

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang ingin mempunyai sumber daya manusia yang berprestasi dan dapat berkerja dan bersaing dalam dunia kerja. Kantor Akuntan Publik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang sosial dan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Auditor yang berprestasi menjadi salah satu faktor penting dalam kelangsungan kegiatan usahanya.

Profesi sebagai akuntan publik memainkan peranan sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan oleh auditor. Auditor independen adalah auditor professional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Tugas seorang auditor adalah memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor bertanggungjawab atas opini yang diberikan terhadap laporan keuangan yang diterbitkan.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan audit, profesi akuntan publik memperoleh kepercayaan dari pihak klien dan pihak ketiga membuktikan laporan keuangan yang disajikan oleh pihak klien. Pihak ketiga tersebut diantaranya manajemen, pemegang saham, kreditur, pemerintah, dan masyarakat yang mempunyai kepentingan terhadap laporan keuangan klien yang diaudit. Kepercayaan yang telah diberikan kepada akuntan publik kepada auditor, maka auditor dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan kepercayaan tersebut. Kepercayaan ini harus senantiasa ditingkatkan dengan menunjukkan suatu kinerja yang profesional. Guna menunjang profesionalismenya sebagai akuntan publik, maka auditor dalam melaksanakan tugas auditnya harus berpedoman pada standar audit yang telah ditetapkan (Standar Akuntan Publik).

Dewasa ini banyak auditor yang kinerjanya kurang maksimal dalam artian prestasi kerjanya standar saja bahkan ada yang dibawah standar sehingga menjadi sumber daya manusia yang kurang berkualitas. Hal ini akan mengakibatkan auditor tersebut tidak memiliki nilai kredibilitas yang tinggi dan tidak adanya nilai daya saing sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Auditor akan menjadi tidak berkembang dan cenderung berjalan statis atau datar, karena tidak adanya peluang untuk jenjang karir yang lebih tinggi. Secara tidak langsung penghasilan yang didapat juga tidak berkembang seiring dengan bertambahnya kebutuhan hidup yang terus meningkat. Akibat yang lain adalah ketidakmampuan auditor untuk membebaskan dirinya dan menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh

publik dalam menjalankan tugasnya. Semua akibat tersebut dapat disebabkan oleh sikap pimpinan pada bawahannya, kemampuan auditor itu sendiri, dan stres kerja yang dihadapi auditor, yang secara langsung dapat mempengaruhi hasil kinerjanya. Prestasi kerja seorang auditor dapat dilihat dari hasil kinerja yang telah dilakukan menurut standar profesi yang berlaku.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi dan pemimpin di dalam organisasi itu sendiri. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu dengan adanya *locus of control* dan stres kerja karyawan, turut mempengaruhi pencapaian keselarasan tujuan. Prestasi kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Menurut Porter dan Lawler yang dikutip oleh Schermerhorn (Agustia, 2005:4) mengemukakan bahwa prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan hasil yang ingin dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Siagian (1995:28) menyatakan keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi tersebut. Dari pendapat

tersebut dapat disimpulkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Diantara beberapa gaya kepemimpinan menurut peneliti terdapat satu gaya kepemimpinan yang sangat menarik untuk diteliti yaitu gaya kepemimpinan situasional.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002:224).

Menurut Hersey dan Blanchard (1992:99) yang dikutip oleh Zunias, (2011) bahwa gaya kepemimpinan situasional tersebut akan selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi serta bersifat fleksibel dalam menyesuaikan/beradaptasi dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya.

Selain gaya kepemimpinan situasional, penelitian ini ingin membuktikan apakah *locus of control* dan stres kerja merupakan indikator yang mempengaruhi prestasi kerja auditor. 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.

Menurut Santo (2003) dalam Dewi Asih (2006 : 126) locus of control adalah sistem kepercayaan seseorang terhadap penyebab dari peristiwa yang dialaminya dan faktor yang menunjukkan sifat seseorang dalam menghadapi kegagalan.

Dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat yang terlihat dari persaingan, serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pola kehidupan auditor. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap auditor untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu (Hasibuan, 2007:93). Prestasi kerja auditor merupakan hal yang sangat penting dalam Kantor Akuntan Publik untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang auditor dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini disebut prestasi auditor

dalam kategori terbaik. Tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami stres (Hariandja, 2002:304).

Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang (*opportunity*), kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu. Stress disebut dalam konteks negatif, serta memiliki nilai-nilai positif terutama pada saat stres tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi (Robbins, 2003:377).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian apakah prestasi kerja yang dihasilkan oleh auditor independen dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang situasional, *locus of control*, dan stres kerja auditor pada beberapa kantor akuntan publik di Jakarta. Dengan latar belakang tersebut, penulis mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control*, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Auditor". (Studi Empirik pada Beberapa Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan).

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Evans (1997:63) dalam Mudrajad Kuncoro (2003:33), perumusan masalah adalah konteks dari penelitian, alasan mengapa penelitian diperlukan dan petunjuk yang mengarahkan tujuan penelitian.

Berdasarkan pengertian diatas, maka rumusan masalah yang menjadi dasar bagi penulisan ilmiah ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor ?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor ?
4. Apakah gaya kepemimpinan situasional, *locus of control*, dan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan memberi bukti empirik apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional, *locus of control*, dan stres kerja terhadap prestasi kerja auditor pada beberapa Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan yaitu :

1. Ada atau tidak pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja auditor.
2. Ada atau tidak pengaruh antara *locus of control* terhadap prestasi kerja auditor.
3. Ada atau tidak pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja auditor.
4. Ada atau tidak pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional, *locus of control*, dan stres kerja terhadap prestasi kerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Kegunaan Untuk Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa informasi tambahan yang dapat dijadikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu auditing khususnya teori auditing dan akuntansi keperilakuan. Sehingga diharapkan dimasa yang akan datang prestasi kerja auditor independen akan semakin meningkat dan terus menjaga kualitas hasil kinerja yang baik untuk diri auditor sendiri dan untuk masyarakat yang telah memberi kepercayaan dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor independen.

1.4.2 Kegunaan Operasional

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan literatur hasil kerja dalam bidang auditing, terutama kantor akuntan publik dan khususnya bagi auditor independen dalam menjalankan pemeriksaan (*auditing*) agar dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya gaya memimpin yang efektif dan *locus of control* dalam diri auditor serta penanganan stres kerja yang dihadapi oleh auditor agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Karena berkualitas atau tidaknya audit yang dihasilkan oleh auditor independen akan mempengaruhi pemakai laporan keuangan dalam mengambil keputusan-keputusan ekonomi.