

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Indonesia sudah memasuki era society 5.0, dalam hal ini sangat diperlukan efektifitas dan efisiensi kerja dalam sebuah organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas output organisasi. Organisasi dapat terdiri dari bermacam-macam elemen yaitu salah satunya adalah sumber daya manusia. Pada saat ini perusahaan membutuhkan tenaga ahli dibidang profesional, dalam hal ini tentunya kebutuhan pekerja yang mumpuni dibutuhkan adalah yang mempunyai pengetahuan atau keterampilan tertentu, tetapi ketersediaan sumber daya manusia tersebut tidaklah banyak. Ketidakseimbangan dari sumber daya manusia tersebut menyebabkan pemanfaatannya harus di lakukan secara cermat. sistem managemen yang baik seharusnya dapat menggunakan keterbatasan itu untuk tercapainya tujuan organisasi.

Terselenggaranya kegiatan sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan penting dipengaruhi melalui peranan Sumber Daya Manusia. Arti dari peranan Sumber Daya Manusia yaitu sebagai pengerahan daya dan upaya secara maksimal yang diberikan organisasi kepada seorang individu menjalankan tugas dan kewajiban dalam suatu organisasi. Kewajiban tersebut meliputi seluruh aspek kegiatan yang terdapat pada suatu organisasi mulai dari merencanakan, mengorganisasi, menjalankan aktivitas hingga menilai hasilnya. Salah satu faktor penting yang bisa membuat perusahaan berkembang ke arah kesuksesan yaitu Sumber Daya Manusia, pada kenyataannya Richman (2006) mengungkapkan bahwa “dalam menjalankan bisnisnya, tiap perusahaan memiliki tantangan yang

berbeda, seperti memperhitungkan produktivitas pada pegawai, kepuasan pelanggan, profitabilitas, dan keberhasilan organisasi dalam menjaga pegawai". Sehingga, suatu perusahaan tidak hanya menginginkan pegawai yang mempunyai produktivitas yang baik dan berkompentensi tinggi, tetapi perusahaan membutuhkan pegawai yang berkomitmen, senantiasa tinggal serta memberikan kemampuan yang baik untuk organisasi dan lingkungan kerja sehingga otomatis dapat tingkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Pada kenyataannya, untuk mendapatkan pegawai yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi tidaklah mudah, perusahaan perlu untuk melakukan upaya agar mendapatkan hal tersebut. Allameh dkk. (2013) berpendapat bahwa "ada beberapa faktor yang pengaruhi terjadinya komitmen organisasi". Guna memperoleh pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi yang di maksud, ada sejumlah faktor yang wajib dimiliki oleh organisasi. Menurut penelitian Allameh dkk (2013) "quality of work life( QWL) berpengaruh pada terjadinya komitmen organisasi". Martel serta Dapusi (2006) menyatakan jika QWL muncul kira-kira tahun 1960- an dan dipublikasikan pertama kali oleh Irwing pada General Motors. *Quality of work life* ialah program awal di US yang memberi peluang pegawai agar mempunyai kontribusi dengan cara aktif mengenai situasi kegiatan yang bermaksud guna menilai kepuasan pegawai yang pada akhirnya bisa tingkatkan produktivitas.

"*Quality of work life* "merupakan sesuatu metode pikir mengenai individu, karier serta institusi yang memfokuskan ketertarikan antara hubungan pekerjaan terhadap pekerja itu sendiri serta konsekuensi, menyalurkan ide keikutsertaanya menangani problem solving dan pemberian solusi "(Anatan dan Ellitan, 2007 dalam zainuri dan Santosa 2017). Menurut Richard Bellingham and Julie Meek,

2002 dalam zainuri serta Santosa 2017 “*Quality of work life* mencakup komunikasi dengan teman kerja serta pimpinan untuk menyelesaikan permasalahan kerja, kerja sama dengan teman kerja untuk saling menolong dalam menuntaskan pekerjaan serta bila terdapat permasalahan, turut ikut serta dalam perubahan bermanfaat, proses umpan balik pekerjaan yang dilakukan, pengakuan, apresiasi, dan motivasi peningkatan kualitas pekerjaan serta daya produksi, keamanan kesehatan serta lingkungan kerja, pemberdayaan, keseimbangan kerja serta keluarga, keadilan serta penghargaan dan kenaikan kualitas pelayanan”.

