

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia saat ini terjadi kelangkaan (*scarcity*) Akuntan Publik . Berdasarkan data terbaru Institute Akuntan Publik Indonesia (IAPI), jumlah anggota IAPI pemegang izin Akuntan Publik sebanyak 1022 orang. Di sebuah seminar IAPI tentang program *Certified Public Accountant* (CPA) Tarkosunaryo (2015) menyatakan bahwa jumlah akuntan public di Indonesia relative kecil jika dibandingkan dengan Negara tetangga yaitu Singapura, Malaysia, Thailand, dan Filipina yang berjumlah sekitar 20.000-an orang. Ditambahkan juga dalam seminar tersebut bahwa ternyata akuntan public pemegang izin tersebut 58% berusia diatas 50 tahun.

Adapun hal yang menyebabkan kelangkaan Akuntan Publik salah satunya adalah keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*). Rata-rata orang bekerja di Kantor Akuntan Publik hanya selama satu atau dua tahun, kemudian mereka pindah ke pekerjaan lain. Mereka yang pernah bekerja di Kantor Akuntan Publik hanya menganggapnya sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang mereka anggap lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Rifka (2013) yang menyatakan bahwa sudah bukan rahasia umum lagi jika rata-rata orang bekerja di Kantor Akuntan Publik selama satu atau dua tahun, kemudian pindah ke pekerjaan lain. Dengan pengalaman pernah bekerja di KAP menjadi referensi tambahan yang bagus untuk melamar pekerjaan selanjutnya. Literature terdahulu menemukan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi *turnover* adalah tingkat *job*

satisfaction. Sejumlah riset tentang *job satisfaction* secara konsisten menyatakan bahwa ketidaksesuaian pekerjaan akan berpengaruh pada penurunan *job satisfaction*, mengikis komitmen dalam berorganisasi dan berujung pada meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* (Glover,1996) dalam Putra (2010).

Job satisfaction (kepuasan kerja) dapat di definisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut (Robbins,2007 :99) dalam Butar-butar (2016).

Kepuasan kerja seorang Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik sangat diperlukan karena pekerjaan seorang auditor yang mempunyai resiko yang cukup tinggi dan banyaknya pekerjaan dalam hal pemeriksaan yang akan dihadapi. Alonderiene (2014) menyatakan “*Job Satisfaction is very important as a basic foundation for improved auditor performance in achieving corporate goals*” yang artinya Kepuasan Kerja sangat penting sebagai sebagai sebuah fondasi untuk memperbaharui kinerja auditor dalam mencapai tujuan perusahaan. Dan ketika seorang Auditor mendapatkan kepuasan kerja di Kantor tersebut maka pekerjaan pun akan terasa menyenangkan serta kesetiaan terhadap pekerjaannya akan semakin tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja auditor menjadi sebuah perhatian khusus bagi Kantor Akuntan Publik yang akan berpengaruh pada efektivitas kerja Kantor Akuntan Publik itu sendiri yang nantinya juga akan mempengaruhi kualitas informasi pemeriksaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Ada banyak hal

yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang Auditor. Namun di dalam Penelitian ini, penulis hanya menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) yang pertama adalah Gaya Kepemimpinan. *Howell and Costley (2006)* dalam *Majauskaite (2014)* menyatakan *Leadership styles are defined by combination of leadership behaviour. The way a leader behaves in order to reach a goal or perform a function, determines which kind of leadership behavior leader adapts. Some examples would be showing concern for the personal feelings of a follower, providing information that helps a follower to perform effectively.* Maka Gaya kepemimpinan mempengaruhi setiap lingkungan dalam bekerja yang menjadikan seseorang memiliki kepuasan kerja yang tidak sama juga. Pimpinan yang disukai bawahan akan menjadikan bawahan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pimpinan yang tidak disukai oleh bawahan. Bagi kantor akuntan publik, auditor menjadi salah satu titik vital dalam menjalankan keberlangsungan perusahaan.

Oleh karena itu, pengetahuan tentang kepemimpinan perlu diperhatikan perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja auditor yang nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Dalam pekerjaan akuntan public dibutuhkan banyak suasana diskusi antara sesama staf sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu mengakomodasikan suasana diskusi yang kondusif (Purnamasari,2008). Selain Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja juga

mempengaruhi *Job Satisfaction Auditor* . Dalam bekerja, lingkungan kerja sangat memengaruhi karyawannya dalam pelaksanaan tugas. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja maka karyawan cenderung akan mengalami kepuasan dalam bekerja, dalam hal ini adalah seorang auditor dalam Kantor Akuntan Publik.. Robbins (1996:208) dalam Pangestu (2017) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung sehingga menimbulkan rasa puas pada diri karyawan karena banyak faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya..

