

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah kepuasan kerja auditor pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan akan berdampak terhadap kinerja yang dicapai.

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2010:74) adalah suatu sikap karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, sehingga kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut. Pada hakikatnya, setiap individu pasti menginginkan kehidupannya terjamin dengan terpenuhinya segala kebutuhan hidup. Oleh karena itu, manusia harus bekerja untuk memperoleh penghasilan. Namun terkadang pekerjaan yang ditekuninya kurang dapat memberinya rasa puas baik dari segi material maupun non-material. Apabila hal tersebut terjadi, maka tidak dapat dikatakan seseorang memiliki suatu *job satisfaction* atau yang dikenal dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja amatlah penting bagi profesi apapun. Dewasa ini kepuasan kerja menjadi hal yang cukup menarik dan penting karena

terbukti banyak bermanfaat dan kegunaannya bagi kepentingan umum, industri dan masyarakat. Tidak terkecuali bagi auditor, kepuasan kerja cukup mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kinerja auditor sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai.

Menurut Tranggono dan Kartika (2008) untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor. Apabila seorang auditor mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, maka auditor akan berusaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan profesinya dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kepuasan kerja auditor tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yakni komitmen organisasi. Menurut Sopiah (2008:156) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi yang ditandai oleh : 1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan 3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Masalah komitmen organisasi merupakan bagian yang terpenting khususnya dalam lingkup auditor, sebab dengan adanya komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan auditor.

Beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan auditor. Hal ini didasari dari penelitian yang dilakukan oleh Arifa dan Romadhon (2015)

yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyawati, *et.al.* (2012) yang hasil penelitian menemukan bahwa motivasi juga terbukti berdampak signifikan terhadap interaksi antara komitmen organisasi dan komitmen profesional. Selanjutnya Repina dan Friska (2011) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Wirakusuma (2014) menemukan bahwa komitmen profesional tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Sehingga dalam penelitian ini mengenai pengaruh komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor diperoleh temuan yang tidak konsisten dimana ada yang hasil penelitian komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor, dimana ada yang menemukan hasil yang tidak signifikan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan auditor adalah kompetensi. Masalah kompetensi dalam pelaksanaan auditor merupakan bagian yang terpenting. Edison, *et.al.* (2016:143) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasari pada hasil yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap. Masalah kompetensi merupakan bagian yang terpenting dimana dengan adanya kompetensi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Umam (2015) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan Mado (2016) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kecermatan professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai Badan Pemeriksa Keuangan. Sedangkan Awaluddin (2013) dalam Mado (2016) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti peningkatan kompetensi auditor akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kepuasan auditor. Sebaliknya penurunan kompetensi auditor maka akan diikuti oleh adanya penurunan kepuasan kerja, dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan kompetensi individu dalam satu tugas pekerjaan dengan spesifikasi yang memiliki keahlian tertentu akan cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi.

Faktor kepuasan auditor tidak hanya ditentukan oleh adanya komitmen organisasi dan kompetensi, melainkan juga ditentukan oleh adanya etika auditor. Masalah etika auditor merupakan hasil yang sangat dibutuhkan oleh setiap auditor dalam melakukan pekerjaan audit, sebab etika auditor berkaitan dengan sikap, tingkah laku dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dengan menjaga mutu auditor yang tinggi, sehingga dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa etika auditor berpengaruh terhadap kepuasan auditor. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan

oleh Douglas, Davidson dan Schwartz (2001) bahwa nilai etika organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan nilai kepribadian individu.

Begitu pula dengan seorang auditor yang harus memenuhi etika profesinya sehingga ia dapat memberikan kepercayaan masyarakat terhadap sesuatu yang telah dilakukannya khususnya bagi para pengguna laporan keuangan. Jika seorang auditor menaati penerapan aturan etika yang ada dan dijalankan dengan sungguh-sungguh, maka akan mengarah pada terciptanya motivasi secara profesional dan dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada auditor. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2011) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa aturan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan auditor. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Parera (2015) yang menemukan bahwa reputasi KAP baik secara parsial maupun secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas dapat dikatakan bahwa dari hasil perbandingan penelitian sebelumnya dengan teori yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa adanya ketidak-konsistenan antara peneliti mengenai etika auditor ada yang menemukan tidak berpengaruh dan ada yang menemukan berpengaruh signifikan, sehingga ini diperoleh riset gap

dalam penelitian mengenai pengaruh etika auditor terhadap kepuasan auditor.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan pengawasan. Sedangkan visi BPKP adalah auditor internal pemerintah RI berkelas dunia untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional. Misi dari BPKP yakni menyelenggarakan pengawasan internal terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional guna mendukung tata kelola pemerintahan dan korporasi yang bersih dan efektif.

Fenomena yang terjadi selama ini bahwa kepuasan auditor khususnya dalam lingkup Badan Pengelola Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan masih rendah. Dimana rendahnya kepuasan auditor karena pelaksanaan pemberian motivasi yang diterima selama ini masih kurang, seperti masih kurangnya pemberian insentif kepada auditor yang berprestasi dan selain itu masih kurangnya perhatian atasan atau pimpinan kepada auditor yang berprestasi sehingga perlunya perhatian atasan untuk lebih memperhatikan masalah faktor motivasi guna dapat meningkatkan kepuasan auditor.

Kepuasan kerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Bambang Guritna dan Waridin (2005) auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Jika auditor merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, maka hasil yang dicapai oleh auditor akan menjadi kurang memuaskan. Kondisi lingkungan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja yang baik. Jika auditor merasa nyaman dengan kondisi lingkungannya, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan buruk, maka kinerja yang dihasilkannya pun akan membuat *bad performance*.

Motivasi auditor dijadikan sebagai variabel moderating karena merupakan salah satu elemen penting dalam tugas audit. Menurut Mills (1993:30), motivasi auditor dalam melaksanakan audit pada dasarnya adalah untuk melanjutkan dan keberlangsungan bisnis yang menguntungkannya. Motivasi juga timbul karena yakin bahwa auditor bisa melakukan audit tersebut, disamping karena adanya permintaan klien dan adanya kebutuhan komersil. Kualitas audit akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (reward) sesuai profesinya, akan menimbulkan kualitas audit karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Selain itu motivasi dijadikan sebagai variabel

moderasi karena adanya penelitian sebelumnya yang sebagaimana dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008), Effendi, Herawati, Anggraini (2013) serta Jaeni (2013) yang menempatkan variabel motivasi sebagai variabel Intervening.

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk tulisan dengan judul penelitian sebagai berikut : Pengaruh Kompetensi dan Etika Auditor Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Apakah Etika Auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh etika auditor terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh etika Auditor terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk menguji dan memberikan bukti empiris apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

5. Untuk menguji secara empirik faktor motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Untuk menguji secara empirik apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh etika auditor terhadap kepuasan auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi para Mahasiswa dalam melakukan pengembangan ilmu audit terutama untuk audit internal

2. Manfaat Praktis

Bagi BPKP Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh BPKP sebagai salah satu sarana dalam memberikan suatu dorongan kepada para auditor untuk mengevaluasi diri mengenai skandal-skandal ekonomi yang melibatkan auditor dan sebagai sarana untuk meningkatkan komitmen, kompetensi, dan etika auditor dengan motivasi sebagai variabel moderating.