

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *JOB SATISFACTION* AUDITOR
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

Rando Meidiansyah Putra

C2C008218

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2012

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Rando Meidiansyah Putra

Nomor Induk Mahasiswa : C2C008218

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi

Judul Skripsi : Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Auditor yang Bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta

Dosen Pembimbing : Herry Laksito, S.E., M.Adv., Acc., Akt

Semarang, July 2012

(Herry Laksito, S.E., M.Adv., Acc., Akt)

NIP. 196905061999031002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Rando Meidiansyah Putra

Nomor Induk Mahasiswa : C2C008218

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *JOB SATISFACTION* AUDITOR
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal **15 Agustus 2012**

Tim Penguji:

1. Daljono, S.E., M.Si., Akt (.....)
2. Drs P. Basuki Hadiprajitn (.....)
3. Herry Laksito, S.E., M.Adv., Acc., Akt (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Novika Astriana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Agustus 2012

Yang membuat pernyataan

(Rando Meidiansyah Putra)

NIM : C2C008218

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan
ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyiraf : 5-6)

“Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(Q.S. Al-Insyiraf : 8)

“Kalau memang tidak bisa melakukan perubahan, setidaknya janganlah melakukan hal yang
merugi”

“Awali hari dengan keberuntungan, jalani hari dengan senyuman dan akhiri hari dengan
kemenangan”

ABSTRACT

This study aims to examine the factors - factors that affect job satisfaction, the auditor who worked on KAP in Jakarta. The unit of analysis of this study is the auditor who worked on the public accounting firm in Jakarta. The number of samples is 120 auditors and the data processed using SPSS.

The analysis performed included tests of validity, test reliability, test classic assumptions, multiple linear regression analysis including the F test, t test, and coefficient of determination.

The results of the analysis of the study can be seen that the variable consideran leadership style, structure leadership style, and complexity of the task has a positive effect on job satisfaction. While the variable of time budget pressures have a negative influence on job satisfaction.

Key words: Job Satisfaction, consideran leadership style, structure leadership style, complexity of the task, and time budget pressure.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor – faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor yang bekerja pada KAP di Jakrta. Unit analisis dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Jumlah sampel adalah 120 auditor dan data diolah dengan menggunakan SPSS.

Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda yang meliputi uji F, uji t, dan koefisien Determinasi.

Hasil analisis penelitian dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, dan kompleksitas tugas berpengaruh positif pada *job satisfaction*. Sedangkan variabel tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif pada *job satisfaction*.

Kata kunci: *job satisfaction*, gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, dan tekanan anggaran waktu.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah program Sarjana di program studi Akuntansi Universitas Diponegoro dan skripsi ini. Tak lupa junjungan serta salam penulis turunkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kaumnya dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang dan penuh teknologi seperti sekarang ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam – dalamnya untuk:

1. Bapak Herry Laksito, S.E., M.Adv., Acc., Akt., selaku dosen pembimbing skripsi untuk ilmu pengetahuan yang ditularkan, kesabaran, perhatian dan tanpa kenal lelah membimbing dan memberikan koreksi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dul Muid, S.E., M.Si., Akt., selaku dosen wali penulis yang telah memberikan perhatian dan bimbingan selama penulis melakukan proses belajar.
3. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Terima kasih telah membagi ilmu pengetahuan kepada penulis. Semoga penulis dapat menularkan ilmu kalian ke masyarakat.
4. Kedua orang tua penulis (Yudith Tuasela dan Hj. Rosidawati) yang telah memberikan doa, perhatian, semangat, dan juga bantuan materi selama penulis menjalani proses belajar di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Terima kasih telah melahirkan dan mendidik penulis sehingga penulis dapat seperti sekarang ini. Selanjutnya biarkan penulis membalas semua jasa – jasa kalian.
5. Kedua kakak kandung (Radita Septian, S.Com. dan Randi Apriansyah, S.E) yang telah menemani kehidupan penulis, serta memberikan doa dan motivasi kepada

penulis baik suka maupun duka. Kalian memang kakak terbaik yang pernah ada dan penulis bangga telah dilahirkan sebagai adik dari kalian berdua.

6. Kakak ipar (Irniaty Novita, S.Pd) yang telah memberikan doa dan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan program belajar dan skripsi ini dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Terima kasih karena telah mau menjadi salah satu keluarga penulis. Penulis sangat senang bisa memiliki kakak ipar seperti kak Ita.
7. Kekasih tercinta (Patiah Suleha, S.E) yang telah hadir dan menghiiasi ke dalam kehidupan penulis dan menemani serta memberikan motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan program belajar di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Terima kasih telah mempercayai penulis sebagai calon imam di hatimu. Bersamamu merupakan momen terindah yang pernah ada, dan semoga hubungan ini dapat terus dipertahankan dan berlanjut ke jenjang yang selanjutnya.
8. Seluruh sahabat terbaik (Kipo, Adit, Yuly, David, Yakub, Aty, Nana) Terima kasih karena telah membagi tawa dan duka bersama - sama. Kalian memang sahabat terbaik yang pernah ada dan penulis bangga memiliki sahabat seperti kalian. dan juga anggota GENIT (Firman, Pupe, Roby, gumpar, Tinus, Ary, Riky) yang telah memberikan dorongan semangat dan doa agar penulis dapat menyelesaikan program belajar penulis.
9. Teman terbaik “win – win” (Kukuh, Brian, Johan, Ivan, Iyeiyo, Angga) yang telah menemani hidup penulis selama penulis berada di Semarang. Penulis tidak akan pernah melupakan masa – masa bersama kalian, kalian memang teman terbaik yang penulis temukan selama penulis menjalani proses belajar.
10. Teman – teman seperjuangan ACC Glory dan juga KUTANG 82B, terima kasih atas doa, dukungan dan juga waktunya, bersama kalian telah membuat satu warna baru

dalam kehidupan penulis. Kita telah menjalani masa belajar selama empat tahun bersama – sama, semoga kalian sukses dimasa depan, dan semoga kita dapat dipertemukan kembali sebagai orang sukses. I'll see you on top guys.

