

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Akuntan publik merupakan suatu profesi akuntan yang memberikan jasa kepada kliennya. Jasa yang diberikan oleh akuntan publik bisa diklasifikasikan menjadi jasa pengujian dan jasa selain pengujian (jasa akuntansi, jasa perpajakan, dan jasa konsultasi manajemen). Dalam pekerjaannya tersebut, akuntan publik dituntut untuk dapat lebih meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka dalam memberikan jasa pada kliennya. Akuntan publik sebagai auditor eksternal, juga dituntut untuk memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesinya, serta menjunjung tinggi kode etik profesi yang telah ditetapkan oleh organisasi profesinya, dalam hal ini adalah Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Hal ini dilakukan untuk menjaga kepercayaan masyarakat akan kualitas jasa yang diberikan, karena akuntan publik merupakan salah satu profesi yang menjembatani dunia bisnis dan masyarakat.

Karyawan akan bekerja keras, disiplin dalam mencapai tujuan apabila mereka puas bekerja dan diberi penghargaan. Akuntan publik akan lebih responsif jika diberi penghargaan intrinsik. Ada empat elemen pemberdayaan yang memberikan motivasi intrinsik dalam bekerja, yaitu keberadaan kesempatan untuk memilih, pengakuan kompetensi, kebermaknaan dan kemajuan dalam bekerja (Sherma dan Tymon : 1997).

Untuk menjalankan profesinya, seorang auditor memiliki pekerjaan yang sangat berat sehingga dibutuhkan kinerja yang sangat berat untuk menjalankan profesi sebagai seorang auditor. Hal tersebut hanya akan bisa diperoleh apabila auditor mendapat *reward* yang sangat baik, baik berupa kebijakan perusahaan dan administrasi, kualitas supervise, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji, keamanan, dan status.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah kebutuhan manusia yang paling penting dalam pekerjaannya, dan juga sebagai salah satu syarat terpenting dalam mempengaruhi kehidupan seseorang. Menurut Schultz (1982), kepuasan kerja merupakan serangkaian sikap yang dipegang oleh individu mengenai pekerjaannya.

Dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, profesi auditor hanya dijadikan sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak. Sebagai contoh, kebanyakan auditor hanya menjalani profesinya hanya kurang dari 2 tahun dan setelah itu mereka akan meninggalkan profesi auditor untuk mencari pekerjaan yang lebih layak. Hal ini terjadi di akibatkan oleh kurangnya kepuasan kerja, komitmen organisasi yang masih rendah, tingkat stress yang tinggi dan rendahnya pendapatan secara materi. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Kollaritsh dalam Ratnawati (2001) melaporkan tingkat *turnover* auditor yang bekerja di KAP besar mencapai 85 persen. Snead dan Harrell (1991) menyatakan tingkat perilaku berpindah kerja (*turnover*) para profesional di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) cukup tinggi. Bao et al. (1986) melaporkan tingkat *turnover* auditor pada level *non-partner* yang bekerja di KAP mencapai 45 persen.

Lebih spesifik, penelitian Lampe dan Earnest (1984) melaporkan tingkat *turnover* auditor junior (staff) yang bekerja di KAP dengan pengalaman kerja 1 sampai 3 tahun mencapai 23.9 persen per tahun..



Dari gambar diatas dapat diketahui jika tindakan supervisi dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan dengan terlebih dahulu mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat di katakan sebagai variabel intervening. Tindakan supervisi ini akan mempengaruhi kepuasan kerja junior auditor apabila tindakan supervisi ini telah berhasil maka akan muncul kepuasan kerja yang dapat membuat keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) menjadi rendah.

Perbedaan kedudukan dalam organisasi juga sangat menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Pada umumnya orang berpendapat bahwa semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Albrecht (1981) menunjukkan bahwa partner memiliki kepuasan kerja lebih tinggi daripada akuntan pemula, auditor senior serta manajer. Penyebab akuntan pemula kurang puas adalah mereka kurang menerima *feedback*, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, supervisi yang tidak memadai, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan pujian atas pekerjaan yang

dilakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan serta mereka lebih sering mengalami kebosanan.

Junior auditor yang merupakan tingkatan yang paling rendah dalam jenjang auditor merupakan pegawai yang harus disupervisi agar tujuan audit dalam berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan, akan tetapi supervisi juga tidak hanya akan memberikan pencapaian tujuan audit saja melainkan akan memberikan suatu kepuasan kerja bagi junior auditor.

