

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi seperti Kantor Akuntan Publik (KAP). Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan unggul di bidangnya akan menjadikan Kantor Akuntan Publik menjadi sukses. Sebaliknya jika SDM yang tidak dapat melakukan pekerjaan dengan kompeten akan menjadikan Kantor Akuntan Publik yang bersangkutan tidak dapat bersaing dengan baik, terutama pada era persaingan yang semakin kompetitif ini.

Pada kenyataannya yang terjadi persaingan semakin ketat antar Kantor Akuntan Publik (KAP) membuat masing-masing KAP bersaing untuk memberikan jasa layanan yang terbaik untuk klien supaya para klien juga merasa puas oleh jasa yang diberikan dari KAP itu sendiri. Kualitas layanan yang diberikan tergantung dari kemampuan para staf profesional auditor yang bekerja di KAP tersebut. KAP yang memiliki dan mempertahankan para staf profesional yang berpengetahuan dan berpengalaman dapat memberikan kontribusi pada KAP dalam menghadapi persaingan dengan KAP yang lain.

Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh apa yang diharapkan auditor dari pekerjaannya dengan apa yang dirasakan dari pekerjaannya tersebut, atau semua yang diterimanya secara aktual dari tempat auditor itu bekerja. Kepuasan kerja menunjukkan kegembiraan atas sikap emosi positif

yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan seseorang akan memberikan dampak positif baginya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Perilaku seseorang selalu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan tugas organisasinya. Adakalanya perbedaan ini disebabkan pada kemampuannya untuk bekerja atau pada motivasinya. Motivasi yang berbeda ini menyebabkan tindakan para auditor berbeda satu sama lainnya. Untuk itu tindakan ini harus dikoordinir sehingga tidak menyimpang dari arah dan tujuan organisasi. Motivasi ini pula yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan para auditor agar tidak menyimpang dari tujuan organisasi yaitu tujuan Kantor Akuntan Publik itu sendiri.

Diantara indikator - indikator penentu kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu indikator penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Dengan adanya seorang pemimpin yang berperilaku baik akan menjadi dambaan para bawahannya dan akan dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan.

Dalam Lekamtopessy (2003) dinyatakan bahwa masalah profesionalisme dalam melakukan suatu profesi telah dikemukakan pada beberapa dekade yang lalu, dan sampai sekarang masih sangat diperlukan apalagi berkaitan dengan era globalisasi. Masalah profesionalisme ini merupakan masalah utama dalam suatu profesi karena sikap profesionalisme khususnya seorang auditor sangatlah penting dalam era globalisasi saat ini karena apabila sikap profesionalisme tidak ada dalam diri auditor maka auditor tersebut tidak akan bisa berhasil dalam mencapai kesuksesan karena untuk bekerja dalam sebuah organisasi diperlukan sikap profesionalisme yang baik.

Hall (1968) dalam Lekamtopessy (2003) berpendapat bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan aspek sikap. Aspek struktural berkaitan dengan bagian dari pekerjaan seperti : pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme.

Cahyono (2005) mengemukakan sosialisasi dapat melalui *mentoring* (pelatihan) yang didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan yang berkembang yang berlangsung secara intensif antara karyawan senior (pementor) dan karyawan junior. *Mentoring* merupakan bagian dari pengembangan budaya prestasi kerja yang penting karena tiga alasan. Pertama, *mentoring* menyumbangkan pembentukan rasa kesatuan dengan meningkatkan penerimaan nilai dasar organisasi di dalam

organisasi. Kedua, aspek sosialisasi *mentoring* juga meningkatkan rasa keanggotaan dan yang ketiga *mentoring* dapat meningkatkan hubungan antar pribadi di antara anggota organisasi.

Proses *mentoring* yang ada pada Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan proses komunikasi informal karena komunikasi terjadi di luar sistem komunikasi formal organisasi dan biasanya dimulai setelah mentor dan *protégés* saling menghormati satu sama lain dan memutuskan apakah akan meneruskan hubungan atau tidak. *Mentoring* memberi kantor akuntan publik suatu proses pengembangan personal untuk memahami kompleksitas dan menyatu dalam budaya kantor akuntan publik. *Mentoring* berguna dalam mendidik auditor yang kurang berpengalaman dan mengembangkan nilai-nilai organisasional dan perilaku profesionalnya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarlita, et.all (2008) yang menunjukkan bahwa *motivasi* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Variabel gaya kepemimpinan diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2008) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Variabel *profesionalisme* diambil dari penelitian Lekamtopessy (2003) yang mengemukakan bahwa *profesionalisme* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Variabel *mentoring* diambil dari penelitian Cahyono (2005) yang dinyatakan bahwa *mentoring* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel

profesionalisme, dimana variabel ini belum pernah dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang.

Dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, dan *Mentoring* Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah *mentoring* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor
3. Untuk mengetahui apakah profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor
4. Untuk mengetahui apakah *mentoring* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktek seperti :

1. Bagi Peneliti
 - a. Untuk memberikan wawasan mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan situasional, profesionalisme, dan *mentoring* terhadap kepuasan kerja, serta mengasah kemampuan diri.

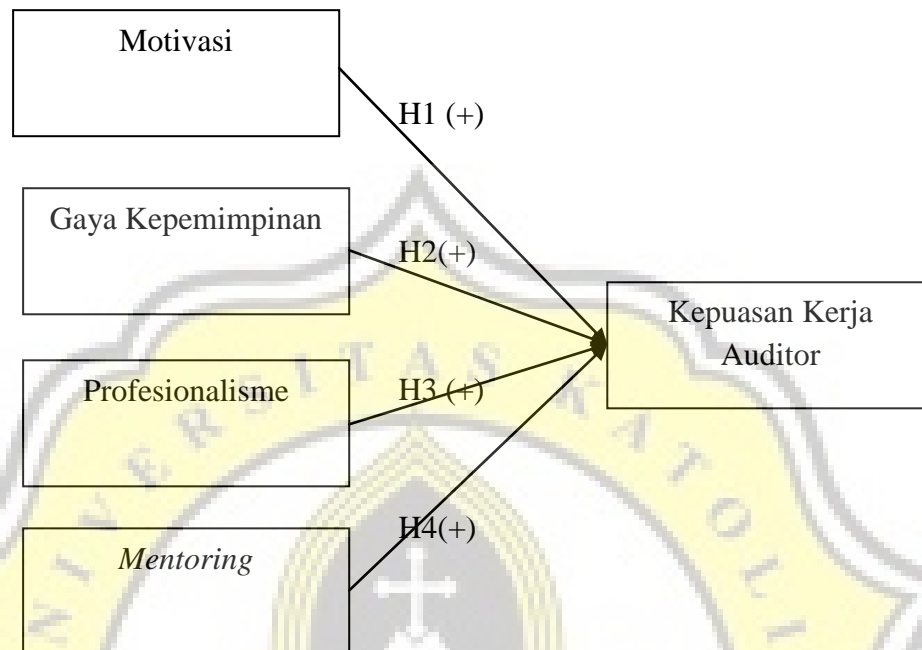
2. Bagi Auditor dan KAP

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak auditor dan KAP sebagai masukan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditornya.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan setelah terbukti secara ilmiah melalui penelitian ini, sehingga dapat dijadikan evaluasi dan perbaikan terhadap pola pikir auditor

3. Bagi penelitian sebelumnya

- a. Penelitian ini dapat menambah kajian literatur atau referensi, khususnya dibidang konsentrasi auditing.
- b. Sebagai masukan dan sumber acuan bagi pembaca atau penelitian lain untuk dijadikan bahan pertimbangan terhadap masalah-masalah yang sama.

1.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh antara variabel independen penelitian yaitu motivasi, gaya kepemimpinan, profesionalisme dan *mentoring* terhadap variabel dependennya yaitu kepuasan kerja auditor. Banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu variabel penting dalam menentukan apakah seseorang bisa memberikan kontribusi yang baik dalam pekerjaannya karena motivasi tercipta dari dalam diri auditor itu sendiri. Selain itu gaya kepemimpinan dan profesionalisme juga merupakan variabel yang penting. *Mentoring* juga merupakan variabel yang sama pentingnya dengan motivasi karena

proses *mentoring* akan menentukan kinerja para auditor dan apabila proses *mentoring* berjalan dengan baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi para auditor itu sendiri. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu pada auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini dibagi dalam lima bab, yaitu :

Bab I Merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, serta sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

Bab II Merupakan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis yang akan menguraikan berbagai teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Bab III Merupakan metode penelitian yang berisi mengenai sumber dan jenis data yang akan digunakan, gambaran umum obyek penelitian, definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini, dan metode analisis data.

Bab IV Merupakan hasil dan analisis data yang akan menguraikan berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang dilanjutkan dalam penelitian ini.

Bab V Merupakan kesimpulan, keterbatasan, dan implikasi dari individu yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.