11. Seluruh teman – teman KKN Desa Pagersari Kecamatan Tlogo mulyo periode Januari – febuari 2012. Terima kasih atas waktunya yang telah menemani penulis selama 35 hari di karantina. Bersama kalian membuat penulis dapat belajar hal tentang kekeluargaan.
12. Motor tercinta (bletak) dan juga laptop kesayangan (tiktik) yang telah menemani penulis menyelesaikan program belajar selama empat tahun. Kalian merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan penulis.
13. Endank Soekamti, Blink 182, Freak Never Die, dan Class 2 yang telah membantu penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.
14. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat penulis sebut satu per satu yang telah memberikan doa dan dukungan demi kelancaran menyelesaikan prgram belajar dan skripsi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Akhir kata dengan segala keterbukaan, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Teori Dua Faktor	10
2.1.2 <i>Theory of Adjustemnt</i>	12
2.1.3 <i>Job Satisfaction</i>	12
2.1.4 Jasa Audit	14
2.1.5 Gaya Kepemimpinan	15
2.1.6 Kompleksitas Tugas	17
2.1.7 Tekanan Anggaran Waktu	17
2.2 Penelitian Terdahulu	18

2.3 Kerangka Pemikiran	20
2.4 Hipotesis	22
2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Consideran Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	22
2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Structure Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	22
2.4.3 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	23
2.4.4 Pengaruh <i>Time Budget Pressure</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian	27
3.2 Variabel Operasional	27
3.2.1 Variabel Gaya Kepemimpinan Consideran	28
3.2.2 Variabel Gaya Kepemimpinan Structure	28
3.2.3 Variabel Kompleksitas tugas	28
3.2.4 Variabel <i>Time Budget Pressure</i>	29
3.2.5 Variabel <i>Job Satisfaction</i>	29
3.3 Pengukuran Variabel	29
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.4.1 Populasi	30
3.4.2 Sampel	31
3.5 Jenis dan Sumber Data	31
3.6 Metode Pengumpulan Data	32
3.7 Metode Analisis	34
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	34
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	34
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	35
3.7.3.1 Uji Normalitas	36
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas	36

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	37
3.7.4 Uji Regresi Berganda	38
3.8 Pengujian Hipotesis	39
3.8.1 Uji F	39
3.8.2 Uji t	39
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Penelitian	41
4.1.1 Pengiriman dan Pengambilan Kuesioner	41
4.1.2 demografi Responden	42
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	44
4.3 Pengujian Kualitas Data	48
4.3.1 Uji Validitas	48
4.3.2 Uji Reliabilitas	51
4.4 Uji Asumsi Klasik	52
4.4.1 Uji Normalitas	52
4.4.2 Uji Multikolinieritas	53
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	54
4.5 Hasil Uji Hipotesis	55
4.5.1 Uji F	55
4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)	56
4.5.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.6 Pengujian Hipotesis	58
4.7 Pembahasan	60

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	64
5.2 Keterbatasan Penelitian	65

5.3 Implikasi	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN – LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1	Hasil Pengukuran variabel
Tabel 4.1	Penyebaran Kuesioner
Tabel 4.2	Demografi Responden
Tabel 4.3	Analisis Statistik Deskriptif
Tabel 4.4	Uji Validitas
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas
Tabel 4.6	Uji Normalitas
Tabel 4.7	Uji Multikolinieritas
Tabel 4.8	Uji Heteroskedastisitas
Tabel 4.9	Uji F
Tabel 4.10	Koefisien Determinasi
Tabel 4.11	Koefisien Regresi, Uji t

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Daftar Kuesioner
LAMPIRAN B	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN C	Hasil Uji Asumsi Klasik
LAMPIRAN D	Hasil Uji Regresi Berganda
LAMPIRAN E	Ijin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas audit yang dilakukan oleh akuntan publik adalah jumlah sumber daya akuntan publik yang tersedia. Di Indonesia saat ini terjadi *scarcity* (kelangkaan) akuntan publik. Berdasarkan data IAPI per 25 Maret 2010, Akuntan Publik (pemegang Izin Praktek) di Indonesia adalah 877. Berdasarkan data IAPI pula dapat dilihat bahwa 62,0 % dari seluruh akuntan tersebut berada diusia 51 tahun keatas. Sementara itu peluang jasa audit masih sangat luas. Data dari Departemen Keuangan menunjukkan bahwa potensi entitas yang wajib diaudit oleh Akuntan Publik kurang lebih 150.000 entitas. Total klien yang dilaporkan ke Depkeu per 2010 adalah 13.848 dengan jumlah akuntan publik adalah 877 orang, sehingga rasio klien dibanding Akuntan Publik adalah 16:1. Data- data tersebut mengindikasikan bahwa di Indonesia telah terjadi kelangkaan pada profesi akuntan publik.

Salah satu penyebab utama dari kelangkaan ini adalah adanya masalah yang lazim dihadapi oleh profesi akuntan publik yaitu tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi. Adalah hal yang umum jika seorang akuntan hanya bertahan 1 sampai 2 tahun bekerja di KAP. Literatur terdahulu menemukan bahwa salah satu faktor yang mempegaruhi *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* (Bullen dan Flamholtz, 1985; Lee

dan Mowday, 1987; Dean et al., 1988; Harrell, 1990; Snead dan Harrell, 1991) dalam Glover (1996).

