

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi ini, sektor jasa merupakan sektor yang memegang peranan penting bagi pertumbuhan berbagai negara, termasuk Indonesia. Semakin maju suatu negara, semakin besar peran sektor jasanya. Saat ini sektor jasa masih menjadi penyumbang nilai tambah perekonomian dan penyerapan tenaga kerja terbesar. banyak sekali berbagai jasa yang dapat ditawarkan kepada konsumen. Salah satunya yaitu jasa akuntan publik.

Akuntan publik adalah suatu profesi yang menyediakan jasa kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Selain jasa audit, akuntan publik juga dapat memberikan jasa konsultasi pajak, konsultasi manajemen serta jasa non attestasi lainnya. Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan publik. Dari profesi akuntan publik ini masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan pihak manajemen perusahaan dalam laporan keuangan. Kepercayaan yang besar dari para pengguna laporan keuangan ini yang akhirnya mengharuskan akuntan publik untuk memperhatikan kualitas audit yang dihasilkan (Alan, 2017).

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian dalam ilmu audit. Keahlian yang harus dimiliki tidak hanya ilmu dibidangnya namun juga harus memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi serta keterampilan kerja profesional. Akuntan publik memiliki peran penting dan

tanggungjawab yang besar terhadap perusahaan atau klien yang diauditnya. Tugas dari akuntan publik yaitu memeriksa dan mengeluarkan opini atas hasil pemeriksaan laporan keuangan perusahaan yang sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang telah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Sebagaimana yang terdapat dalam Pernyataan Standar Auditing (PSA) yang berbunyi “audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor” (Agoes, 2016:32).

Auditor adalah orang yang melakukan audit atas laporan keuangan berdasarkan standar auditing dan etika profesi akuntan publik. Berdasarkan perannya auditor diklarifikasikan menjadi auditor pemerintah, auditor internal, dan auditor independen atau akuntan publik. Auditor independen bekerja pada kantor akuntan publik yang memiliki tanggungjawab terhadap stakeholders untuk memberikan opini atas laporan keuangan yang diaudit. Maka sudah seharusnya seorang auditor mampu memberikan kinerja secara profesional dan juga tentunya bersifat independen (Agoes, 2016:6)

Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Kurangnya independensi auditor dan maraknya manipulasi akuntansi korporat membuat kepercayaan para pemakai laporan keuangan auditan menurun, sehingga para pemakai laporan keuangan seperti investor dan kreditur mempertanyakan eksistensi akuntan publik sebagai pihak independen. Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor.

Idealnya, seorang auditor hendaknya memperoleh kepuasan kerja dalam menjalankan profesinya. Kepuasan Kerja tersebut dapat dilihat dari sisi Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan, Rekan Kerja, Kondisi Kerja dan rasa percaya diri (*Self Efficacy*) yang digambarkan melalui Tingkat (*Level*), Kekuatan (*Strength*), Generalisasi (*Generality*). Handayani (2017)

Ada beberapa faktor yang mencerminkan kinerja auditor yang berkualitas, menurut (Harhinto dalam Muhammad Alifzuda Burhanudin, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Keberanian dalam Melaporkan Semua Kesalahan Klien

Kemampuan untuk melaporkan salah saji material dengan baik bergantung pada independensi. Dalam melaksanakan jasa prosesnya, auditor dituntut untuk tidak memihak, jujur secara intelektual, dan bebas dari konflik kepentingan

2. Pemahaman terhadap sistem informasi klien

Auditor berusaha mendapatkan informasi lebih mendalam untuk memahami pengendalian yang ditetapkan dalam sistem komputer klien.

3. Komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit

Sebelum audit atas laporan keuangan dilaksanakan, auditor perlu mempertimbangkan apakah ia akan menerima atau menolak perikatan audit dari calon kliennya.

4. Berpedoman pada prinsip auditing dan prinsip akuntansi

Dalam melakukan pekerjaan lapangan. Auditor harus menjunjung tinggi prinsip auditor, dan menjadikan SPAP sebagai pedoman dalam melaksanakan pemeriksaan tugas laporan keuangan.

5. Tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien

Pernyataan klien merupakan informasi yang belum tentu benar karena berdasarkan persepsi.

