

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia usaha dan organisasi ditandai dengan kondisi informasi dan teknologi, selain kondisi lingkungan organisasi internal maupun eksternal secara langsung maupun secara tidak langsung dapat meningkatkan stres pada karyawan dan dapat menurunkan kepuasan kerja. Iklim usaha sekarang ini dirasa kian memanas sebagai dampak dari pesatnya pertumbuhan usaha dengan diiringi persaingan yang ketat, setiap perusahaan berdaya upaya memenangkannya. Peran investasi bagi perusahaan jelas sebagai langkah pengembangan usaha ke depan. Upaya menunjukkan laba yang besar dari setiap perusahaan kepada investor merupakan paradigma lama dalam memenangkan persaingan iklim investasi. Laba yang besar saja tidak cukup menarik minat investor, namun laporan keuangan yang presentatif adalah sarana utama menghadirkan investasi yang diperlukan perusahaan (Hartha dan Badera, 2015).

Auditor berperan sangat penting untuk menghasilkan laporan keuangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemilik modal untuk berinvestasi di suatu perusahaan. Menurut Arens *et al.*, (2012) auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Messier *et al.*, (2006) audit (auditing) adalah suatu proses sistematis mendapatkan dan mengevaluasi bukti-bukti secara objektif sehubungan

dengan asersi atas tindakan dan peristiwa ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara asersi-aseri tersebut dan menetapkan kriteria serta mengkomunikasikan hasil kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Peran auditor adalah untuk menentukan apakah laporan yang disiapkan oleh manajer telah sejalan dengan perjanjian kontrak, oleh karena itu verifikasi auditor atau informasi keuangan menambah kredibilitas laporan tersebut dan mengurangi resiko informasi, yang berpotensi menguntungkan baik pemilik maupun manajer (Messier *et al.*, 2006). Menurut Gautama dan Muhammad (2010) dalam Hartha dan Badera (2015) menyatakan bahwa seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Devi dan Sudibia (2015), Wijayanti dan Subudi (2014), Syah (2013), Bintoro dkk (2013), Pradipta (2013), Wisanto dan Mutmainah (2012), Rohman (2009), Badjuri dan Jaeni (2013), Arifah dan Romadhom (2015) menunjukkan bahwa kompensasi finansial, kompleksitas tugas, *locus of control* dan komitmen organisasi adalah faktor yang penting yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasibuan (2011:118) dalam Wijayanti dan Subudi (2014) berpendapat kompensasi adalah semua pendapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan utama setiap individu bekerja adalah mendapat imbalan atau balas jasa atas apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, jadi imbalan atau kompensasi jadi kelas mempunyai peran strategis untuk mendorong

peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karyawan puas sebagai akibat dari tujuannya untuk mendapatkan kompensasi atau jerih payahnya dihargai dengan tepat. Uraian ini didukung oleh hasil penelitian Ariyanti (2007) serta Chaisunah dan Muttaqiyathun (2012) dalam Hartha dan Badera (2015).

Menurut Restu dan Indriantoro (2000) dalam Dewi dan Sukirno (2013) mengemukakan dalam 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 (Sanusi dan Iskandar, 2007 dalam Dewi dan Sukirno, 2013), selain kompleksitas tugas faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja auditor adalah *locus of control*.

Menurut Patten (2005) dalam Hartha dan Badera (2015) menyatakan bahwa *locus of control* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Patten (2005) dalam Saputra (2012) menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab-akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

Komitmen organisasional merupakan hal yang penting bagi individu dalam menjalankan suatu organisasi di perusahaan. Tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya. Kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena kesesuaian dan keinginannya. Riset Sulistyawati dkk (2014) dan Handayani (2012) membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian Arifah dan Romadhon (2015), Dewi dan Sukirno (2013), Badjuri dan Jaeni (2013), Pradipta (2013) dan Rohman (2009) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya dia bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Misener *et al.*, (1996) dalam Engko dan Gudono (2007) menyatakan kepuasan merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualitas baik, aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja.

Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu ruang lingkup daerah penelitian yang digunakan dalam penelitian sekarang adalah kota Semarang, dimana sebelumnya ruang lingkup daerah yang digunakan adalah Bali. Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Hartha dan Badera (2015), dengan

menambahkan variabel komitmen organisasional (Dewi dan Sukirno, 2013). Hasil penelitian Dewi dan Sukirno (2013) membuktikan bahwa pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat masih terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*) tentang pengaruh kompensasi finansial, kompleksitas tugas, *locus of control* dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang ?
- 2) Apakah kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang ?
- 3) Apakah *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang ?
- 4) Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris. Tujuan penelitian ini, antara lain:

- 1) Pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.

- 2) Pengaruh positif kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.
- 3) Pengaruh positif *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.
- 4) Pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.

#### **1.4 Kontribusi dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

- 1) Bagi akademisi

Penelitian ini menyajikan informasi mengenai pengaruh antara kompensasi finansial, kompleksitas tugas, *locus of control* dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

- 2) Bagi Auditor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk mengenali masalah-masalah etika individu sehingga secara umum dapat meningkatkan kinerja auditor.

- 3) Bagi Kantor Akuntan Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh manajemen perusahaan mengenai hubungan kompensasi finansial, kompleksitas tugas, *locus of control* dan komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja perusahaan untuk bisa bersaing, menjaga kinerja auditor.