Selain Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hidayat (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjang aktivitas organisasi. Dimana motivasi kerja merupakan dorongan dan kemauan yang kuat untuk menghasilkan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang baik, sehingga hal ini akan menjadi suatu kontribusi tersendiri dalam meningkatkan produktifitas suatu perusahaan. Motivasi juga merupakan kekuatan yang memacu seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah tercapai.

Kepuasan kerja yang baik akan mengurangi tingkat *Turn Intentions* dalam suatu perusahaan dan juga sebaliknya, jika kepuasan kerja buruk kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja (*turn intentions*) akan tinggi. Oleh sebab itu, kepuasan kerja pada seorang auditor perlu diteliti, karena penulis merasa bahawa [eting untuk mengetahui dan juga memberikan solusi terhadap masalah *turn intentions* bagi seorang auditor khususnya pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

Peneliti sebelumnya yang menjadi replikasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Mezal (2015). Persamaan penelitian ini dengan penelitian replikasi yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas serta *Job Satisfaction* sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada adanya penambahan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja serta pengurangan variabel *Locus of Control* dan Variabel Kompleksitas Kerja sebagai variabel *moderating* serta lokasi penelitian yang berbeda . Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di KAP Pekanbaru dan Padang. Adapun alasan penambahan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berdasarkan penjelasan diatas yaitu, penulis ingin menguji apakah kepuasan kerja auditor dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja secara positif atau negative pada kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Dan penulis mempertahankan variabel gaya kepemimpinan adalah penulis ingin meneliti kembali apakah variabel yang digunakan oleh peneliti/penulis sebelumnya sesuai dengan waktu sekarang dan ingin membuktikan tingkat kekonsistenan hasil penelitian dari tahun ke tahun dengan lokasi yang berbeda. Dengan demikian

penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian terdahulu dan mempresentasikan keadaan yang sekarang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Job Satisfaction* Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang adal sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan kemungkinan mempengaruhi *Job satisfaction* auditor pada Kantor Audit Publik di Kota Medan.
2. Lingkungan Kerja kemungkinan mempengaruhi *Job Satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
3. Motivasi Kerja kemungkinan mempengaruhi *Job Satisfaction* auditor pada Akuntan Publik di Kota Medan.
4. Keinginan seorang auditor untuk berpindah kerja/profesi (*turnover inventions*).
5. Tingginya *turnover inventions* dalam suatu perusahaan mengakibatkan semakin banyak potensi biaya yang akan di keluarkan oleh perusahaan.
6. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover inventions* adalah *Job Satisfaction*.

7. Ketidaksesuaian pekerjaan berpengaruh pada penurunan *job satisfaction*.
8. Rata-rata orang bekerja di Kantor Akuntan Publik hanya selama satu atau dua tahun.
9. Setiap individu memiliki memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.
10. Banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor dalam melakukan penugasan audit.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini diperlukan pada hal-hal yang berkaitan dengan analisis yang mempengaruhi *Job Satisfaction* auditor yang bekerja di kantor Akuntan Publik. Banyak factor yang mempengaruhi *Job Satisfaction*, namun penelitian ini dibatasi pada variabel organisasi yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja. Dimana penelitian ini dilakukan pada auditor yang bekerja dikantor Akuntan Publik dikota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diidentifikasi diatas, dapat dirumuskan masalah yang mempengaruhi penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Job satisfaction* auditor pada Kantor Audit Publik di Kota Medan ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan ?

3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* auditor pada Akuntan Publik di Kota Medan ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Job Satisfaciom* Auditor pada Akuntan Publik di Kota Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis untuk melakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk memperoleh bukti empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
2. Untuk memperoleh bukti empiris apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
3. Untuk memperoleh bukti empiris Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermamfaat bagi :

1. Bagi Peneliti
Menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal mengetahui bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik.
2. Bagi Akademisi

Menambah wawasan dan pengetahuan dan menjadi referensi kepada peneliti selanjutnya yang akan mengangkat topic mengenai *Job Satisfaction* auditor.

3. Bagi Praktisi

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dilapangan serta memahami arti *Job Satisfaction* yang sebenarnya.



THE
Character Building
UNIVERSITY