

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Profesi auditor memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga keandalan serta integritas informasi keuangan yang disajikan oleh berbagai entitas bisnis. Seorang auditor tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis dan analitis yang mumpuni, tetapi juga harus mampu bekerja di bawah tekanan serta menjunjung tinggi etika dan profesionalisme. Di Kota Medan, yang merupakan salah satu pusat ekonomi utama di Pulau Sumatera, terdapat banyak Kantor Akuntan Publik (KAP) yang menyediakan jasa audit bagi perusahaan dari berbagai sektor. Keberadaan KAP tersebut menjadi bagian penting dalam sistem perekonomian, karena berfungsi untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan perusahaan. Dalam praktiknya, auditor di KAP Medan menghadapi berbagai tantangan, seperti tingginya beban kerja, dinamika klien yang beragam, serta tuntutan kualitas audit yang semakin meningkat, sehingga kajian mengenai kepuasan kerja auditor menjadi topik yang penting untuk diteliti.

Kepuasan kerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi. Auditor yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi, mampu menjaga integritas dalam menghadapi tekanan profesional, serta menghasilkan laporan audit yang berkualitas dan dapat dipercaya. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, menekan tingkat pergantian karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu sikap kurang peduli, stres berkepanjangan, hingga kesalahan dalam proses audit yang berpotensi merugikan reputasi perusahaan dan kepercayaan klien. Oleh karena itu, dalam konteks KAP yang sangat bergantung pada kredibilitas, kepuasan kerja auditor menjadi aspek strategis yang perlu dikelola dengan baik oleh manajemen agar kualitas layanan tetap terjaga dan mampu bersaing di industri.

Berdasarkan hasil pengamatan pada beberapa Kantor Akuntan Publik di Kota Medan, terdapat sejumlah fenomena yang dapat diidentifikasi dan selanjutnya disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 1.1. Data Observasi Penelitian**

No	Variabel	Pengukuran	Rata-Rata	Keterangan
1	<i>Time Budget Pressure</i>	Jam kerja normal: 8 jam/hari	10,5 jam/hari	Auditor sering mengalami beban waktu berlebih dan target ketat yang menyebabkan stres kerja tinggi.
2	<i>Work Life Balance</i>	Waktu istirahat ideal: 1 jam/hari	30 menit /hari	Waktu kerja yang panjang mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi auditor.
3	<i>Locus of Control</i>	Skor kendali diri ideal: 5,0	3,7	Auditor merasa faktor eksternal seperti atasan dan kebijakan lebih menentukan hasil kerja mereka.
4	Dukungan Organisasi	Dukungan optimal: 5,0	2,9	Dukungan organisasi rendah, terutama dalam bentuk apresiasi dan kesejahteraan kerja.
5	Kepuasan Kerja	Kepuasan ideal: 5,0	2,5	Auditor merasa tidak puas karena beban kerja tinggi, waktu kerja panjang, dan minimnya dukungan organisasi.

Sumber: Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020

Tingkat kepuasan kerja auditor masih belum mencapai kondisi yang diharapkan. Banyak auditor merasakan ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dengan kompensasi serta penghargaan yang mereka terima. Tekanan untuk menyelesaikan audit dalam waktu yang terbatas, tanpa didukung sistem kerja yang memadai, seringkali memicu stres berkepanjangan, kelelahan fisik, dan tekanan emosional. Selain itu, lingkungan kerja yang cenderung formal dan kaku, minimnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf, serta terbatasnya peluang pengembangan karier turut memperburuk kondisi tersebut. Auditor kerap merasa kurang dihargai, tidak memiliki ruang untuk menyampaikan aspirasi, dan hanya dipandang sebagai pelaksana tugas semata. Jika kondisi ini terus dibiarkan, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat turnover, serta memburuknya citra Kantor Akuntan Publik (KAP). Dalam konteks ini, terdapat sejumlah faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja auditor, di

antaranya tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), *locus of control*, serta dukungan organisasi.

Auditor yang bekerja di KAP di Kota Medan umumnya menghadapi tekanan waktu yang cukup tinggi dalam menyelesaikan tugas audit. Kondisi ini sering memaksa mereka bekerja secara terburu-buru dan berpotensi mengabaikan prosedur audit yang seharusnya dilakukan secara teliti. Keterbatasan waktu menyebabkan auditor tidak dapat melakukan pemeriksaan secara mendalam, verifikasi data secara menyeluruh, maupun memastikan kelengkapan bukti audit. Dampaknya, kualitas audit dapat menurun dan hasil yang diharapkan tidak optimal. Selain itu, tekanan waktu yang terus-menerus juga menimbulkan stres, kelelahan fisik, dan gangguan kesehatan seperti sulit tidur dan menurunnya konsentrasi. Situasi ini pada akhirnya menimbulkan rasa tidak puas dalam bekerja karena auditor merasa upaya yang mereka lakukan tidak sebanding dengan tuntutan yang ada.