Dalam melakukan audit terhadap laporan keuangan suatu perusahaan, auditor eksternal berusaha untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar auditing yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang auditor harus merencanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan di kemudian hari. Karena itu pekerjaan yang sudah direncanakan tersebut, dalam pelaksanaannya harus dilakukan supervisi dengan sebaik-baiknya agar tujuan pekerjaan yang diinginkan dapat tercapai.

Dalam profesi akuntan publik, supervisi merupakan hal penting. Dalam bidang pemeriksaan akuntan, supervisi diatur dalam Standar Pekerjaan Lapangan Pertama yang mengharuskan bahwa “Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.” Pelaksanaan supervisi dirasakan penting karena dapat memberikan keyakinan yang memadai bahwa pelaksanaan penugasan memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan oleh KAP. Tindakan supervisi yang dilakukan selama melakukan audit, akan menentukan hasil audit yang akan dicapai. Dengan demikian hasil audit tersebut juga akan mempengaruhi kepuasan kerja akuntan, khususnya

akuntan pemula yang melaksanakan pekerjaan tersebut di lapangan. Menurut Agus Dharma (2000), supervisi membentuk para supervisor dalam menyusun pekerjaan, memperjelas hal-hal yang perlu dikerjakan dan menyajikan seperangkat prinsip yang mendasari dan mendukung pekerjaan serta perilaku bawahannya.

Untuk itulah tindakan supervisi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan dan mempertahankan eksistensi profesi akuntan di tengah masyarakat. Selain itu, tindakan supervisi yang tepat juga akan dapat menimbulkan motivasi intrinsik sehingga kepuasan kerja akuntan pemula meningkat.

Akan tetapi tindakan supervisi yang kurang baik dalam aspek kepemimpinan, kondisi kerja dan penugasan akan menyebabkan kepuasan kerja yang menurun. Salah satu contohnya pada aspek kepemimpinan, apabila seorang supervisi tidak bisa menjalankan wewenangnya dengan baik maka akan terjadi ketidaknyamanan dalam bekerja dan akan menimbulkan penurunan kepuasan kerja.

Menurut Patten (1995) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari supervisi yaitu 1. Aspek Kepemimpinan dan Mentoring 2. Aspek Kondisi Kerja 3. Aspek Penugasan.

Sedangkan menurut Syamsul Hadi (2007) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari supervisi yaitu Kepemimpinan dan Mentoring

Dari perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh kedua peneliti maka, peneliti semakin tertarik untuk mencoba membuktikan apakah ada pengaruh tindakan supervise yang meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, kondisi

kerja, dan penugasan terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula pada KAP di kota Bandung.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengangkat topik ini sebagai bahan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Junior Auditor”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi penulis adalah sebagai berikut :

1. Apakah Tindakan Supervisi secara keseluruhan berpengaruh terhadap kepuasan kerja junior auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) ?
2. Apakah kepemimpinan dan mentoring dari tindakan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja junior auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) ?
3. Apakah kondisi kerja dari tindakan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja junior auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) ?
4. Apakah penugasan dari tindakan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja junior auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan data dianalisis berdasarkan teori sehingga disebut dengan penelitian deduktif. Penelitian deduktif adalah tipe penelitian dengan melakukan uji hipotesis berdasarkan teori sebagai pedoman atau arah untuk memilih, mengumpulkan, dan menganalisis data.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan pada rumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi secara keseluruhan terhadap kepuasan kerja junior auditor Kantor Akuntan Publik (KAP).
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan mentoring dari tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja junior auditor Kantor Akuntan Publik (KAP).
3. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja dari tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja junior auditor Kantor Akuntan Publik (KAP).
4. Untuk mengetahui pengaruh penugasan dari tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja junior auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) .

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi supervisor : Dapat membantu untuk menentukan tindakan yang tepat dalam melakukan supervisi yang sesuai agar tercipta kepuasan kerja bagi junior auditor.
2. Bagi akademisi : Memberi deskripsi tentang tindakan supervisi yang mempengaruhi kepuasan kerja junior auditor, sehingga dapat dijadikan tambahan wawasan dalam penelitian selanjutnya.
3. Bagi praktisi : Hasil penelitian dapat dijadikan pedoman dalam melakukan tindakan supervisi sehingga kepuasan junior auditor dapat tercapai secara maksimal.