

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Banyak pengusaha yang ingin mengembangkan berbagai bisnisnya dalam perkembangan bisnis masa kini. Dengan itu, maka persaingan juga akan semakin meningkat dari berbagai macam industri. Berbagai macam cara juga akan dilakukan perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan yang ketat ini. Kewajaran laporan keuangan jauh lebih penting dibanding hanya memperlihatkan laba yang tinggi. Dalam hal ini perusahaan memerlukan bantuan pihak ketiga yang independen dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan yaitu akuntan publik. Jasa akuntan publik yang bekerja di kantor akuntan publik sangat diperlukan guna menilai apakah laporan keuangan suatu perusahaan disajikan secara wajar dan dapat dipertanggungjawabkan (Raiyani, 2014).

Kewajaran atas laporan keuangan yang diberikan oleh perusahaan sangat berguna untuk pihak intern dan ekstern perusahaan. Pihak intern perusahaan adalah manajemen serta semua orang yang turut berlangsung dalam kegiatan perusahaan. Manajemen membutuhkan informasi keuangan guna pengambilan keputusan, mengetahui keadaan keuangan perusahaan serta memudahkan dalam pengelolaan perusahaan. Pihak ekstern perusahaan merupakan investor, kantor pajak, kreditor serta pihak-pihak lain yang terlibat tidak langsung pada kegiatan perusahaan namun mempunyai kepentingan guna mengetahui prospek perusahaan di masa mendatang (Nugraha, 2015).

Dalam profesi akuntan publik, faktor motivasi merupakan hal penting yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor yaitu *locus of control* dari dalam diri masing-masing auditor akan kemampuannya dalam mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan maupun dirinya, serta konflik peran yang terjadi dalam diri auditor yang potensial menurunkan motivasi kerja auditor.

Berdasarkan dalam Peraturan Menkeu No. 154/PMK.01/2017 bahwa Kantor Akuntan Publik yang selanjutnya disingkat KAP adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Jasa yang diberikan meliputi jasa asuransi, jasa keuangan, jasa akuntansi dan jasa manajemen.

Berikut contoh kasus pelanggaran yang dilakukan auditor. Dikutip dari [www.cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com) “Kasus SNP Finance, Dua kantor akuntan publik diduga bersalah”. Kementerian Keuangan menyatakan dua akuntan publik yang mengaudit laporan keuangan PT. Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP) Finance; Akuntan Publik Marlinna dan Merliyana Syamsul melanggar standar audit profesional. Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) menyatakan sistem pengendalian mutu akuntan publik tersebut mengandung kelemahan. Pasalnya, sistem belum bisa mencegah kedekatan antara personel senior (manajer tim audit) dalam perikatan pada klien yang sama untuk suatu periode yang cukup lama. Berdasarkan hasil pemeriksaan, Kementerian Keuangan menjatuhkan sanksi administratif kepada mereka berupa pembatasan pemberian jasa audit terhadap entitas jasa keuangan selama 12 bulan yang mulai berlaku 16 September 2018 sampai dengan 15 September 2019. Selain terhadap dua akuntan publik tersebut, Kementerian Keuangan juga menghukum Deloitte Indonesia. Selain terhadap KAP tersebut, sanksi juga diderita oleh SNP Finance. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) membekukan kegiatan usaha mereka terhutang sejak 14 Mei lalu. (06/03/2019)

Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Tinggi atau rendahnya motivasi auditor juga tergantung kepada peranan pemimpin atau atasan, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada

seluruh karyawannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang akhirnya dapat meningkatkan kualitas kerjanya (Nurchayani dan Adnyani 2016).

*Locus of control* terbagi menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Internal *locus of control* artinya segala hasil baik atau buruk yang didapat berasal dari dalam diri mereka seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Adapun eksternal *locus of control* atau faktor diluar control dirinya seperti kesempatan, keberuntungan, takdir dan nasib seseorang.

Konflik peran dapat terjadi karena terdapat dua perintah berbeda dalam kurun waktu bersamaan atau dua perintah tersebut saling bertolak belakang. Ketika konsentrasi rendah pada saat melakukan pekerjaan dapat menyebabkan kualitas pekerjaan bisa menurun sehingga konflik peran bisa terjadi. Adapun beberapa faktor lain yang dapat ditimbulkan seperti ketegangan kerja, tidak nyaman dalam bekerja, dan hal negatif lainnya yang dapat menimbulkan konflik peran.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Ketika auditor tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan berdampak pada produktivitas kerjanya (Nainggolan dkk, 2018). Auditor dituntut untuk menunjukkan kinerja yang tinggi agar menghasilkan audit yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari luar maupun dalam dirinya. Untuk sisi internal kepuasan kerja menyangkut komitmennya dalam bekerja. Sedangkan eksternal dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat (Mahardika, 2015).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Motivasi, Locus of Control, dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Timur”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian diatas yang melatar belakangi penelitian ini, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Akuntan Publik  
Menjadi bahan masukan yang dapat diharapkan dapat menjadi bahan penilaian bagi keberhasilan Kantor Akuntan Publik untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan auditor.

2. Bagi masyarakat

Sebagai sarana informasi untuk menambah pengetahuan akuntansi khususnya di bidang auditing, serta dapat memahami tentang motivasi, *locus of control*, dan konflik peran yang mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja auditor.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini dan juga diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan konsep ataupun tema yang sejenis.