Di sisi lain, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi masalah yang cukup dominan. Tingginya tuntutan pekerjaan membuat auditor harus mengorbankan waktu istirahat, keluarga, serta aktivitas sosial. Kondisi ini dapat memicu kelelahan emosional dan berujung pada burnout, yang ditandai dengan menurunnya energi, motivasi, serta rasa pencapaian dalam pekerjaan. Ketika kebutuhan pribadi terabaikan, kemampuan auditor dalam menjaga fokus dan produktivitas juga akan menurun. Dampak ini tidak hanya dirasakan dalam pekerjaan, tetapi juga dalam kehidupan pribadi, termasuk hubungan sosial dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Selain itu, sebagian auditor merasa memiliki kendali yang terbatas terhadap hasil pekerjaan mereka. Banyak keputusan penting ditentukan oleh pihak manajemen, sehingga auditor merasa bahwa usaha dan ketelitian yang mereka lakukan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil akhir. Kondisi ini dapat menurunkan rasa percaya diri, motivasi, serta kepuasan kerja. Perasaan tidak memiliki kontrol juga memicu tekanan psikologis karena auditor merasa bergantung pada faktor eksternal yang sulit diprediksi.

Kurangnya dukungan organisasi turut menjadi faktor yang memperburuk kondisi kerja auditor. Minimnya arahan, bimbingan, serta perhatian dari atasan membuat auditor merasa bekerja sendiri tanpa dukungan yang memadai. Sistem kerja yang kurang mendukung juga menambah beban pekerjaan dan meningkatkan risiko kesalahan. Dampaknya tidak hanya dirasakan pada kualitas audit, tetapi juga pada kondisi mental auditor yang menjadi lebih rentan terhadap stres dan kelelahan.

Fenomena lemahnya kompetensi dan independensi auditor di Indonesia juga terlihat dari beberapa kasus, seperti audit laporan keuangan Garuda Indonesia oleh KAP Kasner Sirumapea yang melanggar standar audit, serta kasus Indofarma, Wanaartha *Life*, dan temuan pemalsuan laporan auditor independen di Sumatera Barat. Kasus-kasus tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kepatuhan terhadap standar profesional dapat merusak kepercayaan publik. Selain itu, kasus Indosurya juga menegaskan pentingnya audit yang independen dan transparan dalam menjaga integritas laporan keuangan.

Fenomena lain yang menjadi sorotan adalah meninggalnya seorang auditor muda di Ernst & Young (EY) India akibat tekanan kerja yang tinggi, jam kerja panjang, dan lingkungan kerja yang menuntut. Peristiwa ini menggambarkan bahwa profesi auditor tidak hanya menghadapi tantangan teknis, tetapi juga tekanan psikologis yang serius, termasuk masalah keseimbangan hidup. Hal ini semakin memperkuat pentingnya mengkaji faktor-faktor seperti tekanan waktu, keseimbangan kerja, *locus of control*, dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja auditor.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menjaga kualitas kinerja auditor yang memiliki peran strategis dalam menjamin keandalan laporan keuangan. Berbagai tekanan yang dihadapi auditor, baik dari sisi pekerjaan maupun faktor internal dan organisasi, berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas audit serta reputasi KAP. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait variabel-variabel tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan bukti empiris yang lebih jelas serta rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor, khususnya di Kota Medan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan dengan menguji kembali pengaruh *time budget pressure*, *work life balance*, *locus of control*, dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja auditor pada KAP di Kota Medan, sehingga dapat memberikan bukti empiris terbaru dalam periode 2021–2025 berjudul: **Pengaruh *Time Budget Pressure*, *Work Life Balance*, *Locus of Control* dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor KAP Kota Medan.**

## **1.2 Teori pengaruh**

### **1.2.1 Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Hidayati dan Prasetyo (2022), tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) merupakan salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Konsep ini mengacu pada keterbatasan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, yang sering kali menimbulkan tekanan psikologis. Yuliana (2021) menyatakan bahwa karyawan yang menghadapi tekanan waktu yang tinggi cenderung mengalami kelelahan, penurunan fokus, serta beban kerja yang dirasakan semakin berat. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan, meningkatnya potensi kesalahan, serta berkurangnya motivasi kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *time budget pressure*, maka semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan kepuasan kerja akibat meningkatnya tekanan dan memburuknya kondisi kerja.

### **1.2.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja**

Ramadhani dan Putra (2023) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan aspek penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja individu. Konsep ini mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengelola waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Syafitri (2021) mengemukakan bahwa individu yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kondisi psikologis yang lebih stabil, serta tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi. Ketika pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi, maka individu akan lebih merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya serta menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi. Dengan demikian, *work life balance* yang baik memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja.

### **1.2.3 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja**

Febriana dan Dwiastanti (2022) mendefinisikan *locus of control* sebagai persepsi individu terkait sumber kendali atas berbagai peristiwa dalam hidupnya, termasuk dalam lingkungan kerja. Konsep ini terbagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa hasil yang diperoleh merupakan akibat dari usaha dan kemampuan pribadi, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal cenderung mengaitkan hasil dengan faktor di luar dirinya, seperti keberuntungan atau kondisi lingkungan. Pratama (2021) menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal umumnya memiliki tingkat tanggung jawab, kepercayaan diri, dan kemampuan pengelolaan stres yang lebih baik. Hal ini mendorong tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mereka merasa memiliki kendali atas hasil yang dicapai. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal lebih rentan mengalami ketidakpuasan karena merasa kurang memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

### **1.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Akmaluddin dan Ashlan (2023) menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan perhatian, penghargaan, serta bantuan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Busro (2022) menjelaskan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung memiliki hubungan kerja yang lebih baik, mampu mengelola konflik secara efektif, serta menjaga stabilitas emosional dalam menghadapi tekanan kerja.

Dukungan tersebut juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama tim, serta memperkuat hubungan interpersonal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

### 1.3 Penelitian Terdahulu

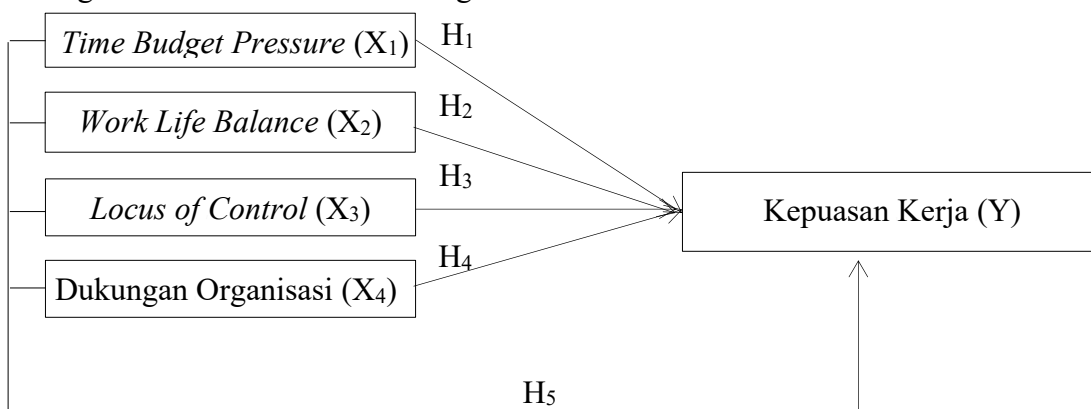
Berbagai penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja auditor menunjukkan hasil yang belum konsisten dalam periode 2021–2025. Pada variabel *time budget pressure*, Situmorang (2021) menemukan adanya pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor, sedangkan Siregar (2022) menyatakan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil juga terlihat pada variabel *work life balance*, di mana Rahmawati (2021) menemukan pengaruh positif, sementara Pane (2023) tidak menemukan pengaruh yang signifikan.

Ketidakkonsistenan serupa juga terjadi pada variabel *locus of control*. Ginting (2022) menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan Hutapea (2024) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Pada variabel dukungan organisasi, Pratiwi (2022) menemukan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, namun hasil berbeda ditunjukkan oleh Samosir (2023) yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan.

Perbedaan temuan dari berbagai penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan, khususnya dengan mengambil konteks auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan, guna memperoleh bukti empiris yang lebih jelas terkait hubungan antar variabel yang diteliti.

### 1.4 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat:



**Gambar 1.1. Kerangka Konseptual**

### 1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub> : *Time Budget Pressure* secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.
- H<sub>2</sub> : *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.
- H<sub>3</sub> : *Locus of Control* secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.
- H<sub>4</sub> : Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.
- H<sub>5</sub> : *Time Budget Pressure, Work Life Balance, Locus of Control* dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.