6. Sikap hati-hati dalam pengambilan keputusan

Dalam mengambil suatu keputusan, auditor diharapkan tidak tergesa-gesa, dan mempertimbangkan informasi-informasi pendukung lainnya.

Menurut Agoes (2016:42) kinerja auditor adalah suatu hasil dari pemeriksaan yang dikerjakan dengan kontrak waktu tertentu oleh auditor. Auditor independen mesti menyadari bahwa bekerja profesional, sesuai standar audit dan mematuhi kode etik akuntan publik sangatlah penting. Jika tidak maka akan terjadi salah menetapkan opini audit yang seharusnya wajar dengan pengecualian diberikan wajar tanpa pengecualian padahal laporan keuangan mengandung ketidakwajaran maka terjadi kegagalan audit.

Kinerja auditor yang dihasilkan saat ini menjadi sorotan masyarakat yang menginginkan pemerintahan yang bersih yang bebas dari unsur korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan auditor yang baik dan berkualitas. Mereka harus profesional dalam menjalankan segala pengelolaan diperusahaan atau organisasi tempat mereka berkerja. Seorang auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan profesinya, seorang akuntan publik mempunyai peran yang penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, dan bagi masyarakat serta pihak- pihak lain yang berkepentingan (Wibowo, 2009 dalam Sanjiwani dan Wisadha,2016).

Auditor sudah seharusnya memiliki kompetensi dan keahlian dalam melakukan audit. Auditor yang tidak memiliki kompetensi yang baik akan menimbulkan berbagai kesalahan dalam mengaudit laporan keuangan. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal maka auditor harus memiliki jiwa yang jujur serta independen dalam memeriksa laporan keuangan (Trisnarningsih (2007)).

Independensi berarti tidak adanya intervensi dari pihak manapun terhadap auditor. Dengan meningkatnya pertumbuhan pasar modal maka audit laporan keuangan perusahaan yang listing di bursa efek sangat dibutuhkan para stakeholders. Selain memiliki kompetensi dan sifat independen yang baik auditor juga harus bekerja secara profesional. Untuk menunjang profesionalisme sebagai akuntan publik maka auditor yang melaksanakan tugas audit harus berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) (Agoes, 2016:6).

Peran auditor menjadi sorotan banyak pihak hal ini dikarenakan banyaknya skandal keuangan yang melibatkan akuntan publik. dari skandal tersebut berdampak pada kepercayaan terhadap auditor maupun KAP (Dalam Tifany Melinda Putri)

Kasus PT. Garuda Indonesia (Persero) merupakan fenomena yang terjadi berkaitan dengan kinerja auditor, Tbk tahun buku 2018 yang menyangkut atas pelanggaran dari kinerja auditor publik Kasner Sirumapea. PPPK, sebagai lembaga yang berada di bawah Kemenkeu, menilai Kasner belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) 315 terkait Pengidentifikasian dan Penilaian Risiko Kesalahan Penyajian Material Melalui Pemahaman atas Entitas dan Lingkungannya. Kasner juga dinilai tak bisa mempertimbangkan fakta-fakta setelah tanggal laporan keuangan sebagai dasar perlakuan, sehingga auditnya tak sesuai dengan SA 500 dan SA 560. Kesalahan audit itu muncul terkait piutang Rp2,9 triliun atas kerja sama pemasangan wifi dengan PT. Mahata Aero Teknologi yang dicatat sebagai pendapatan dalam laporan keuangan Garuda tahun lalu.

Fenomena selanjutnya terjadi pada kasus yang dalam penelitian yang dilakukan (Permatasari, 2013) mengemukakan bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan di salah satu kantor akuntan publik di Semarang cukup tinggi. Pengamatan yang dilakukannya terhadap jumlah auditor dan tingkat perpindahan auditor dari tahun 2007 sampai 2010 terdapat tingkat perpindahan auditor yang cukup tinggi yaitu mencapai 45,83 persen pada tahun 2009. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat adanya peningkatan jumlah auditor yang melakukan perpindahan dari tahun 2007 ke tahun 2009 sebesar 37,53 persen. Namun tingkat perpindahan auditor ini mengalami penurunan pada tahun 2010, yaitu sebesar 20,83 persen. Meskipun demikian, tingkat perpindahan auditor cukup tinggi pada tahun 2010 yang mencapai 25 persen dari keseluruhan jumlah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Semarang

