

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu negara pemerintah perlu mempunyai dana cukup guna mengelola lagi pemerintah harus lebih transparan lagi akuntabel ketika pengelolaan keuangan negara. Bersamaan beserta itu perlu adanya pengawasan baik ketika pengelolaan sumber daya keuangan tersebut, adanya orang bisa diandalkan guna menjalankan pekerjaan atau tugasnya lagi orang berkomitmen guna membelanjakan atau menggunakan dana guna sumber daya keuangan tersebut target pemerintah. Akibatnya auditor juga bakal mampu membuahkan laporan audit berkualitas lagi laporan audit adil.

BPK ialah organisasi independen lagi berdikari lagi bertugas mengkaji pengelolaan lagi konsekwensi keuangan negara berlandaskan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan. saat melakukan tugas diatur undang-undang BPK disertai oleh pelaksana BPK sebagai perwakilan dari BPK di Provinsi Jawa Timur.

Deddi lagi Ayuningtias (dalam Herawati lagi Sadiyyah 2015) menerangkan bahwa BPK ialah jenis auditor eksternal negara Indonesia meliputi BPK, BPKP, lagi BAWASDA sendiri mendefinisikan BPK sebagai negara tingkat atas lembaga-lembaga ketika sistem ketatanegaraan Indonesia mempunyai kewenangan guna mengkaji pengelolaan lagi pertanggungjawaban keuangan negara. Lokalisasi perbedaan beserta BPKP adalah bahwa auditor BPK berkomitmen guna memeriksa LKPD pendanaannya berasal menurut APBN sementara auditor BPKP berkomitmen guna mengawasi manajerial peganggaran di daerah (APBD) lagi manajemen pengelolaan keuangan negara di daerah sesuai beserta kebutuhan daerah. Penelaahan eksternal dilakukan oleh

organisasi eksternal memenuhi persyaratan guna menentukan apakah catatan akuntansi akurat lagi lengkap, apakah telah disusun sesuai beserta persyaratan PSAK lagi apakah laporan disusun menurut data memberikan penyajian wajar atas laporan keuangan posisi lagi hasil keuangan.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sudah mengembangkan standar khusus bakal memandu proses auditing. Standarnya adalah Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN), yaitu standar bagi auditor pemerintah ketika melaksanakan tugasnya sebagai lembaga pemerintahan. Auditor ketika melaksanakan tugasnya sering mengalami kesulitan bisa mempengaruhi kegiatan audit auditor. Struktur audit baku diperlukan guna mendukung atau memudahkan tugas auditor ketika menjalankan kegiatan audit.

Selain itu Deddi lagi Ayuningtias (dalam Herawati lagi Sadiyyah, 2015) menerangkan bahwa ketika menjalankan tugasnya sebagai penguji, SKPN ini mencakup hal-hal tak tercakup ketika Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) ialah kriteria khusus pemeriksaan guna organisasi. Kriteria tambahan ini diperlukan sesuai beserta karakteristik organisasi pemerintah berbeda beserta organisasi lain. Namun banyak pasal ketika SPKN masih mengacu ketika SPAP sebagai acuan lagi pedoman bagi auditor ketika melaksanakan tugasnya.

BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur ialah komponen melaksanakan sejumlah tugas lagi fungsi Pemeriksa Keuangan Negara V antara lain Biro Pemeriksa Keuangan Jawa Timur II Biro Pemeriksa Keuangan Jawa Timur III Sukomite IV Jawa Timur lagi Sekretariat pada Provinsi Jatim. BPK Provinsi Jawa Timur memiliki peran strategis ketika mewujudkan tata pemerintahan baik ketika hal pengelolaan lagi akuntabilitas keuangan negara daerah.

Di masa globalisasi sekarang ini banyak hal bisa diakses tanpa batas sehingga tuntutan pelayanan publik semakin tinggi. Gloalisasi menyebabkan perubahan ketika kehidupan manusia selain perubahan semakin dinamis penuh

tantangan bahkan ketidakpastian. Kunci menghadapi masa globalisasi ialah sumber daya manusia harus dioptimalkan melalui berbagai sistem manajerial.

Dalam manajemen sumber daya manusia dipastikan terdapat berbagai permasalahan salah satunya permasalahan terkait organisasi masih menjadi perhatian serius terkait sumber daya manusia guna mampu bertahan lagi berkembang di tengah persaingan usaha sangat ketat terkait beserta komitmen organisasi. Hal ini ialah tantangan terbesar bagi organisasi guna optimalisasi tingginya komitmen pekarya.