Job Satisfaction (kepuasan kerja) adalah suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Stephen Robins (1999) menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Kerja yang secara mental menantang, Imbalan yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, dan Kesesuaian dengan pekerjaan.

Setiap pekerja atau karyawan pasti memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan tersebut bekerja di dalam perusahaan, tetapi setiap karyawan yang satu dengan yang lain belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat kepuasan kerja yang baik, perusahaan perlu melakukan suatu tindakan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Tindakan yang dilakukan perusahaan harus dipikirkan dengan baik oleh para pemimpin perusahaan. Pemimpin memiliki peranan yang penting dalam membangun keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu para pemimpin perusahaan harus memiliki gaya masing-masing dalam membangun suatu perusahaan.

Nurhayati (2007) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* memiliki pengaruh yang lebih besar daripada gaya kepemimpinan *structure* terhadap kepuasan kerja. Masih terdapat pertentangan pada hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan yang lebih menimbulkan kepuasan kerja. Judge *et al* (2004) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* lebih mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Sementara itu, Ghiselli dan Wyatt (1972) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *structure* dianggap lebih dapat menimbulkan kepuasan kerja pada bawahan.

Dengan tingkat kepuasan kerja yang buruk, auditor tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan dapat melihat kepuasan kerja seorang auditor dari hasil auditor tersebut mengaudit perusahaannya. Jika kepuasan kerja auditor buruk, maka perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap auditor tersebut atau dengan melihat apakah gaya kepemimpinan di dalam perusahaan tersebut cocok dengan karyawan atau tidak. Nurcholish Madjid -dalam sebuah seminar- (2009) pernah menyinggung istilah gaya kepemimpinan tertutup. Gaya kepemimpinan tertutup itu lahir karena sang pemimpin kurang percaya diri. Semakin kurang percaya diri seorang pemimpin, dia akan semakin tertutup.

Bagi Nurcholis Madjid (2009), demokrasi tidak mungkin ditegakkan jika para karyawan masih didominasi oleh pola kepatuhan mutlak kepada pemimpin kharismatik. Demokrasi hanya dapat ditegakkan dalam perusahaan yang mampu mengembangkan pola kepatuhan terbuka, rasional dan bisa diukur, dan kalau perlu sebuah kepemimpinan kontraktual. Oleh karena itu, dalam kaitannya dengan perusahaan, para auditor tidak akan dapat memberikan hasil yang maksimal selama auditor mendapat tekanan yang tinggi dari para manajernya.

Fitriany, dkk (2008) mengungkapkan bahwa beberapa tekanan yang tinggi dari manajernya adalah bahwa akuntan sering dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling terikat satu dengan yang lain. Tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek dari kompleksitas tugas. Pengujian atas pengaruh faktor kompleksitas tugas dalam melakukan audit cukup penting dilakukan karena tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks.

Selain kompleks, pekerjaan auditor tidak kenal waktu, selalu dengan tingkat kesibukan waktu yang sangat tinggi. Hal ini dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi auditor. Auditor dituntut harus memiliki kemampuan untuk dapat menghadapi tekanan ini dan menyelesaikan semua pekerjaan yang ada dalam waktu yang terbatas. Prasita dan Adi (2007) menyebutkan bahwa waktu pengauditan harus dialokasikan secara realistis, tidak terlalu lama atau terlalu cepat, tekanan anggaran waktu akan menghasilkan kinerja buruk auditor. Oleh karena itu, tekanan anggaran waktu juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor.

Dengan sedikitnya waktu yang diberi oleh manajer kepada auditor untuk menyelesaikan tugasnya, maka tekanan bagi auditor menjadi lebih besar, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor tersebut dalam bekerja. Namun, dengan diberinya tenggat waktu yang cukup oleh manajer kepada auditor, maka auditor dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tekanan yang semakin berkurang dan dapat menghasilkan hasil audit yang lebih maksimal. Hasil audit yang maksimal dapat membuat kepuasan kerja seorang auditor menjadi meningkat.

Kepuasan kerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Bambang Guritna dan Waridin (2005) auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Jika auditor merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, maka hasil yang dicapai oleh auditor akan menjadi kurang memuaskan. Kondisi lingkungan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja yang baik. Jika auditor merasa nyaman dengan kondisi lingkungannya, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan buruk, maka kinerja yang dihasilkannya pun akan membuat *bad performance*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta . Hal ini menarik dan peneliti mengkaitkannya dengan kebijakan perusahaan yang biasanya menjadi konflik antara auditor dan juga manajer. Auditor menginginkan dalam pekerjaannya tidak ada intervensi dari manajer agar kinerja yang dikeluarkannya dapat maksimal dan menghasilkan *job satisfaction* yang tinggi bagi auditor, tetapi manajer tidak terlalu setuju karena dengan memberikan banyak waktu bagi auditor maka perusahaan tidak dapat mengetahui kondisi keuangan perusahaan dengan cepat dan dapat mengandung resiko yang tinggi bagi perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan *consideration* meningkatkan *job satisfaction* auditor?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan *structure* meningkatkan *job satisfaction* auditor?
3. Apakah kompleksitas penugasan audit menurunkan *job satisfaction* auditor?
4. Apakah tekanan anggaran waktu menurunkan *job satisfaction* auditor?