**Tabel 1. 1**  
**Daftar Tingkat Perpindahan Auditor di Kantor Akuntan Publik Semarang**

<b>TAHUN</b>	<b>Jumlah Auditor</b>	<b>Jumlah Auditor pindah</b>	<b>Persentase</b>
2007	22	2	8,3%
2008	26	11	42,3%
2009	24	11	45,83%
2010	24	6	25%

*Sumber data yang diolah permatasari (2012)*

Tarkosurnaryo (2013) juga mengatakan bahwa KAP dianggap sebagai “sekolah lulusan sarjana akuntansi yang baru lulus dan setelah mereka memperoleh ijazah (sertifikat pengalaman kerja, mereka cenderung mencari pekerjaan lain dan melepas hak mereka untuk berpraktik sebagai auditor)”. Lebih lanjut Tarkosurnaryo menyatakan bahwa 20% karyawan pada kantor akuntan publik

melakukan turnover sehingga banyak audit mengeluhkan para auditor yang memeriksa laporan keuangannya yang sering berbeda orang sehingga tidak ada keseimbangan assurance yang diberikan. Menurut ketua umum institute Akuntan Publik Indonesia (IAPI) Tarkosurnaryo (2013), tingginya tingkat turnover disebabkan oleh tingginya persaingan tenaga kerja, stres kerja, dan fee audit yang kecil, yang berimbas pada tenaga kerja di KAP (akuntanonline, 2013).

Beberapa faktor yang diindikasikan berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor. Faktor pertama, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Perasaan puas terhadap pekerjaannya bisa timbul dari dalam pekerjaan, luar pekerjaan maupun kombinasi dalam dan luar perusahaan. Karyawan yang sudah merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan selalu memberikan kinerja yang baik pada pekerjaannya. Menurut (Fathoni, 2006) karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari 8 pelaksanaan tugas-tugasnya. Dalam penelitian (Ritonga dan Zein, 2013) mengatakan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, kurang bahagia, dan tidak termotivasi dengan pekerjaannya dapat meningkatkan keinginan berpindah kerja. Hasil penelitian (Sijabat, 2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan auditor mempunyai pengaruh yang berarti dalam upaya menurunkan keinginan untuk pindah. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Bila seorang karyawan telah merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa

nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya (Oktaviani dan Nurhayati, 2014).

Fenomena selanjutnya adanya keharusan dana kampanye partai politik peserta Pemilu tahun 2009 diaudit oleh auditor independent. Auditor melaksanakan audit berdasarkan produser yang telah disepakati dengan Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai klien KAP. Waktu dan tugas yang diberikan bagi auditor untuk mengaudit laporan dana kampanye sangat pendek, yaitu 30 hari, sementara itu setiap partai memiliki banyak Dewan Pimpinan Cabang (DPC) yang tersebar di daerah-daerah terpencil sehingga laporan yang harus diaudit sangat banyak. Hal ini menimbulkan tugas yang banyak dan tekanan terhadap auditor untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang di sepakati, dengan adanya tugas tersebut menyebabkan auditor melakukan sampling dan membuat pelaporan dana kampanye tidak valid (Elvan Dany, DetikNews:2009).

Kepuasan kerja menurut Iskandar dan Indarto (2014) merupakan suatu keadaan emosional individu, dimana keadaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut sisi dan pandangan karyawan itu sendiri. Rasa senang akan datang ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja di lingkungan kerjanya (Tranggono dan Kartika, 2008)

Kepuasan kerja juga harus dimiliki oleh seorang akuntan publik. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang auditor akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja dan berdampak pada kualitas audit yang dihasilkannya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan pemenuhan keinginan seseorang ditempatkerja, baik

berupa gaji maupun fasilitas yang memadai. Hal tersebut dapat menjadi stimulus bagi auditor untuk selalu bekerja dengan baik terlepas dari kondisi apapun yang tengah dihadapinya. Semakin tinggi tingkat kepuasan auditor dalam bekerja, maka semakin meningkat pula kualitas auditnya (Luthans, 2015:121).