Dalam mewujudkan keberadaannya guna mencapai tujuannya, suatu organisasi membutuhkan suatu perencanaan sumber daya manusia handal. Zainal (2015:76) menyatakan bahwa sumber daya manusia ketika organisasi ialah faktor kunci guna berjalannya organisasi saat ini lagi pengembangan organisasi di era depan ialah salah satu faktor operasional selain bahan peralatan lagi dana.

Departemen berperan memfasilitasi pembangunan adalah pengembangan sumber daya manusia. Kemampuan berkomunikasi beserta baik ialah salah satu target manajemen sumber daya manusia ketika menerapkan kultur organisasi komitmen organisasi lagi pekarya. Target organisasi bisa dicapai jika pekarya berkomitmen ketika organisasi. Suparyadi (2015:52) menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap tak hanya terwujud secara formal tetapi juga mencakup sikap penghargaan atau perasaan puas terhadap organisasi menimbulkan kesediaan guna mengerahkan upaya sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi guna mencapai tujuannya. beserta kata lain, ini adalah sikap mencerminkan loyalitas pekarya terhadap organisasi lagi proses berkelanjutan di mana pekarya mengungkapkan minatnya ketika organisasi lagi kesuksesan lagi kemajuannya berkelanjutan organisasi.

Upaya BPK guna maksimalisasi komitmen antar auditor tak lepas menurut kepuasan auditor. Peningkatan kepuasan kerja auditor harus dilakukan guna mendorong tercapainya komitmen baik terhadap organisasi. Hasibuan (2016:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional seseorang senang lagi cinta terhadap pekerjaan tercermin ketika disiplin semangat kerja lagi efisiensi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi auditor engagement artinya jika kepuasan kerja tercapai, *employee engagement* bakal semakin baik. Sebaliknya jika kerja tak mencapai kepuasan kerja maka *employee engagement* bakal rendah. Pekarya beserta tingkat kepuasan tinggi secara otomatis meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Beberapa bukti basic empiris tentang pengaruh kepuasan kerja ketika engagement antara lain: Adhan et al (2020); Surito dkk (2019); Antari (2019); Wibowo lagi Putra (2018).

Selain kepuasan kerja bisa meningkatkan level komitmenn auditor faktor kultur organisasi BPK juga berperan sangat penting ketika meningkatkan *employee engagement*. Robbins (2015:285) menginterpretasikan kultur organisasi sebagai suatu sistem makna bersama terbentuk oleh members sekaligus membedakannya menurut organisasi lain. beserta kultur organisasi baik ketika suatu organisasi maka bakal terbentuk komitmen tinggi terhadap pekerjanya. Ada beberapa hasil penelitian menjadi landasan empiris mengenai konsep pengaruh kultur organisasi terhadap partisipasi antara lain penelitian Triyanto lagi Jaena (2020); Senjaya (2020); Alvina lagi Djastuti (2018); Putriana (2015).

Kultur organisasi selain mempengaruhi *employee engagement* juga bisa meningkatkan kepuasan kerja mereka. beserta kultur organisasi baik ketika suatu organisasi pegawai mendapatkan kepuasan kerja. Beberapa hasil penelitian eksperimental memperkuat konsep pengaruh kultur organisasi

terhadap kepuasan kerja antara lain Senjayas (2020); Nahar (2020); Alvina lagi Djastuti (2018); Putriana (2015).

Kultur organisasi mempunyai peran berkelanjutan ketika kepuasan kerja, jika persepsi auditor atau BPK Provinsi Jawa Timur members persepsi kultur organisasi dianggap baik maka auditor bakal merasa puas dengannya. organisasi lagi mencapai target kepuasan kerja diinginkan, sebaliknya jika persepsi evaluator terhadap kultur ada ketika organisasi tak baik, evaluator cenderung merasa tak puas beserta pekerjaannya lagi berdampak ketika berkurangnya komitmen auditor terhadap organisasi.

Menurut pengamatan penulis diketahui bahwa ada beberapa bukti bahwa beberapa auditor di BPK Provinsi Jawa Timur menunjukkan keterlibatan relatif rendah seperti kurangnya kesadaran di antara auditor bekerja beserta manajemen atau kolega mereka lagi keengganan auditor guna memelihara lagi melindungi organisasi di tempat kerja. lainnya di ketika lagi di luar pekerjaan sebagaimana ditunjukkan oleh jumlah pengaduan masyarakat ke BPK Provinsi Jawa Timur ketika tahun 2020 berjumlah 70 pengaduan namun hanya 55 pengaduan terselesaikan atau 78,6% (BPK Jatim 2021).