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah tersebut, dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *JOB SATISFACTION* AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA”

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya terbatas pada masalah yang berkaitan dengan analisis factor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Banyak faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, namun penelitian ini dibatasi pada variabel organisasi yang terdiri dari *leadership, task complexity, time budget pressure* dan variabel personal yang terdiri dari *gender, age, experience* dan level/posisi. Penelitian akan membandingkan kondisi pada KAP yang berada di kota Jakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai fenomena *job satisfaction* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis agar dapat memperdalam pengetahuan mengenai *job satisfaction* dan mengetahui pengaruh *job satisfaction* auditor yang bekerja di dalam Kantor Akuntan Publik.
2. Bagi Auditor (KAP) agar dapat memahami lebih jauh mengenai *job satisfaction* yang sebenarnya.
3. Bagi manajer agar dapat memperhatikan karyawan-karyawannya agar tingkat *turnover* tidak tinggi.

4. Bagi mahasiswa UNDIP, sebagai penambah wawasan maupun sebagai referensi bagi yang akan meneliti hal yang berhubungan dengan topic diatas.
5. Bagi perpustakaan UNDIP, untuk menambah perbendaharaan pustaka.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi ini dibagi menjadi lima bagian dengan rincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tinjauan pustaka yang memuat teori-teori yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* di Kantor Akuntan Publik, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis. Landasan teori ini diambil berdasarkan literatur pendukung penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, identifikasi variabel, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor di Kantor Akuntan Publik, yaitu

gaya kepemimpinan consideran, gaya kepemimpinan structure, kompleksitas tugas, *dan time budget pressure* (tekanan anggaran waktu).

BAB V: PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan skripsi, kemudian dikemukakan beberapa implikasi dan keterbatasan dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor

Herzberg (2010) di dalam teorinya *Two Factors Theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang ia lakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*.

Herzberg mengatakan bahwa hadirnya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sedangkan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari, *supervision technical, salary, interperson.al relations, working conditions, job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Oleh karena itu, Herzberg memfokuskan pada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Herzberg mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.2 Theory of work Adjustment

Nama *Theory of Work Adjustment* (Wayne dan Cascio, 1990, p.277) didasarkan pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja. Dari lain pihak, lingkungan kerja menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu seperti gaji, status, hubungan

pribadi, dan lain-lain dalam hubungannya dengan kebutuhan individu. Jika individu memenuhi persyaratan kerja, maka karyawan akan dianggap sebagai pekerja-pekerja yang memuaskan dan diperkenankan untuk tetap bekerja di dalam badan usaha. Di lain pihak, jika kebutuhan kerja memenuhi kebutuhan individu atau memenuhi kebutuhan kerja, pekerja dianggap sebagai pekerja-pekerja yang puas.

2.1.3 Job Satisfaction

Davis et.al., (1989) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Menurut Nguyen *et al.* (2003) konsep *job satisfaction* mengandung dimensi yang bersifat multidimensional, sehingga tidak dapat diprediksikan dengan dimensi tunggal. Demikian pula dengan pendapat Taylor (1999) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* profesional dipengaruhi oleh banyak faktor sehingga dalam mengukurnya diperlukan dimensi yang cukup kompleks. Beberapa dimensi yang digunakan oleh Taylor (1999) antara lain kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, kepuasan terhadap prospek promosi, dan kepuasan terhadap teman sejawat.

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

2.1.4 Jasa Audit

Menurut Novika Astriana (2010) Kantor Akuntan Publik dalam pekerjaannya memberikan beberapa jasa yang disebut dengan jasa audit. Penjelasan dari jasa-jasa audit tersebut yaitu:

1. Jasa Audit Laporan Keuangan

Merupakan jasa layanan yang diberikan dalam upaya menyakinkan bahwa laporan keuangan perusahaan benar-benar telah disajikan secara wajar dan memenuhi standar akuntansi keuangan yang berlaku, dan membutuhkan kompetensi, independensi dan otorisasi akuntan publik.

2. Jasa Audit Operasional (*Management Audit*)

Merupakan jasa layanan yang diberikan untuk menguji efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas manajerial guna memperbaiki kinerja organisasi yang bersangkutan.

3. Jasa Review dan Kompilasi

Merupakan jasa layanan yang diberikan untuk membantu menyusun dan mereview laporan keuangan perusahaan yang dibutuhkan oleh kantor pajak, bank, para pemegang saham, dewan komisaris, manajemen perusahaan dan sebagainya.

4. Jasa Penyusunan Laporan Keuangan

Merupakan jasa layanan yang diberikan untuk menyajikan informasi keuangan kepada *stakeholder* sebuah institusi baik perusahaan, yayasan maupun sektor publik.

5. Pelatihan Bidang Akuntansi

Merupakan jasa layanan dalam rangka melatih dan meningkatkan keterampilan dalam bidang penataan keuangan dan akuntansi.

6. Jasa Konsultasi

Jasa ini meliputi bentuk dan bidang sesuai dengan kompetensi akuntan publik. Misalnya jasa konsultasi umum kepada pihak manajemen, perencanaan sistem dan implementasi sistem akuntansi, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan seleksi dan rekrutmen pegawai sampai memberikan jasa konsultasi lainnya.

7. Jasa Perpajakan

Jasa yang diberikan meliputi jasa konsultasi umum perpajakan, perencanaan pajak, review jenis pajak, pengisian SPT dan penyelesaian masalah perpajakan.

Kantor Akuntan Publik dapat berbentuk perseroan terbatas (PT) dan persekutuan dimana beberapa akuntan publik bergabung untuk menjalankan usahanya bersama-sama sebagai sekutu atau rekan (*partner*). Selain itu KAP dapat juga berbentuk koperasi jasa audit yang hanya memberikan jasanya pada koperasi.