*Self efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena meiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkatkan. Oleh karena hal tersebut, maka *self efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan ,baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi.

menurut Bandura (Ghufron dan Rini, 2010 dalam Atieka 2016, hlm, 16) menjelaskan bahwa efikasi diri (*sel-efficacy*) adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan kasus-kasus diatas tersebut, yang harus/paling bertanggung jawab seolah-olah adalah profesi akuntan. Hal ini disebabkan karena peran pentingnya akunta dalam sebuah proses bisnis dalam lingkungan masyarakat.

Akuntan public bahkan dituduh sebagai pihak yang paling besar tanggung jawabnya atas kemerosotan perekonomian Indonesia (Ludigdi, 2006). Setidaknya hal ini mampu menjadi alasan mempertahankan kinerja auditor yang independen agar kasus-kasus yang di atas tidak terulang kembali.

Berdasarkan penelitian terdahulu faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Auditor:

Berdasarkan penelitian terdahulu faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Auditor:

1. Faktor yang pertama adalah *Self Efficacy* yang diteliti Kadek Ricky Ardie Suprpta, Putu Ery Setiawan (2017), Triana Yuniati, Cahya Husadha, Fitriwati (2021)
2. Faktor yang kedua adalah *Time Budget Pressure* yang diteliti Nyoman Gede Arya Diatmika, Putu Ayu Pande Riani Savitri (2020), Ni Putu Devy Rismayanti, Putu Nuniek Hutnaleontina (2020)
3. Faktor yang ketiga adalah Perilaku Disfungsional yang diteliti Nyoman Gede Arya Diatmika, Putu Ayu Pande Riani Savitri (2020)
4. Faktor yang keempat adalah Konflik Peran yang diteliti Ni Putu Devy Rismayanti, Putu Nuniek Hutnaleontina (2020)
5. Faktor yang kelima adalah *Good Government* yang diteliti Ni Putu Devy Rismayanti, Putu Nuniek Hutnaleontina (2020)
6. Faktor yang keenam adalah Profesionalisme yang diteliti Eska Prima Monique, Suwanti Nasution (2020), Rindi Wulandari, Eka Rima Presetya (2020), Bela Angela, Gideon Setyo Budiwitjaksono (2021)

7. Faktor yang ketujuh adalah Teknologi Informasi yang diteliti Rindi Wulandari, Eka Rima Presetya (2020)
8. Faktor yang kedelapan adalah Independensi Auditor yang diteliti Eska Prima Monique, Suwanti Nasution (2020), Bela Angela, Gideon Setyo Budiwitjaksono (2021)
9. Faktor yang kesembilan adalah Etika Profesional yang diteliti Eska Prima Monique, Suwanti Nasution (2020)
10. Faktor yang kesepuluh adalah Gaya Kepemimpinan yang diteliti Eska Prima Monique, Suwanti Nasution (2020)
11. Faktor yang kesebelas adalah Komitmen Profesional yang diteliti Triana Yuniati, Cahya Husadha, Futriwati (2021)
12. Faktor keduabelas adalah Kepuasan Kerna yang diteliti Kadek Ricky Ardie Suprpta, Putu Ery Setiawan (2017)
13. Faktor yang ketigabelas adalah Beban Kerja yang diteliti Kadek Ricky Ardie Suprpta, Putu Ery Setiawan (2017)

**Tabel 1.2**  
**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor berdasarkan Penelitian**  
**Sebelumnya**

No	Peneliti	Tahun	Teknologi Informasi	professionalisme	<i>Time budget pressure</i>	<i>Perilaku Disfungsional</i>	Konflik Peran	Good Governance	<i>Independensi Auditor</i>	Etika profesional	Gaya Kepemimpinan	<i>Self Efficacy</i>	Komitmen Profesional	Kepuasan Kerja	Beban Kerja
1	Kadek Ricky Ardie Suprpta, Putu Ery Setiawan	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	√	X
2	Nyoman Gede Arya Diatmika, Putu Ayu Pande Riani Savitri	2020	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Ni Putu Devy Rismayanti, Putu Nuniek Hutnaleontina	2020	-	-	X	-	X	√	-	-	-	-	-	-	-
4	Eska Prima Monique, Suwanti Nasution	2020	-	√	-	-	-	-	√	√	X	-	-	-	-
5	Rindi Wulandari, Eka Rima Presetya	2020	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Triana Yuniati, Cahya Husadha, Fitriwati	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	√	-	-

