

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya (Agus Arianto, 2001).

Menurut Belkaoui (1989), karyawan adalah aset utama dari perusahaan, sukses sebuah perusahaan tergantung pada memotivasi karyawan, memelihara dan menjaga kepuasan mereka. Riset pada sumber daya manusia dalam kantor akuntan publik dipandang perlu dalam rangka mengidentifikasi faktor yang menciptakan atmosfer yang ideal untuk anggota perusahaan agar berfungsi secara efisien dan dicukupi dengan pekerjaan mereka.

Auditor merupakan aset terpenting bagi suatu kantor akuntan publik. Salah satu tantangan terbesar bagi para manajer di kantor akuntan publik adalah mengelola kepuasan kerja para auditornya agar kepuasan kerjanya dapat meningkat dari waktu ke waktu dengan harapan kinerja para auditor dapat meningkat yang pada akhirnya kinerja kantor akuntan publik secara keseluruhan juga meningkat. Menurut Fred Luthan (2005), ada lima dimensi kepuasan, meliputi respon perasaan individu terhadap upah, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Dalam profesi akuntan publik, supervisi merupakan hal yang penting. Tindakan supervisi wajib dilakukan oleh auditor jika dalam penugasannya menggunakan asisten sesuai dengan standar pekerjaan lapangan yang pertama (SPAP, 2001). Supervisi ini unsur yang sangat penting dalam audit karena cukup banyak bagian pekerjaan yang dilaksanakan oleh para staf yang belum berpengalaman. Tindakan supervisi sangat penting karena mencakup pengarahan untuk usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Menurut Fred Luthan (2005) sikap seorang supervisor terhadap karyawan mempengaruhi perilaku karyawan tersebut. Umumnya supervisor yang perhatian terhadap karyawan akan memberikan kepuasan kerja, selain itu bentuk keterlibatan karyawan seperti dalam pengambilan keputusan juga merupakan salah satu aspek penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Setiap karyawan pada umumnya mendambakan kepuasan atas pekerjaannya, meskipun rasa puas yang didambakan oleh masing-masing karyawan saling berbeda, sesuai dengan tingkatan rasa puas yang diinginkan masing-masing. Semakin sesuai suatu pekerjaan dipersepsikan oleh seseorang dengan sistem nilai yang ada pada dirinya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut (Vince dan Indra 2002).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji hubungan supervisi dengan kepuasan kerja. Albrecht dkk (1981) telah mempelajari tingkah laku staf profesional dari 25 kantor akuntan publik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa

adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada partner, namun tidak terjadi pada staf junior, senior, maupun manajer. Hal ini dipengaruhi oleh masalah supervisi, kesempatan partisipasi, dan pengakuan terhadap kerja. Dalam penelitiannya, Patten (1995) menemukan adanya pengaruh tindakan supervisi (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan) terhadap kepuasan kerja pada akuntan pemula di kantor akuntan publik. Begitu pula dalam penelitian Huda (2000) menghasilkan kesimpulan bahwa tindakan supervisi yang dilakukan seperti kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, dan penugasan, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan dengan dasar beberapa penelitian sebelumnya. Selain menguji kembali hubungan antara aspek- aspek tindakan supervisi, penelitian ini juga akan melihat apakah ada perbedaan kepuasan kerja antara auditor junior dengan auditor senior berkaitan dengan tindakan supervisi yang dirasakan. Pemisahan jabatan menjadi junior dan senior menjadi pertimbangan untuk melihat pengaruh pengetahuan dan pengalaman auditor yang didapatnya selama bekerja terhadap tindakan supervisi yang diberikan supervisor yang akan berdampak pada kepuasan kerja.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah tiap-tiap aktivitas supervisi, yaitu

- a. Kepemimpinan dan mentoring,
 - b. Kondisi kerja, dan
 - c. Penugasan, memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta ?
2. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor junior dengan auditor senior sehubungan dengan tindakan supervisi yang dirasakan ?

1.3 BATASAN MASALAH

1. Supervisi

Supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Di bidang auditing supervisi mencakup pengarahan pada kepada asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Menurut AECC (Accounting Education Change Commission), tindakan supervisi yang dilakukan pada awal pekerjaan seharusnya (AECC 1993, 432) adalah

- 1) menyediakan kepemimpinan yang kuat dan mentoring untuk para staf,
- 2) membangun kondisi kerja yang kondusif untuk berhasil,
- 3) menyediakan tugas pekerjaan yang menantang dan menstimulasi terselesainya tugas pekerjaan (Patten 1995).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan dan melalui orang lain. Tugas pemimpin adalah menetapkan tujuan, menjaga komunikasi dengan bawahannya, dan memberikan

motivasi dan inspirasi. Dalam mentoring, supervisor menyediakan bimbingan karir, keyakinan, perlindungan, dan kesempatan, yang akan berguna untuk kemajuan karir. Kondisi kerja yang kondusif harus tetap dijaga untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan. Penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesainya tugas pekerjaan juga diperlukan, karena akan membantu asisten mengembangkan kompetensi dalam dirinya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut muncul dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja pada kantor akuntan publik disebabkan adanya faktor- faktor yang mempengaruhi, dimana salah satunya adalah tindakan supervisi (Miftahul Huda 2000).

3. Penelitian ini menggunakan sampel auditor junior dan auditor senior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Yang dimaksud auditor junior adalah auditor pemula yang berstatus sebagai staf atau asisten, sedangkan auditor senior adalah bukan auditor pemula.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menguji pengaruh antara tindakan supervisi dan kepuasan kerja.

2. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan kerja antara auditor yunior dengan auditor senior.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi perusahaan

Sebagai masukan bagi kantor akuntan publik dalam meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan para stafnya.

2. Bagi Penulis

- a) Penelitian ini merupakan ajang atau sarana bagi penetapan teori-teori yang telah diperoleh selama masa studi di Perguruan Tinggi khususnya di bidang auditing dalam kunjungan di lapangan.

- b) Sebagai wadah untuk mengetahui secara lebih dalam kasus-kasus akuntansi perilaku khususnya dalam auditing yang sering dihadapi oleh kantor akuntan publik serta wujud nyata upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

3. Bagi pihak lain

- a) Sebagai bahan pertimbangan para lulusan akademisi dalam menentukan pilihan kerja.

- b) Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pemikiran dan pembandingan untuk mengadakan penelitian sejenis khususnya di bidang auditing, serta sebagai tambahan pengetahuan ataupun referensi atas penelitian lebih lanjut di bidang auditing di waktu mendatang.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : Pendahuluan

Pembahasan pada bab ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Auditor

Bab ini akan berisikan uraian tentang tinjauan pustaka yang membahas mengenai tindakan supervisi dan kepuasan kerja.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini akan berisikan uraian tentang populasi dan sampel penelitian, teknik sampling, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, dan metode analisis data.

BAB IV : Analisa dan Pembahasan

Bab ini akan menguraikan tentang hasil analisis dan pembahasan dari data-data yang diperoleh.

BAB V : Penutup

Bab ini akan berisi kesimpulan, keterbatasan, dan implikasinya yang berkaitan dengan hasil penelitian.