2.1.5 Gaya Kepemimpinan

Fitriany, dkk (2008) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *consideran* merupakan seorang pemimpin yang mau mendengarkan kritik dan saran dari bawahannya dalam segala hal, bersikap ramah, saling percaya, terbuka dan menyenangkan. Sedangkan gaya kepemimpinan *structure* merupakan seorang pemimpin atau atasan yang mampu berkomunikasi dengan bawahan secara benar dan jelas, mampu memberi arahan dalam melaksanakan tugas dengan benar, dan fokus pada tujuan. Masih terdapat pertentangan pada hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan yang lebih menimbulkan kepuasan kerja. Judge *et al* (2004) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* lebih mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *consideran* ini berorientasi pada hubungan antara atasan dan juga bawahannya, sedangkan gaya kepemimpinan *structure* ini berorientasi kepada tugas yang diberikan oleh pemimpin.

Sementara itu, Ghiselli dan Wyatt (1972) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *structure* dianggap lebih dapat menimbulkan kepuasan kerja pada bawahan. Dengan tingkat kepuasan kerja yang buruk, auditor tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan dapat melihat kepuasan kerja seorang auditor dari hasil auditor tersebut mengaudit perusahaannya. Jika kepuasan kerja auditor buruk, maka perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap auditor tersebut atau dengan melihat apakah gaya kepemimpinan di dalam perusahaan tersebut cocok dengan karyawan atau tidak.

Nurcholish Madjid -dalam sebuah seminar- (2009) pernah menyinggung istilah gaya kepemimpinan tertutup. Gaya kepemimpinan tertutup itu lahir karena sang pemimpin kurang percaya diri. Semakin kurang percaya diri seorang pemimpin, dia akan semakin tertutup.

Bagi Nurcholis Madjid (2009), demokrasi tidak mungkin ditegakkan jika para karyawan masih didominasi oleh pola kepatuhan mutlak kepada pemimpin kharismatik. Demokrasi hanya dapat ditegakkan dalam perusahaan yang mampu mengembangkan pola

kepatuhan terbuka, rasional dan bisa diukur, dan kalau perlu sebuah kepemimpinan kotraktual. Oleh karena itu, dalam kaitannya dengan perusahaan, para auditor tidak akan dapat memberikan hasil yang maksimal selama auditor mendapat tekanan yang tinggi dari para manajernya.

Berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan *job satisfaction* individu. Dalam penelitian ini diharapkan dengan tingkat gaya kepemimpinan yang lebih baik dapat meningkatkan *job satisfaction* para auditor.

2.1.6 Kompleksitas Tugas

Fitriany, dkk (2008) mengungkapkan bahwa akuntan sering dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling terikat satu dengan yang lainnya. Tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek dari kompleksitas tugas. Pengujian atas pengaruh faktor kompleksitas tugas dalam melakukan audit cukup penting dilakukan karena tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks.

Berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan *job satisfaction* individu. Dalam penelitian ini diharapkan dengan adanya pembagian tugas yang lebih baik dan merata dapat meningkatkan *job satisfaction* para auditor.

2.1.7 Time Budget Pressure (Tekanan Anggaran Waktu)

Pekerjaan auditor tidak kenal waktu, selalu dengan tingkat kesibukan waktu yang sangat tinggi. Hal ini dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi auditor. Auditor dituntut harus memiliki kemampuan untuk dapat menghadapi tekanan ini dan menyelesaikan semua pekerjaan yang ada dalam waktu yang terbatas. Prasita dan Adi (2007) menyebutkan bahwa waktu pengauditan harus dialokasikan secara realistis, tidak terlalu lama atau terlalu cepat, tekanan anggaran waktu akan menghasilkan kinerja buruk auditor.

Berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan *job satisfaction* individu. Dalam penelitian ini diharapkan dengan adanya pembagian waktu yang lebih baik dan merata dari para manajer dapat meningkatkan *job satisfaction* auditor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
1	Fitriany, Lindawati Gani, Arywarti Marganingsih, dan Viska	2008	Analisis Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i> Auditor dan hubungannya dengan <i>Performance</i> dan	hanya sedikit faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan auditor, kompleksitas tugas dan tekanan anggaran waktu tidak mempengaruhi