Suatu perusahaan dapat meningkatkan kontribusi dari karyawan yaitu dengan menciptakan *quality of work life* yang bisa mendorong pegawai untuk memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi. Penerapan manajemen yang memberikan peluang dalam pengembangan karir dengan cara adil bagi tiap orang yang bertugas akan menciptakan *Quality of work life* yang baik. Seorang pegawai dapat memberikan kontribusi secara optimal di perusahaan apabila keberadaannya telah menjadi motor penggerak di tempat kerjanya sehingga sangat berpengaruh kepada peningkatan kinerja perusahaan. Hubungan *relationship* yang serasi baik vertikal maupun horizontal antar karyawan diharapkan mampu menciptakan suansana, kondisi kerja, dan lingkungan yang nyaman. Sesuai dengan tujuan dari *quality of work life*, proses pembentukan ikatan kerja yang positif dapat dilakukan oleh manajemen perusahaan dengan menjalankan *quality of work*, hasil pekerjaan yang baik dari pegawai dapat dinilai sebagai wujud kepuasan atas pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai dan merupakan pencapaian dari lingkungan kerja yang positif.

Peranan Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja. Oleh karena itu, lingkungan yang menyenangkan serta

memberikan kebahagiaan dan rasa nyaman mempunyai kecenderungan dalam mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, sebab tidak ada gangguan terhadap pegawai dalam melakukan tugasnya sehingga mereka lebih, aktif, tenang, giat, serta sungguh- sungguh menjalankan kewajiban (Suprayitno, 2007).

Pada era demokrasi saat ini, tuntutan atas transparansi dan akuntabilitas atas pengelolaan dana keuangan negara sangat tinggi. Perubahan kondisi perekonomian maupun sosial budaya serta tidak terduga otomatis membuka pemikiran ataupun pandangan terhadap tuntutan munculnya paradigma baru menuju perjalanan "Tata Kelola Pemerintahan yang Baik" (*Good Government Governance*).

Pengelolaan keuangan dalam sebuah negara ialah suatu kegiatan yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat bangsa Indonesia. Pada era globalisasi yang serba maju, pengelolaan keuangan negara tidak dapat dipisahkan dari perubahan lingkungan eksternal yang terjadi. Untuk memaksimalkan kontribusi dan menjaga kualitas hasil audit, tentunya diperlukan pemeriksa yang berdaya guna, berdasarkan tuntutan kebutuhan dan harapan di setiap pemilik kepentingan. Dalam upaya pencapaian visi BPK, auditor diharapkan dapat tetap fokus dalam penyelesaian penugasan. Auditor harus terbebas dari hambatan di tempat kerja seperti fasilitas yang membuat tidak nyaman, atau adanya keluhan terhadap keberadaan seseorang yang bisa disebabkan adanya komunikasi yang kurang.

Kualitas kerja erat kaitannya dengan tugas, tanggung jawab, dan kriteria yang ditetapkan serta dapat diselesaikan suatu pekerjaan. Sebagai auditor, kualitas kerja diukur berdasarkan hasil audit yang dilaksanakan dan respon benar

yang diberikan dari semua pekerjaan yang telah terselesaikan. (Tan dan Alison, 1999 dalam Winarna dan Maburri 2015).

Peneliti mencoba memberikan dukungan empiris atas penelitian- penelitian sebelumnya. Telah banyak peneliti lain yang melakukan studi terkait *quality of work life* terhadap hasil audit, namun yang sering menjadi subyek adalah Kantor Akuntan Publik. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, serta untuk lebih mengenalkan kualitas hasil audit dari auditor eksternal pemerintah kepada masyarakat maka peneliti ingin melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Quality of Work* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas hasil audit di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kualitas hasil audit di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas hasil audit di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kualitas hasil audit di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kualitas hasil audit di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kualitas hasil audit di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi instansi diharapkan kontribusi penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang bermanfaat bagi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Jawa Timur dan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai faktor yang mempengaruhi hasil audit.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap kepustakaan maupun penelitian khususnya konsentrasi tentang *quality of work life* dan lingkungan kerja terhadap kualitas hasil audit.