

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi lingkungan yang cepat berubah, suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektifitas sistem pengendalian manajemen. Sistem pengendalian manajemen yang efektif memastikan tingkat keselarasan tujuan yang tinggi antara individu dan organisasi. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri (Anthony dan Govindarajan, 2004).

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 1999 dalam Cecilia dan Gundono, 2007). Penelitian tentang gaya kepemimpinan telah berkembang pesat dan perhatiannya pada efektifitas kepemimpinan yang menghubungkan perilaku pemimpin terhadap kepuasan dan motivasi bawahannya (Fiedler 1987; House dan Mitchel, 1987 dan Bass, 1981 dalam Jimbalvo dan Pratt, 1982).

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi 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. (Misener *et al.*, 1996 dalam Cecilia dan

Gundono, 2007). Robbins (2008:40) dalam Sarita dan Agustia (2009) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”. Kepuasan kerja dianggap sangat penting karena adanya biaya akibat ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dalam pergantian karyawan (*employee turnover*), ketidak hadirannya (*absenteeism*) dan kinerja pekerjaan (Beck : 2000 dalam Puspitasari : 2005). Selain kepuasan kerja, hal lain yang menjadi tujuan dari organisasi adalah prestasi kerja. Diantara indikator-indikator penentu kepuasan kerja dan prestasi kerja, gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai

permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Selain gaya kepemimpinan, penelitian ini ingin membuktikan apakah kompleksitas tugas dan *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinana terhadap kepuasan kerja auditor. Sikap seorang auditor terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaannya. Faktor bawahan berupa *locus of control*, pengalaman dan kemampuan yang dirasakan, sedangkan faktor lingkungan berupa struktur tugas, sistem otoritas formal dan kelompok kerja.

Karakteristik personal yang mempengaruhi penerimaan perilaku disfungsional diantaranya *locus of control* (Donnelly *et.al*, 2003), dan Kinerja karyawan (*Employ performance*) (Gable & De Angelo, 1994; Donnelly *et al*, 2003). Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan suatu hubungan yang kuat dan positif diantara eksternal *locus of control* individual dengan suatu keinginan-keinginan atau maksud-maksud untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk memperoleh tujuan-tujuan personal. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2005) menunjukkan bahwa Locus of control

dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. Tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Janto (1994) dan Nugroho (1996) dalam Suryani (2005) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* tidak dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kuncara (2005) menunjukkan gaya kepemimpinan perhatian (*consideration*) akan meningkatkan kepuasan kerja auditor tetapi tidak dimoderasi oleh kompleksitas tugas dan hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jiambalvo dan Pratt (1982) yang mengemukakan bahwa kompleksitas tugas tidak dapat memoderasi hubungan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor, tetapi Bass (1981) mengemukakan bahwa perilaku pemimpin dipengaruhi oleh kompleksitas tugas.

Adanya ketidakkonsistenan penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk menguji kembali apakah kompleksitas tugas dan locus of control dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengacu pada penelitian Cecilia Engko dan Gudono (2007). Obyek penelitian adalah petugas auditor, penelitian ini dilakukan di wilayah Surakarta dan Yogyakarta karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah : (i). Disini peneliti mengganti perumusan masalah dan hipotesis sehingga penelitian dapat lebih terperinci. (ii). Hal lain peneliti juga menggunakan tahun yang lebih baru dalam menguji pengaruh kompleksitas dan *locus of control* yaitu tahun 2010,

sehingga diharapkan penelitian ini dapat memperbaharui penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitan ini mengambil judul  
**“PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS DAN *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KEPUASAN KERJA AUDITOR.”**

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh kompleksitas tugas terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dengan demikian tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh kompleksitas tugas terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

3. Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Pengembangan teoritis

Hasil penelitian di harapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu, terutama dalam bidang akuntansi keperilakuan dan auditing mengenai penerimaan perilaku disfungsional audit dan juga diharapkan dapat dipakai sebagai acuan untuk riset-riset mendatang.

2. Pengembangan praktik

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan kontribusi praktis, yaitu bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) dan profesi untuk merencanakan program profesional dan praktek manajemen untuk mendorong pekerjaan audit yang berkualitas dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang yang baik.

#### **E. Sitematika Penulisan**

##### **BAB I   Pendahuluan**

Dalam bab ini menjelaskan tentang hal-hal pokok yang berhubungan dengan penulisan skripsi, meliputi: latar belakang masalah,

perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini berisikan uraian mengenai teori-teori yang dipergunakan untuk melandasi pembahasan masalah yang meliputi: kompleksitas tugas, locus of control serta kepuasan kerja.

## BAB III Metodologi penelitian

Bab ini membahas tentang pemilihan sampel dan pengumpulan data, pengukuran variabel, pengujian validitas dan reliabilitas serta analisis hasil penelitian.

## BAB IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang analisis data temuan empiris yang diperoleh dalam penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

## Bab V Penutup

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan , dan keterbatasan penelitian serta saran bagi penelitian selanjutnya .