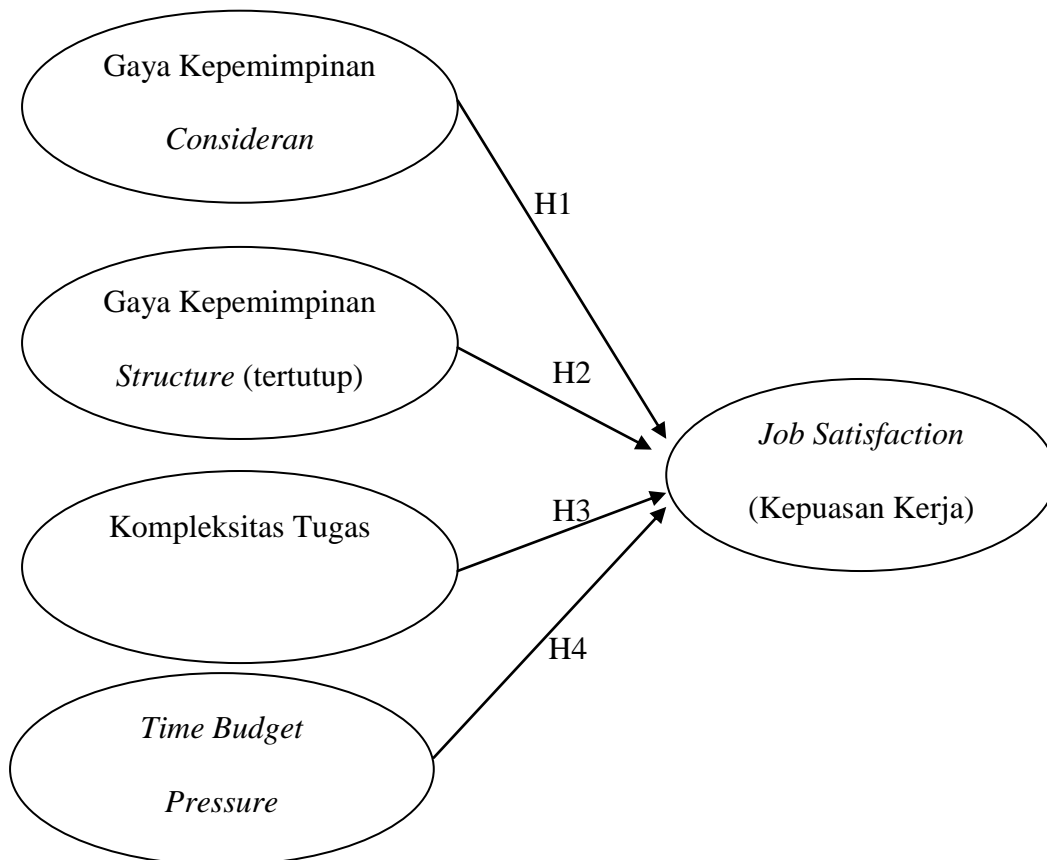
	Anggrahita		Keinginan Berpindah Kerja Auditor	<i>job satisfaction</i> auditor di semua jenis KAP. Hanya gaya kepemimpinan <i>consideration</i> yang berpengaruh terhadap kepuasan auditor.
2	Budi Ati I	2009	Pengaruh <i>Quality of Supervision</i> dan <i>Compensation</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>quality of supervision</i> dan <i>compensation</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> . Artinya semakin rendah tingkat <i>quality of supervision</i> maka <i>job satisfaction</i> akan turun juga, begitu pula dengan semakin rendahnya <i>compensation</i> , maka <i>job satisfaction</i> akan menurun pula.
3	Parwanto	2006	Pengaruh Kinerja, gaji, dan Sikap Rekan Sekerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	kinerja, gaji, dan sikap rekan sekerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan semakin tinggi gaji karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan semakin tinggi tingkat sikap rekan sekerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja

				karyawan.
--	--	--	--	-----------

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Job satisfaction Auditor*

Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan dan para pemimpinnya (manajer). Maju mundurnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta keterampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras. Tiap-tiap karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan.

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. Sehingga auditor nantinya dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal dalam bekerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seorang menjadi penting bagi perusahaan dalam memacu motivasi auditor.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja (Lashbrook, 1997 dalam Fang Yi Wu, 2009). Judge, Picollo, dan Ilies (2004), dan Lok dan Crawford (2004) menemukan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut menemukan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *structure*.

Korman (1966) mengungkapkan bahwa pemimpin yang mendapat skor tinggi pada aspek gaya kepemimpinan *consideration* cenderung memuaskan bagi bawahannya, lalu pemimpin yang mendapat skor tinggi pada aspek gaya kepemimpinan *structure* cenderung menghasilkan bawahan yang produktif, sedangkan pemimpin yang tinggi pada kedua aspek tersebut akan menghasilkan bawahan yang merasa puas serta produktif.

Dalam kenyataannya, auditor memerlukan para pemimpin yang dapat membuat auditor merasa nyaman bekerja di perusahaan dimana auditor tersebut bekerja. Selain itu, gaya kepemimpinan sangatlah mempengaruhi kepuasan kerja auditor dimana pemimpin harus dapat membuat auditor tersebut merasa nyaman dalam bekerja. Berdasarkan argumentasi serta studi literatur yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan *consideration* meningkatkan *job satisfaction* auditor.

H2: Gaya kepemimpinan *structure* meningkatkan *job satisfaction* auditor.

2.4.2 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap *Job satisfaction* Auditor

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja adalah kompleksitas penugasan. Menurut Libby dan Lipe (1992) dan Kennedy (1993), kompleksitas penugasan dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kerja. Kompleksitas penugasan untuk tingkatan tertentu dapat mempengaruhi usaha auditor. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dari kompleksitas audit terhadap mutu audit (Simnett dan Trotman, 1986 dalam Tan et al., 2002; Restuningtias dan Indriantoro, 2000). Hal ini merupakan masalah yang seringkali dihadapi auditor dimana dalam kompleksitas tugas yang tinggi mereka dituntut untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Audit menjadi semakin kompleks disebabkan tingkat kesulitan dan variabilitas tugas audit yang semakin tinggi.

Bagi auditor penugasan menjadi hal yang lumrah dihadapinya, tetapi semakin banyaknya tugas yang diberikan, maka tingkat kepuasan akan tugas yang diberikan akan menjadi berkurang. Karena dengan banyaknya tugas, maka tingkat kesulitan dari masing-

masing tugas akan berbeda pula. Oleh karena itu, kompleksitas tugas akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Menurut Restuningdiah dan Indriantoro (2000), peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Peningkatan kompleksitas penugasan dapat menyebabkan akuntan berperilaku disfungsional sehingga menyebabkan penurunan kualitas audit. Hal tersebut tentunya akan menurunkan kepuasan auditor. Oleh karena itu, hipotesis yang terbentuk adalah:

H3 : Kompleksitas tugas audit menurunkan *job satisfaction* auditor.