Rendahnya engagement auditor ketika BPK Provinsi Jawa Timur disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja terhadap peluang peningkatan karir sebagaimana ditunjukkan oleh penurunan ketika dua tahun terakhir seperti digambarkan ketika tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data jumlah auditor di BPK Propinsi Jawa Timur yang mendapatkan kesempatan promosi jabatan periode 2019-2020

Tahun	Jumlah Auditor	Jumlah yang mendapatkan promosi jabatan
2019	165	4
2020	165	2

Sumber: BPK Provinsi Jawa Timur (2021)

Dari data Tale 1.1 terlihat bahwa antara tahun 2019 lagi 2020 peluang promosi diberikan BPK Provinsi Jawa Timur kedalam auditor semakin berkurang. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kesempatan guna maju ialah masalah dialami atau dirasakan oleh auditor juga mempengaruhi komitmen auditor terhadap organisasi.

Kepuasan kerja auditor tergolong kurang memuaskan ini bersumber menurut budaya organisasi kurang baik terbukti masih ada auditor kurang teliti ketika bekerja mereka ini bisa dilihat menurut inputnya. ketika kegiatan sering terjadi kesalahan tak sesuai angka konsentrasi tim masih rendah bahkan ketika bagian pemeriksaan meminta kerjasama. Sedangkan BPK Provinsi Jawa Timur mendorong pegawai guna tepat lagi mengerjakan tugasnya berorientasi ketika hasil bukan berorientasi ketika proses Orang ketika pengambilan keputusan mendorong pegawai guna bekerja sesuai kelompok memaksa auditor guna aktif ketika pekerjaannya lagi menekankan menjaga kondisi saat ini pengembangan organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut serta hasil penelitian telah dilakukan oleh peneliti terdahulu maka penulis mencoba untuk mengkaji sejumlah faktor terkati beserta kultur organisasi, kepuasan kerja serta hubungannya beserta komitmen organisasi auditor, sehingga cukup dasar bagi peneliti guna mengevaluasi implikasi dari mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kultur organisasi terhadap komitmen auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur.

1.2 Perumusan Masalah

Mengacu dari sejumlah ulasan terkait beserta tema permasalahan tertuang pada latar belakang studi ini, untuk itu ada sejumlah permasalahan bisa terumuskan antara lain:

- a. Bagaimanakah efek kultur organisasi terhadap tanggungjawab auditor pada BPK Jawa Timur?
- b. Bagaimanakah efek kultur organisasi terhadap kebahagiaan kerja auditor pada BPK Jawa Timur?
- c. Bagaimanakah mediasi kebahagiaan kerja pada efek kultur organisasi terhadap tanggungjawab auditor pada BPK Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan dari sejumlah permasalahan terumuskan tersebut, untuk itu tujuan dari studi ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui efek kultur organisasi kepada tanggungjawab auditor pada BPK Jawa Timur.
- b. Untuk mengetahui efek kultur organisasi kepada kebahagiaan kerja auditor pada BPK Jawa Timur.
- c. Untuk mengetahui efek kultur organisasi kepada tanggungjawab melalui mediasi kebahagiaan kerja auditor pada BPK Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penjelasan terkait manfaat yang bisa diperoleh melalui pembahasan dalam studi ini diantaranya:

- a. Fungsi secara teoritis

Melalui cara pengembangan teoritis, maka kegunaan yang diperoleh dari hasil studi ini diantaranya:

- 1) Berguna sebagai landasan dalam studi lanjutan dan referensi tambahan untuk peneliti lain membahas tema serupa
- 2) Berguna dalam menyampaikan fakta pembandingan berkaitan pada kultur organisasi dimediasi oleh kebahagiaan kerja terhadap tanggungjawab auditor.

b. Fungsi secara praktis

Sebenarnya beberapa fungsi diturunkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1) Untuk periset

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan periset tentang teori-teori berkaitan beserta kultur organisasi, kebahagiaan dan keterlibatan serta menggali fenomena masalah manajemen sumber daya manusia relevan beserta auditor Komite Audit Negara Indonesia Provinsi Jawa Timur sedang dipertimbangkan.

2) Untuk Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur

Merupakan bentuk kontribusi refleksi bermanfaat mengenai hal-hal berkaitan beserta HRM sehingga bisa digunakan sebagai pedoman bagi organisasi untuk mengidentifikasi tahapan-tahapan perbaikan terutama dalam aspek budaya organisasi dan kepuasan kerja bisa meningkatkan keterlibatan auditor

3) Kepada pihak lain

Hasil riset ini bisa berguna sebagai tambahan referensi akademik bagi peneliti untuk membahas tema yang serupa.