

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*) dan audit laporan keuangan. Akuntan publik dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi. Di Indonesia dikenal dengan nama Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat (2) Kode Etik Akuntan Indonesia menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, obyektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan obyektivitas, akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan akuntan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat

mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Besarnya kepercayaan yang diberikan terhadap profesi akuntan publik mengakibatkan profesi ini senantiasa mendapat perhatian dari masyarakat. Sebagai contoh, terjadinya skandal keuangan yang membawa nama kantor akuntan publik, seperti skandal Enron yang melibatkan Arthur Anderson, dengan cepat memicu kritikan tajam terhadap profesi akuntan publik. Selain itu, berbagai kasus manipulasi laporan keuangan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan terkemuka, yang dipandang gagal untuk dicegah oleh akuntan publik yang mengaudit perusahaan tersebut, juga telah menyebabkan masyarakat mempertanyakan kembali apakah akuntan publik benar-benar mampu untuk melaksanakan perannya.

Berhasil tidaknya auditor melaksanakan perannya sangat tergantung dari kinerjanya. Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Pengertian kinerja auditor menurut adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja dapat

digunakan untuk menyatakan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok.

Kinerja yang maksimal dapat tercapai apabila tersedia sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja yang baik tidak terwujud begitu saja, namun ditentukan atau dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan sesuatu hal yang dapat dianggap penting, hal ini dikarenakan bahwa keberhasilan suatu penugasan audit dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang sesuai, sehingga gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Gaya kepemimpinan yang sering digunakan yaitu *Path goal theory*. *Path goal theory leadership* adalah sebuah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh House dalam yang menyatakan bahwa terdapat dua variabel kontinjensi yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan hasil berupa kepuasan kerja dan kinerja yaitu variabel-variabel dalam lingkungan yang berada di luar kendali karyawan (struktur tugas, sistem otoritas formal dan kelompok kerja) serta variabel variabel yang merupakan bagian dari karakteristik personal karyawan (*locus of control*, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki).

Penggunaan *locus of control* dalam penelitian ini mempertimbangkan bahwa kinerja karyawan diantaranya dapat dipengaruhi oleh faktor individual, antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu *locus of control*.

Selain itu, kepuasan kerja merupakan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya membuat karyawan betah

untuk tetap bekerja pada perusahaan. Namun, kinerja seringkali terganggu oleh tingkat perpindahan karyawan yang tinggi sehingga menyebabkan ketidakstabilan dalam organisasi. Kantor akuntan publik (KAP) merupakan organisasi yang memiliki tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Fenomena yang terjadi adalah kebanyakan auditor mengundurkan diri pada saat masa kerjanya baru satu atau dua tahun. Hal ini dikarenakan oleh anggapan akan kemudahan memulai karir bagi mereka yang berlatar belakang auditor. Sehingga, profesi audit hanya dijadikan sebagai batu loncatan. Biasanya tingkat perputaran karyawan yang tinggi biasanya dapat dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Dalam melaksanakan audit, atasan akan melakukan perencanaan bersama para bawahan untuk menentukan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap bawahan, dan juga waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dalam menentukan tugas yang diberikan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tersebut, ditentukan berdasarkan persepsi atasan terhadap tingkat kompleksitas tugas dan pengalaman bawahan. Atasan akan memberikan tugas yang kompleksitasnya tinggi terhadap bawahannya yang sudah berpengalaman, begitu pula sebaliknya. Tetapi tidak menutup kemungkinan seorang bawahan akan mendapat tugas yang tidak sesuai dengan pengalamannya. Sehingga dalam setiap penugasan, dimungkinkan bawahan akan mendapat tugas yang sifatnya sulit sampai dengan yang sifatnya simpel atau paling

mudah. Padahal dalam lingkungan audit, kinerja auditor junior dievaluasi berdasarkan kecepatan dan keefektifitasannya dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh atasannya.

Dengan bervariasinya tingkat kompleksitas tugas yang dibebankan pada setiap auditor junior, dan juga kemampuan auditor junior yang berbeda, maka tidak dapat dihindari lagi akan menimbulkan suatu stress kerja. Tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan “*burnout*”, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berkelanjutan dan tidak teratasi akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Dalam survei-survei yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja junior auditor sangat rendah bila dibandingkan dengan kepuasan kerja auditor senior, supervisor, dan partner. Hal ini dikarenakan rendahnya apresiasi terhadap kinerja junior auditor, selain itu juga pengaruh dari atasan dalam aspek kepemimpinan dan perhatian terhadap bawahannya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. apakah terdapat pengaruh antara kompleksitas tugas terhadap gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja?
2. apakah terdapat pengaruh antara kompleksitas tugas terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja?
3. apakah terdapat pengaruh antara kompleksitas tugas terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja?
4. apakah terdapat pengaruh antara *Locus of Control* terhadap gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja?
5. apakah terdapat pengaruh antara *Locus of Control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja?
6. apakah terdapat pengaruh antara *Locus of Control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

1. menganalisis pengaruh antara kompleksitas tugas terhadap gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja
2. menganalisis pengaruh antara kompleksitas tugas terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja?
3. menganalisis pengaruh antara kompleksitas tugas terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja

4. menganalisis pengaruh antara *Locus of Control* terhadap gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja
5. menganalisis pengaruh antara *Locus of Control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja
6. menganalisis pengaruh antara *Locus of Control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat bagi para supervisor dalam hubungannya dengan tindakan supervisi yang mereka lakukan terhadap auditor Junior berdasarkan pada *Locus of Control*.
2. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melihat perilaku auditor junior dan gaya kepemimpinan, selain itu juga dapat menjadi kontribusi tambahan terhadap pengembangan teori dalam literature akuntansi tentang karakteristik auditor junior dan kompleksitas tugas dalam hubungannya dengan hubungan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor junior.