7	Bela Angela, Gideon Setyo Budiwitjakso no	2021	-	√	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-
---	--	------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

**Tabel 1. 2**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Kadek Ricky Aridie Suprata dan Putu Ery Setiawan (2017)	Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, <i>self efficacy</i> dan <i>time budget pressure</i> pada kinerja auditor pada KAP Bali	Penelitian yang dilakukan hanya menggunakan dua variabel yaitu kepuasan kerja, <i>self efficacy</i>	Kepuasan kerja dan <i>sefl efficacy</i> berpengaruh positif pada kinerja auditor
2	Riska Dian Purbowati, M. Taufiq dan Sutopo (2019)	Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention dengan kinerja auditor sebagai variabel mediasi pada KAP Semarang	Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepuasan kerja	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
3	Ida Bagus Widya Kirana dan H. Bambang Suprasto (2019)	Pengaruh independensi auditor, pemahaman <i>good governance</i> <i>Iself efficacy</i> terhadap kinerja auditor pada KAP Bali	Penelitian ini hanya menggunakan variabel <i>self efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Adapun penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kadek Ricky Ardie Suprpta dan Putu Ery Setiawan (2017) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan *Time Budget Pressure* pada Kinerja Auditor.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu dimana penelitian terdahulu meneliti tentang variable Beban Kerja dan *Time Budget Pressure* sedangkan penulis tidak meneliti variabel tersebut, dan perbedaan yang lainnya mengambil sampel 52 responden perbedaan tempat yang diteliti dari Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Bandung, waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian terdahulu pada tahun 2017, perbedaan dimensi/indikator (Kemampuan, Komitmen profesional, Motivasi, Kepuasan) dan perbedaan lain-lainnya

Alasan meneliti variabel Kepuasan Kerja dan *Self Efficacy* karena masih jarang yang meneliti variabel tersebut, sedangkan penelitian dengan variabel Beban Kerja dan *Time Budget Pressure* sudah banyak dilakukan dan secara umum hasilnya konsisten.

Berdasarkan penelitian di atas penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh kepuasan kerja dan *self efficacy* terhadap Kinerja Auditor”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena yang telah penulis uraikan, maka dapat diidentifikasi masalah pokok sebagai berikut :

1. Kinerja auditor dinilai masih belum baik antara lain, masih terdapat kesalahan dalam Kinerja Auditor pada proses pengauditan seperti kurang teliti dan tidak melakukan proses audit secara lengkap.
2. Terjadinya perpindahan auditor, diduga karena tidak adanya kepuasan kerja. Hal ini menyebabkan kinerja auditor kurang optimal
3. Auditor dalam melakukan tugas audit dilakukan secara tidak benar sehingga kinerja auditor kurang optimal dan kurangnya *self efficacy*.

### **1.2.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung
2. Bagaimana *Self efficacy* Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung
3. Bagaimana Kinerja Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung

4. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung
5. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui *Self efficacy* Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung
3. Untuk mengetahui Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Self Efficacy* Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut :

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini disajikan untuk menambahkan ilmu pengetahuan, wawasan dan pemahaman bagi penulis mengenai Kepuasan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor.

#### 2. Bagi Intansi atau Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi, sehingga dapat memberikan masukan bagi manajemen mengenai Kepuasan Kerja dan *Self Efficacy* pada Kinerja Auditor.

#### 3. Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan dan juga dapat dijadikan sebagai alat pertimbangan, acuan, dan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama yang berkaitan dengan Kinerja Auditor.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### 1. Bagi Auditor dan Kantor Akuntan Publik (KAP)

Penelitian ini bermanfaat sebagai tinjauan literatur yang diharapkan dapat dijadikan informasi untuk meningkatkan kinerja para auditornya.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menilai kualitas pekerjaan audit yang dihasilkan oleh auditor tersebut.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang akan diteliti, maka penulis melakukan penelitian pada Kantor Akuntan Publik di wilayah kota Bandung. Waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada bulan Maret 2021 sampai dengan selesai.