2.4.3 Pengaruh *Time Budget Pressure* Terhadap *Job satisfaction* Auditor

Hal yang paling menonjol tentang profesi auditor adalah tingkat stress yang tinggi karena bekerja di bawah tekanan. Menurut McGrath dalam Bowrin dan King II (2009), stress sebenarnya sangat dibutuhkan dalam efektivitas pekerjaan. Saat tingkat stress terlalu rendah maka efektivitas kerja juga cenderung rendah karena tidak adanya faktor pendorong semangat kerja. Pada stress tingkat sedang, faktor pendorong akan berada dalam level yang optimal dan meningkatkan efektifitas kerja. Sedangkan pada tingkat stress yang terlalu tinggi maka efektivitas kerja akan menurun karena auditor merasa takut dan terlalu kuatir tidak dapat memenuhi target yang harus dicapai.

Selain itu, permasalahan stress yang dialami oleh auditor juga dapat diidentifikasi dengan menggunakan teori stress kerja dalam pendekatan psikologi organisasi yang dikonseptualisasikan oleh Beehr (1998) dan Cooper, et al., (2001). Dengan mengacu pada teori tersebut diharapkan dapat ditemukan pemahaman terhadap isu-isu yang relevan dan pemecahan terhadap permasalahan terkait dengan pengelolaan akibat buruk dari stress kerja.

Konsep stress telah didokumentasikan pada banyak literatur (Beehr, 1998; Cooper, at al., 2001; Lazarus, 1996). Kantor Akuntan Publik dapat menggunakan literatur stress kerja tersebut untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang isu terkait tekanan anggaran waktu dan bagaimana personel auditnya merespon tekanan tersebut.

Dezoort (2002) dalam Prasita dan Adi (2007) mendefinisikan tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) sebagai bentuk tekanan yang timbul dari keterbatasan sumber daya yang dapat diberikan untuk melaksanakan tugas. Tekanan anggaran waktu merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku (Sososutikno, 2003). McDaniel (1990) menjelaskan bahwa tekanan waktu adalah suatu pembatasan atas kinerja dan merupakan sumber stres. Tekanan waktu yang menyebabkan stres akan berakibat pada menurunnya efektifitas.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tekanan anggran waktu dapat menyebabkan semakin banyak transaksi yang tidak diuji oleh auditor disisi lain tekanan anggran waktu juga menyebabkan peningkatan stress dari auditor karena kinerjanya dibatasi akibatnya kepuasan kerja auditor menurun. Maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Tekanan anggaran waktu menurunkan *job satisfaction* auditor.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain dimana dalam penelitian ini adalah variabel dependen. Sedangkan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi variabel independen.

Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik. Variabel independen penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *consideran* (terbuka), gaya kepemimpinan *structure* (tertutup), kompleksitas tugas, dan tekanan anggaran waktu. Variabel dependen penelitian ini adalah *job satisfaction* (kepuasan kerja).

3.2 Variabel Operasional

Semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini dapat dilihat dalam lampiran kuesioner. Berikut adalah definisi dari variabel operasional:

3.2.1 Variabel Gaya Kepemimpinan *Consideran*

Gaya kepemimpinan *consideran* yaitu seorang pemimpin yang mau mendengarkan kritik dan saran dari bawahannya dalam segala hal, bersikap ramah, saling percaya, terbuka

dan menyenangkan. Gaya kepemimpinan *consideran* juga berarti bahwa seorang pemimpin mau berinteraksi dengan bawahannya dengan lapang dada dan saling terbuka. Skala gaya kepemimpinan *consideran* ini menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seorang pemimpin telah menjalankan wewenang yang dimilikinya.

3.2.2 Variabel Gaya Kepemimpinan *structure*

Gaya kepemimpinan *structure* yaitu seorang pemimpin atau atasan yang mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif, mampu memberi arahan dalam melaksanakan tugas dengan benar, dan fokus pada tujuan. Gaya kepemimpinan *structure* juga berarti bahwa seorang pemimpin sedikit tertutup dengan bawahannya. Skala gaya kepemimpinan *structure* ini menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seorang pemimpin dalam variabel ini mampu menjalankan tugas dan wewenang yang dimilikinya.

3.2.3 Variabel Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak berstruktur, membingungkan dan sulit. Konsep kompleksitas tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah tugas yang diberikan kepada auditor selama bekerja di Kantor Akuntan Publik hingga saat ini.

3.2.4 Variabel *Time Budget Pressure*

Tekanan anggaran waktu adalah bentuk tekanan yang timbul dari keterbatasan sumber daya yang dapat diberikan untuk melaksanakan tugas. Konsep tekanan anggaran waktu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut

untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat.

3.2.5 Variabel *Job Satisfaction*

Job satisfaction adalah perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Konsep *job satisfaction* dalam penelitian ini merupakan sikap umum yang hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

3.3 Pengukuran Variabel

Tabel 3.1

Hasil Pengukuran Variabel

No	Variabel	Uraian
1	Kepuasan Kerja (JOBS)	Diukur dengan kuesioner yang diadopsi dari JSS (<i>Job satisfaction Survey</i>) Paul E Spector (2001) yang terdiri dari 20 item pertanyaan mengenai 5 hal yaitu <i>pay, promotion, benefit, co-worker, dan communication (K01-K04, C1-C4, SL1-SL4, PR1-PR4, B1-B4)</i> .
2	Gaya Kepemimpinan (LEADER)	Diukur dengan instrumen yang dikembangkan Gibson (1996), terdiri dari 5 item pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan <i>consideration (P1-P5)</i> dan 3 item untuk gaya kepemimpinan <i>structure (P6-P8)</i> .
3	Kompleksitas Tugas (COMPLEX)	Kompleksitas tugas Diadopsi dari kuesioner Prasita dan Adi (2007) yang terdiri dari 4 pertanyaan (KT1-KT4).
4	Tekanan Anggaran Waktu (TIME)	Tekanan anggaran waktu diukur dengan menggunakan variabel yang telah digunakan Prasita dan Adi (2007) dan Cook dan Kelley (1988) dalam Marganingsih (2009).

		Tekanan anggaran waktu terdiri dari 4 pertanyaan (T1-T4).
--	--	---

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di KAP Jakarta. Nama dan alamat KAP diambil dari Direktori KAP 2011 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yang bekerja sama dengan direktorat pembinaan dan jasa penilai Dirjen Lembaga Keuangan Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Alasan penentuan KAP di Jakarta dilakukan dengan pertimbangan bahwa Jakarta merupakan salah satu kota terbesar yang ada di negara Indonesia. Jakarta juga memiliki KAP yang relatif cukup banyak bila dibandingkan dengan kota-kota lain di negara Indonesia. Selain itu dengan tingkat kesibukan yang cukup padat dan banyaknya perusahaan yang berada di Jakarta, maka tidaklah heran auditor sangat diperlukan di Jakarta bila dibandingkan dengan kota-kota lain di Indonesia.

3.4.2 Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu sampel yang dipilih dengan pertimbangan kemudahan. Peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan saja. Teknik ini diambil karena sifatnya yang mudah dan tidak menyulitkan peneliti.

Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 30 lembar kuesioner secara merata ke masing – masing KAP yang diberikan kepada bagian informasi di masing – masing KAP.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak

melalui perantara. Data primer yang digunakan berupa data subyek (*self report data*) yang berupa opini dan karakteristik dari responden. Data primer dalam penelitian ini berupa:

1. Karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, posisi di KAP dan lama berprofesi sebagai auditor.
2. Opini atau tanggapan responden atas gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, dan *job satisfaction* dari akuntan profesional yang bekerja pada KAP di Jakarta.

Sumber data yang digunakan adalah para auditor yang bekerja pada KAP di Jakarta.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode angket. Metode angket adalah metode yang menggunakan penyebaran kuesioner yang telah disusun secara terstruktur, dimana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan pada responden untuk ditanggapi sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan. Pertanyaan berkaitan dengan data demografi responden serta opini atau tanggapan terhadap gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, dan *job satisfaction* dari para akuntan profesional yang bekerja pada KAP di Jakarta.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke KAP di Jakarta yang menjadi objek dalam penelitian ini. Masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas peneliti, maksud penelitian yang dilakukan dan jaminan kerahasiaan data penelitian.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 7. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (7) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s.d 7)

Sangat tidak setuju						Sangat setuju
1	2	3	4	5	6	7

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Cenderung Tidak Setuju

Skala 4 : Tidak Yakin

Skala 5 : Cenderung Setuju

Skala 6 : Setuju

Skala 7 : Sangat Setuju

3.7 Metode Analisis

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan sampel data yang telah dikumpulkan dalam kondisi sebenarnya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran umum mengenai demografi responden dalam penelitian dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian (gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, dan *job satisfaction*).

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Pengujiannya dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor konstruk. Jika korelasi antara masing-masing skor indikator terhadap total skor konstruk memiliki nilai signifikansi dibawah ($<0,05$) maka dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan tersebut adalah valid.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.

Kuesioner dikatakan andal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut

dengan bantuan SPSS. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.

Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

- Alpha > 0,60 konstruk (variabel) memiliki reliabilitas,
- Alpha < 0,60 konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan model regresi berganda terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik.

Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot*. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi, digunakan: (1) nilai *tolerance* dan (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen (bebas) menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dengan kriteria pengambilan keputusan suatu model regresi bebas multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai nilai VIF dibawah 10
- b. Mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,10

Jika variabel bebas dapat memenuhi kriteria tersebut maka variabel bebas tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara lain prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi

heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Selain dengan melihat grafik scatter plot, dapat juga menggunakan Uji Glejser (*Glejser Test*). Uji Glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2005).

3.7.4 Metode Regresi Berganda

Dalam penelitian ini untuk mengolah data hasil penelitian digunakan metode regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh dari gaya kepemimpinan *consideran* (X1), gaya kepemimpinan *structure* (X2), kompleksitas tugas (X3), dan tekanan anggaran waktu (X4) terhadap *job satisfaction* (Y). Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan persamaan statistik sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y = Variabel *job satisfaction*

X1 = Variabel gaya kepemimpinan *consideran*

X2 = Variabel gaya kepemimpinan *structure*

X3 = Variabel kompleksitas tugas

X4 = Variabel tekanan anggaran waktu

β = Koefisien regresi.

e = Variabel pengganggu (*error*)

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F untuk uji serentak dan Uji t untuk uji parsial.

3.8.1 Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2005).

3.8.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, dan tekanan anggaran waktu) secara parsial terhadap variabel Y (*job satisfaction*).

- Perumusan hipotesis

$H_0 : \mu = 0$; tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas dan tekanan anggaran waktu terhadap *job satisfaction*.

$H_a : \mu < 0$; ada pengaruh negative antara gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, dan tekanan anggaran waktu terhadap *job satisfaction*.

- Taraf nyata (α) yang digunakan adalah 5%

- Hasil pengujian:

1. $\text{Sig} < (0,05)$, maka H_0 ditolak

Artinya: (1) variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan (2) ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

2. Sig > (0,05), maka Ho tidak berhasil ditolak

Artinya: (1) variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya dan (2) tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2).

Multikolonieritas terjadi apabila nilai koefisien determinasi yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005).