

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni (Amilin dan Dewi, 2008). Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Robbins (2003) mendapatkan banyak sekali dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, kemangkiran dan keluar masuknya (*turn over*) karyawan. Ketika kepuasan dan data produktivitas dikumpulkan untuk organisasi secara keseluruhan, ditemukan bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang puas. Menurut Robbin (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sementara seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti: kemangkiran, konflik manajer-pekerja, *turn-over*, dan banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi (Suryana Sumantri, 2001 dalam Rosnidah, 2009).

Apabila auditor diberi pekerjaan audit oleh supervisor, auditor akan melakukan pekerjaan audit tersebut sebab tidak dapat menolak suatu pekerjaan audit yang diberikan. Apabila pekerjaan yang diberikan berat dan sulit maka akan menimbulkan tekanan yang pada akhirnya menyebabkan auditor junior menjadi tidak puas. Ketidakpuasan tersebut menyebabkan motivasi auditor menjadi turun dan hasil kerja audit yang dilakukan menjadi tidak maksimal. Misalnya dalam melakukan pekerjaan audit, auditor harus melakukan pengujian detil saldo-saldo untuk mendapatkan bukti secara langsung tentang sebuah saldo rekening. Auditor dapat meminta bank untuk memberikan konfirmasi saldo piutang dagang. Auditor bisa juga melakukan inspeksi atas aktiva tetap, dan melakukan observasi perhitungan fisik persediaan, serta melakukan pengujian harga atas persediaan akhir. Efektifitas pengujian ini juga tergantung pada prosedur yang digunakan dan tipe bukti yang diperoleh. Apabila risiko deteksi tinggi maka auditor cukup menggunakan dokumen intern dan melakukan hanya sedikit prosedur audit. Sebaliknya apabila risiko deteksi sangat rendah auditor akan menggunakan dokumen yang diperoleh langsung dari bank dan melaksanakan prosedur audit ekstensif. Namun, karena adanya motivasi auditor yang rendah maka dalam melakukan pengujian detil-detil saldo auditor hanya menggunakan dokumen yang diperoleh langsung dari bank tanpa memperhatikan apakah risiko deteksi tinggi atau rendah. Atau dapat dikatakan bahwa ketidakpuasan kerja auditor dapat mengakibatkan menurunnya kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) yang tercermin salah satunya dengan menurunnya kualitas audit yang dilakukan oleh akuntan publik (Rosnidah, 2009).

Kepuasan kerja seseorang auditor dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Pengaruh dari luar antara lain motivasi sedangkan pengaruh dari dalam antara lain *locus of control*. Motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya (Koesmono, 2007). Salah satu keinginan seorang auditor bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah kompensasi atau *fee* atas pekerjaan audit yang telah dilakukan. Auditor yang memiliki motivasi memperoleh *fee* melakukan audit sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Auditor yang memperoleh *fee* akan merasa puas karena harapannya telah tercapai. Trisnarningsih (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja tinggi apabila keinginan dan kebutuhan seseorang yang menjadi motivasi kerja terpenuhi.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *locus of control*. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Engko dan Gudono, 2007). Seorang auditor akan memiliki kepuasan kerja apabila auditor tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal) (Sarita dan Agustia, 2009).

Locus of control terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan atau kegagalan pada saat melakukan pekerjaannya. Seorang auditor yang memiliki *locus of control* internal

akan melakukan tugas audit sesuai dengan standar audit yang telah ditetapkan. Auditor akan menggunakan seluruh keahlian dan pertimbangannya untuk memutuskan bukti-bukti apa saja yang perlu dilihat. Apabila tidak menemukan bukti adanya salah saji yang material dalam laporan keuangan maka auditor akan memberikan opini wajar tanpa pengecualian.

Namun apabila auditor mendeteksi adanya kecurangan yang menyebabkan salah saji yang material maka auditor bertanggung jawab mendeteksi kecurangan atau kesalahan-kesalahan yang tidak disengaja yang diwujudkan dalam perencanaan dan pelaksanaan audit untuk mendapatkan keyakinan yang memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material yang disebabkan oleh kesalahan ataupun kecurangan. Apabila auditor menyimpulkan ternyata laporan keuangan mengandung unsur salah saji yang material dan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum maka auditor harus mendesak manajemen melakukan revisi atas laporan keuangan tersebut. Apabila manajemen menyetujuinya maka auditor dapat menerbitkan laporan audit standar yang menyatakan wajar tanpa pengecualian. Namun, apabila manajemen tidak merevisi laporan keuangan tersebut maka auditor harus memodifikasi laporan standar untuk penyimpangan dari prinsip akuntansi berterima umum serta mengungkapkan semua alasan penting yang menyertainya dalam laporan audit. Jika auditor mampu mendeteksi adanya kecurangan dalam laporan keuangan klien, maka auditor akan merasa puas karena telah melakukan audit dengan benar.

Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Misalnya jika auditor melakukan kecurangan atas laporan keuangan yang mengakibatkan salah saji material dan tidak mau melakukan revisi serta mengancam melakukan pergantian auditor maka auditor tersebut akan mengikuti perintah klien yaitu menyatakan opini audit wajar tanpa pengecualian. Kondisi tersebut terjadi karena auditor yang memiliki *locus of control* eksternal lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain. Hal tersebut justru akan menurunkan kepuasan kerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah motivasi kerja dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas tidak terlalu luas dan dapat memperoleh arah yang lebih jelas bagi peneliti dalam membahas permasalahan ini maka peneliti memberi batasan terhadap masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan atas audit laporan keuangan.

2. Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lainnya (Trisnaningsih, 2004).
3. Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008 dalam Sarita dan Agustia, 2009).
4. *Locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka (Rotter, 1966 dalam Engko dan Gudono, 2007).

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Akuntan Publik

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan acuan perusahaan dalam menumbuhkan kepuasan kerja auditor sehingga dapat mempengaruhi kinerja auditor.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai tambahan informasi bagi mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja dan *locus of control*.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Pengaruh Motivasi Kerja, dan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian ini antara lain auditor eksternal, tanggung jawab auditor eksternal, pekejaan auditor eksternal, motivasi kerja, *locus of control* dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari bentuk dan tempat penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data serta metode analisis data.

Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai analisis dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dapat diajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan.