

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi suatu organisasi. Apalagi di masa globalisasi seperti sekarang ini, banyak terdapat persaingan yang sangat ketat. Setiap organisasi bersaing untuk dapat memenangkan persaingan atau guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Sehingga, untuk tercapainya tujuan organisasi, organisasi harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap anggota organisasinya, dengan demikian akan tercipta sikap untuk berbuat atau bekerja yang terbaik untuk organisasi dimana ia bekerja (Nasri, 2006).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Riggio, 1990 dalam Myrna dan Nur, 2000). Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting untuk dapat mempertahankan individu yang berkualitas 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 Gudono, 2007). Diantara indikator-indikator penentu kepuasan kerja, kepemimpinan dipandang sebagai indikator yang sangat penting (Jimbalvo dan Pratt, 1982 dalam Cecilia dan Gudono, 2007).

Menurut Robbins (1999) dalam Cecilia dan Gudono (2007) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi karyawannya agar mengikuti semua yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi. Model gaya kepemimpinan yang sering digunakan dalam penelitian-penelitian akuntansi adalah model kepemimpinan *path goal theory* yang dikembangkan oleh House dalam Cecilia dan Gudono (2007). *Path Goal Theory* adalah perilaku seorang pemimpin yang didambakan bawahannya karena perilaku pemimpin yang baik dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan (House, 1971 dalam Cecilia dan Gudono, 2007).

Silverthone (2001) dalam Cecilia dan Gudono (2007) melakukan pengujian terhadap *path goal leadership theory* dengan menggunakan dua gaya kepemimpinan yaitu *directive leader* dan *supportive leader*, hasilnya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Medley dan Larochelle (2004) dalam Indhira (2007) menunjukkan secara empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Koh dkk. (1995) dalam Marcellus dan Rita (2005) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Penelitian ini tidak menyertakan dua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan *conccideration* dan gaya kepemimpinan *structuring behavior*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jimbalvo dan Pratt (1982) dalam Cecilia dan Gudono (2007) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *conccideration* dan

gaya kepemimpinan *structuring behavior* tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja staff asisten dalam kompleksitas tugas yang rendah atau tinggi.

Penelitian Bass (1981) dalam Cecilia dan Gudono (2007) mengemukakan bahwa perilaku pemimpin dipengaruhi oleh kompleksitas tugas. Tugas yang dirasakan kompleks oleh auditor junior yang terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain memerlukan gaya kepemimpinan, sehingga pekerjaan yang sulit tersebut dapat diselesaikan secara baik dan tepat waktu. Penelitian Bass (1981) dalam Cecilia dan Gudono (2007) tidak terdukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cecilia dan Gudono (2007) mengemukakan bahwa perilaku pemimpin dipengaruhi oleh kompleksitas tugas yang mengindikasikan bahwa semakin rendah kompleksitas tugas maka gaya kepemimpinan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Irma (2005) dalam Cecilia dan Gudono (2007) menunjukkan bahwa *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Priyono, 2002). Peran pemimpin sangat dibutuhkan anggota tim atau organisasi dalam mengendalikan dirinya. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mitchell et al. (1975); Hening (1998) dan Basri (2000) dalam Cecilia dan Gudono (2007). Tetapi, penelitian Cecilia dan Gudono (2007) tidak mendukung penelitian dari Mitchell et al. (1975) dan Irma Indah Suryani (2005) yang mengemukakan bahwa Auditor yang memiliki *locus of*

control eksternal akan meningkatkan hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja. Sebaliknya penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Janto (1994) dan Nugroho (1996) yang mengemukakan bahwa *locus of control* tidak dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Seseorang dengan menerima tuntutan tugas yang tinggi akan dapat menimbulkan kemauan yang keras untuk mau mengerjakan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan bahkan tidak segan-segan melaksanakan tugas di luar perannya. Adanya tuntutan tugas yang keras dan berat akan dapat menimbulkan stress, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stress kerjanya dengan sebaik mungkin. Penelitian yang dilakukan oleh Teman Koesmono (2005) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Stress kerja menurut Gibson, Ivancevich, Dannely (1996) dalam Novita (2005) merupakan kondisi ketegangan yang berasal dari diri seseorang yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir. Namun demikian stress kerja tidak selamanya akan mengganggu aktifitas seseorang dan bahkan memacu kinerjanya (*eustress*) dan pada akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja (Mondey, Noe, 1996).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Cecilia dan Gudono (2007) yang meneliti mengenai Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. Penelitian tersebut dilakukan di KAP Solo, Semarang dan Surabaya. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang akan diteliti ini adalah dengan penambahan variabel baru yaitu stres kerja dan lokasi penyebaran kuesioner yaitu KAP di Semarang, Solo dan Yogyakarta.

Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena mengingat hasil yang tidak konsisten dan perkembangan dalam dunia kepemimpinan yang sangat pesat, peran pemimpin yang sampai saat ini masih berpengaruh terhadap bawahannya, serta tingkat keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan pada kemampuan dalam memimpin. Stress kerja merupakan bagian dari karyawan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Karena, tidak hanya dibutuhkan SDM yang handal namun juga SDM yang sehat dan berkualitas. Apalagi di masa sekarang ini, persaingan yang sangat ketat dengan berbagai macam tugas yang kompleks, memungkinkan seseorang mengalami tekanan kerja sehingga menimbulkan stres di dalam pekerjaan. Seseorang yang mengalami stress di dalam pekerjaannya dapat menurunkan produktivitasnya dalam bekerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mereka dapatkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompleksitas Tugas, *Locus of Control* dan**

Stress Kerja terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor”.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

Gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dalam penelitian ini mengacu pada teori jalur sasaran (*path goal theory*) yaitu hanya dengan menggunakan gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan suportif.

C. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja auditor?
2. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja auditor?
3. Apakah *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja auditor?
4. Apakah *locus of control* internal berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja auditor?
5. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja auditor?
6. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja auditor?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris tentang :

1. Kompleksitas tugas yang berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja auditor.
2. Kompleksitas tugas yang berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja auditor.
3. *Locus of control* eksternal yang berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja auditor.
4. *Locus of control* internal yang berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja auditor.
5. Stres kerja yang berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja auditor.
6. Stres kerja yang berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja auditor.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk :

1. Meningkatkan hubungan kerja antara auditor yunior dengan auditor senior melalui penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan lingkungan kerja perusahaan.
2. Mengetahui gaya kepemimpinan yang bagaimana yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja perusahaan.
3. Meningkatkan kemampuan auditor yunior agar dapat bekerja lebih baik dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Dapat digunakan acuan penelitian dimasa yang akan datang.