditor memiliki

pengendalian diri yang baik maka auditor akan mudah untuk meraih kepuasan kerja. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh William., *et al* (2019). Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H4: Kompleksitas Tugas Tidak Mampu Memoderasi Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Auditor

