

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPLEKSITAS TUGAS DAN *LOCUS OF CONTROL* PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR

Cok Nirmala Hartha⁽¹⁾
I Dewa Nyoman Badera⁽²⁾

⁽¹⁾ **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, Indonesia**
e-mail: coknirmala@yahoo.com/ telp: +6281 916 273 351

⁽²⁾ **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, Indonesia**

ABSTRAK

Kinerja auditor berperan penting dalam perkembangan usaha baik secara mikro maupun makro. Hal ini disebabkan opini yang dikeluarkan auditor terhadap performa keuangan suatu perusahaan akan mempengaruhi pembuatan keputusan pihak-pihak baik diluar maupun didalam perusahaan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompleksitas tugas, dan *locus of control* pada kepuasan kerja auditor dengan jumlah sampel 9 Kantor Akuntan Publik di Bali. Penelitian ini menggunakan statistik inferensial parametrik dan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik transformasi menggunakan *Method of succesive interval* (MSI). Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial, kompleksitas tugas, dan *locus of control* masing – masing berkontribusi meningkatkan kepuasan kerja auditor. Hal ini bermakna bahwa semakin baik kompensasi finansial, semakin jelas kompleksitas tugas dan semakin meningkat *locus of control* maka semakin meningkat kepuasan kerja auditor

Kata kunci: kompensasi finansial, kompleksitas tugas, *locus of control*, kepuasan kerja

ABSTRACT

Performance auditors play an important role in business development both in micro and macro. This is due to the auditor's opinion issued on the financial performance of a company will influence the decision-making parties either outside or inside the company. This study was to determine the effect of financial compensation, the job complexity, and locus of control on the job satisfaction of auditors with a sample of nine firm's public accounting at Bali. This study using parametric inferential statistics and multiple linear regression analysis techniques. Transformation technique using the method of succesive intervals (MSI). Conclusions This study shows that financial compensation, the complexity of the task, and locus of control respectively - each significant positive effect on job satisfaction auditors. This means that the better financial compensation, the more clearly the increasing job complexity and the locus of control, the auditor's increasing job satisfaction

Keyword: financial compensation, the complexity of the task, and locus of control, job satisfaction auditors

PENDAHULUAN

Iklm usaha sekarang ini dirasa kian memanas sebagai dampak dari pesatnya pertumbuhan usaha dengan diiringi persaingan yang ketat. Setiap perusahaan berdaya upaya untuk memenangkannya, selain merebut pasar juga dengan menarik investor sebanyak-banyaknya. Peran investasi bagi perusahaan jelas sebagai langkah pengembangan usaha ke depan. Upaya menunjukkan laba yang besar dari setiap perusahaan kepada investor merupakan paradigma lama dalam memenangkan persaingan pada iklim investasi yang makin bergairah. Laba yang besar saja tidak cukup menarik minat investor, namun laporan keuangan yang presentatif adalah sarana utama menghadirkan investasi yang diperlukan perusahaan.

Auditor berperan sangat penting untuk menghasilkan laporan keuangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemilik modal untuk berinvestasi di suatu perusahaan. Mengingat peran sentral tersebut maka kepuasan kerja dari seorang auditor perlu dijamin baik oleh perusahaan yaitu auditor internal maupun oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang merupakan tempat bekerja dari auditor eksternal. Gautama S dan Muhammad(2010) menyatakan bahwa seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula. Kepuasan kerja sendiri oleh Handoko (2002) dinyatakan sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sebagai cerminan visi karyawan pada pekerjaannya.

Rahmawati(2011) menjelaskan bahwa KAP sebagai perusahaan yng bergerak di bidang jasa keuangan tentunya berorientasi pada perolehan

keuntungan finansial yang maksimal. Dasar pemikiran ini menimbulkan konsekwensi bagi KAP untuk selau meningkatkan kinerja khususnya pada kinerja auditor. Auditor merupakan ujung tombak usaha dari sebuah KAP. Kinerja auditor yang maksimal tentunya akan muncul bila KAP bisa memberikan kepuasan kerja kepada auditornya.

Riset-riset yang telah dilakukan oleh Patten (2005), Ariyanti (2007), Engko dan Gudono (2007), Chen dan Cholin (2008), Arya Pradipta (2009), Sharma (2010), Chaisunah dan Muttaqiyathun (2012) menunjukkan bahwa kompensasi finansial, kompleksitas tugas dan *locus of control* adalah tiga faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Ketujuh riset yang telah dilaksanakan pada periode sebelum penelitian ini dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut juga divariasikan dengan variabel lainnya yang diduga mempengaruhi terjadi kepuasan auditor. Mengacu pada hasil riset yang menyatakan pengaruh dari masing-masing variabel maka penelitian ini dapat dinyatakan sebagai ekstraksi untuk menguji kebenaran adanya pengaruh nyata dari kompensasi finansial, kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

Tujuan utama setiap individu bekerja adalah mendapatkan imbalan atau balas jasa atas apa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Jadi imbalan atau kompensasi jelas mempunyai peran strategis untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karyawan puas sebagai akibat dari tujuannya untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya dihargai dengan tepat. Uraian ini didukung oleh hasil penelitian Ariyanti (2007) serta Chaisunah dan Muttaqiyathun (2012).

Resiko profesi dari seorang auditor adalah dihadapkan pada kondisi dilematik. Etika profesi auditor dengan spirit independensi jelas harus ditegakkan, namun etika moral antara auditor dengan klien yang telah memberikan *fee* jelas sebuah dilema tersendiri. Kondisi ini diperparah dengan tuntutan bekerja secara optimal dalam waktu singkat menyelesaikan pekerjaan dengan difersifikasi yang tinggi dan terkorelasi antar setiap unsur. Fenomena - fenomena yang dapat disarikan sebagai kompleksitas tugas tersebut tentunya mempengaruhi kepuasan kerja auditor seperti yang dinyatakan oleh Arya Pradipta (2009) serta Engko dan Gudono (2007).

Locus of control sebagai sebuah cara pandang individu akan kemampuannya mengendalikan sebuah kejadian tentunya memiliki peran bagi hadirnya kepuasan kerja di dalam diri setiap auditor. Alasannya adalah *locus of control* dapat mengatasi stres dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih tinggi (Chen dan Cholin: 2008). Aplikasi *locus of control* baik internal maupun eksternal secara baik berimplikasi langsung terhadap kepuasan kerja dari auditor seperti yang dihasilkan pada studi dari Patten (2005) dan Sharma (2010).

Penelitian-penelitian terdahulu telah menginspirasi lahirnya riset ini yang membahas permasalahan pengaruh dari kompensasi finansial, kompleksitas tugas dan *locus of control* pada kepuasan kerja auditor. Dugaan atau jawaban sementara atas permasalahan tersebut adalah sebagai berikut.

H₁ : kompensasi finansial berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja auditor.

H₂ : kompleksitas tugas berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja auditor.

H₃ : *locus of control* berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja auditor

METODE PENELITIAN

Jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali yang merupakan anggota Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) terdaftar dalam *Directory* Kantor Akuntan Publik 2014 berjumlah 9 unit yang menjadi lokasi dalam penelitian ini. Obyek riset ini ialah kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali sebagai bagian dari Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) terdaftar dalam *Directory* Kantor Akuntan Publik 2014 dan yang menjadi populasi adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali yang terdaftar dalam Direktori IAPI tahun 2014 dengan jumlah auditor yang ada sebanyak 85 auditor dari 9 Kantor Akuntan. Sampel akan diambil dari populasi berdasarkan pendekatan *non probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan metode wawancara dan survei dengan instrumen kuesioner. Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skala likert empat poin. Data ordinal diubah menjadi data interval dengan *MSI* (*Method Succesive Interval*). Penelitian dengan metode kuesioner perlu dilakukannya uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji multikolinearitas) merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk analisis regresi. Model uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji kelayakan model dan uji signifikansi parameter individual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda dilakukan uji instrumen yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas uji heterokedastisitas dan uji hipotesis.

Uji validitas dihasilkan nilai korelasi dari 0,745 hingga 0,938 pada semua konstruk. Syarat minimal yang ditetapkan 0,3 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data. Uji reliabilitas diukur berdasarkan nilai *Croanbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas yang diterapkan telah menghasilkan korelasi nilai 0,909 hingga 0,962, sehingga kehandalan tiap variabel uji dapat dipercaya.

Hasil dari uji normalitas disimpulkan bahwa nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,708 > 0,05$, sehingga syarat kenormalan data dari model uji telah terpenuhi. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance range* dari VIF yang lebih besar dari 10% (0,508 – 0,750) serta *Tollerance* yang lebih kecil dari kecil dari 10 (1,333 – 1,699). Kondisi ini merupakan indikasi tidak adanya korelasi linear antar variabel bebas sebagai penyebab terjadinya multikolinieritas. Hasil dari uji Hetroskedatisitas menunjukkan tingkat nilai sig. (0,094 – 0,571) dari hasil meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel bebas lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai sig. pada masing – masing variabel berada di atas 5 persen (0,05). Hal ini berarti model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai t

constant sebesar -2,013, nilai kompensasi finansial sebesar 8,413, kompleksitas tugas sebesar 3,689, nilai *locus of control* sebesar 3,611 dan diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,721X_1 + 0,351X_2 + 0,239X_3 + e_i$$

Keterangan :

- Y = kepuasan kerja auditor
- X₁ = kompensasi finansial
- X₂ = kompleksitas tugas
- X₃ = *locus of control*
- e_i = komponen penggang

Hipotesis pertama H₁ yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_1 = 0,721$ pada taraf kemaknaan 0,000 yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini yaitu 0,05. Artinya variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja auditor, maka hipotesis pertama (H₁) telah terbukti. Penelitian dari Larasaty (2005) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Suwindardi (2005) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya sarana Utama Yogyakarta dan menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ariyanti (2007) menghasilkan simpulan yang similar dengan terbuhtinya hipotesis dari riset ini. Chaisunah dan Muttaqiyathun (2012) melakukan penelitian dengan menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independennya. Hasilnya didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Syah (2013)

dan Erbas dan Arat (2012) sebagai pendahulu dari penelitian ini telah menyatakan imbalan bersifat finansial bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan adalah suatu hal yang penting.

Hipotesis kedua H_2 yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_2 = 0,351$ dengan *probability value* 0,001 yang mana lebih kecil dari batas kesalahan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Artinya variabel kompleksitas tugas berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja auditor, maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari auditor. Dukungan pada hasil analisis hadir dari kajian Engko dan Gudono (2007) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas mempengaruhi kepuasan kerja. semua hasil penelitian terdahulu dari awal masuk dlm hasil hipotesis , di urut berdasarkan kronologis. Arya Pradipta (2009) dalam penelitiannya menggunakan komitmen, motivasi kompleksitas tugas dan budaya sportif sebagai variabel independennya yang hasilnya menyebutkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga H_3 yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $\beta_3 = 239$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini yaitu 0,05. Artinya variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja auditor, maka hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa locus of control dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dari auditor. Menurut Patten (2005) bahwa *locus of control* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil temuan Istianah (2007) yang menyatakan terdapat hubungan positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan apa yang diteliti oleh Sharma (2010). Sharma meneliti hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Analisis data beserta pengkajiannya digunakan sebagai acuan untuk menarik simpulan dari permasalahan studi ini. Kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja auditor yang artinya setiap kali terjadi peningkatan pada kompensasi finansial yang diterima auditor maka kepuasan kerja auditor juga akan meningkat. Kompleksitas tugas berpengaruh positif pada kepuasan kerja auditor yang artinya semakin baik kompleksitas tugas dari auditor maka akan semakin baik juga kepuasan kerja auditor. Kompleksitas yang baik diartikan makin banyak dan beragamnya tugas dari auditor, namun kompleksitas tugas ini tetap dibatasi oleh struktur tugas yang berlaku. Hasil mengenai *locus of control* didapatkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kepuasan kerja auditor adalah signifikan dengan arah pengaruh yang positif. Hal ini berarti saat seorang auditor mampu menggunakan *locus of control* baik yang berasal dari unsur internal maupun eksternal dengan baik maka kepuasan kerja juga akan dapat diraih oleh auditor tersebut.

Berdasarkan simpulan dan penelitian diatas maka disarankan perlu adanya perimbangan pemberian komisi antara auditor senior dan auditor junior yang didasarkan pada kriteria yang jelas tertulis agar motivasi auditor meningkat. Persaingan antar KAP membawa konsekwensi bagi auditor untuk lebih mampu mengatasi kompleksitas tugas yang diterimanya. Kompleksitas tugas yang seperti ini bagi seorang auditor tentunya menuntut kesabaran yang lebih dalam pelaksanaan tugasnya. Selain itu KAP juga sebaiknya dapat lebih disiplin dalam menerapkan struktur tugas yang berlaku sehingga kompleksitas tugas yang terjadi tetap dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor. Dalam setiap penugasan yang ada harus didisposisikan pula berdasarkan kompetensi dan kebutuhan sehingga tugas yang ada dapat dikerjakan dan terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Ariyanti, Mustika Ruddy. 2007. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pakarti Riken Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Engko, Cicilia dan Gudono. (2007). "Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus Of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Auditor." *Simposium Nasional Akuntansi X*. Universitas Hasanuddin Makassar 26-28 Juli 2007.
- Gautama S, Ibnu dan Muhammad Arfan. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor: Studi Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. 3(2): h:195-205.

- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. BPFE: Yogyakarta.
- Larasaty, Puja. 2005. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. AL-BASI Parahyangan Ciamis Jabar. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Patten, D.M. 2005. *An Analysis of The Impact of Locus of-Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction. Managerial Auditing Journal*. Vol. 20, Iss: 9 pp. 1016–1029.
- Pradipta, Arya. 2013. Pengaruh Komitmen, Motivasi, Kompleksitas Tugas & Budaya Sportif terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Skripsi*. STIE Trisakti.
- Sharma, Amit. 2010. *An Exploratory Study to Investigate The Relationship Between Personality and Job Satisfaction of Indian Officers. Lachoo Management Journal*. Vol. 1, Number 1, pp. 78–88
- Suwindardi. 2005. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Sarana Utama Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Syah, Harits. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2): h:462-471.