

HUBUNGAN ANTARA TINDAKAN SUPERVISI DENGAN KEPUASAN KERJA: Sebuah analisis Perbedaan Antara KAP Besar dan Kecil

MIFTAHUL HUDA
Badan Pemeriksa Keuangan

The important and significant for academicians is about expectation after college. Their weakness is unbalance between theory and actual knowledge in real work conditions. Through this research, researcher tried to help them to choice their own works. The result for these research about relation between supervisory actions (leadership & mentoring, working conditions, assignments) and job satisfaction that entry-level accountant tend to increase their satisfaction if joined with big accountant public.



PENDAHULUAN

Beberapa riset sekarang ini telah melakukan pengujian mengenai kepuasan kerja dari akuntan praktisi. Albrecht et al. (1981) salah satunya telah mempelajari tingkah laku (*attitudes*) staf profesional dari 25 kantor akuntan publik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sementara partner melaporkan adanya tingkat kepuasan kerja yang signifikan, namun hal ini tidak terjadi pada staf yunior, senior maupun manajer. Lebih khusus dijelaskan bahwa dalam posisi staf yunior dilaporkan kurang puas karena disebabkan oleh masalah supervisi, umpan balik (*feedback*) dalam kerja, kesempatan partisipasi dan pengakuan terhadap kerja yang dilakukan secara baik.

Penelitian yang dilakukan di atas dan diulangi kembali oleh Patten (1995) mendorong penulis untuk melakukan penelitian serupa dengan mengambil data di Indonesia. Oleh karena itu dari hasil penelitian ini akan dapat bermanfaat bagi para lulusan akademisi untuk dapat lebih mempertimbangkan pilihan kerja yang mereka pilih.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara berbagai aspek yang berhubungan dengan tindakan dan kepuasan kerja para akuntan, namun tak ada satu pun yang secara khusus menguji hal-hal seperti yang direkomendasikan oleh AECC (Norris dan Niebuhr, 1983; Bullen dan Flamholtz, 1985; Gregson dan Bline, 1989). Hal tersebut cukup masuk akal untuk mengidentifikasi pertama kali apakah aspek kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, dan penugasan berhubungan dengan kepuasan kerja

bagi profesi akuntan junior. Kumpulan hipotesis-nol dari penelitian ini adalah:
 H_{01} : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tiap-tiap aktivitas supervisi (kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, penugasan) dengan tingkat kepuasan kerja akuntan junior.

H_{02} : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keseluruhan variabel aktivitas supervisi dengan kepuasan kerja akuntan junior

Hal kedua yang cukup penting dari aspek utama penelitian ini adalah perbedaan potensial dalam tindakan supervisi dan kepuasan kerja diantara kantor akuntan publik. Persepsi tentang kantor akuntan publik kecil yang memberikan lingkungan berbeda daripada kantor akuntan publik besar (big five) telah seringkali dikutip diberbagai literatur akuntansi (Carpenter dan Strawser, 1971; Sterner et al., 1984; Kochanek dan Norgaard, 1985a, 1985b). Bahkan lebih khusus lagi adanya bukti-bukti kontroversial bahwa kantor akuntan publik kecil memberikan lingkungan supervisi yang lebih dekat seperti yang direkomendasikan oleh AECC. Ardoin (1986) dalam artikelnya menguji keuntungan akuntan publik kecil yang hasilnya menunjukkan bahwa akuntan junior pada KAP kecil dapat mengharapkan keberagaman yang lebih besar dalam penugasan kerjanya seperti kesempatan untuk bekerja secara langsung dengan partner. Lebih lanjut Gaertner dan Ruhe (1981) menunjukkan bahwa KAP besar mempunyai beban kerja yang lebih besar dibanding dengan KAP kecil yang akan mempengaruhi *job dissatisfaction* yang lebih besar (Collins dan Killough, 1992).

Suatu argumen penting mengemukakan perbedaan signifikan yang ada antara KAP besar dan kecil yang menunjukkan bahwa KAP yang lebih kecil terlihat adanya faktor stres yang berhubungan dengan supervisi dan kepuasan kerja. Sebagai contoh sebuah kantor akuntan publik regional yang berada di Indianapolis menunjukkan bahwa KAP tersebut memberikan pengalaman kerja yang bervariasi, tim audit yang lebih kecil, rasio staf terhadap partner yang relatif kecil, keamanan kerja yang lebih besar dan banyak lagi lingkungan kerja dibandingkan dengan KAP "big six" (Chizek, 1992). Dari semua lingkungan kerja di atas terlihat adanya hubungan yang erat dengan lingkungan supervisi seperti yang direkomendasikan oleh AECC, dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya kecenderungan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi untuk akuntan junior pada KAP kecil. Oleh karena itu hipotesis ketiga dan keempat dinyatakan sebagai:

H_{03} : Akuntan junior pada KAP kecil akan kurang setuju jika segera diterapkan tindakan supervisi seperti yang direkomendasikan oleh AECC daripada akuntan KAP besar

H_{04} : Akuntan junior pada KAP kecil merasakan tingkat kepuasan yang lebih kecil daripada akuntan junior pada KAP besar

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis terhadap data diawali dengan menguji kualitas data untuk pengujian hipotesis sehingga data yang telah dikumpulkan lebih dahulu disaring dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan data yang akan dianalisis kemudian sudah valid/sahih dan reliabel/andal.

Pengujian validitas untuk menentukan taraf sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Ancok, 1989). Validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Hadi, 1991). Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah korelasi momen tangkar (*product moment correlation*) dari Pearson yaitu dengan menghubungkan skor butir atau pernyataan dengan skor faktor (total pernyataan). Alasan digunakannya teknik ini karena statistik ini sudah sangat dikenal luas dan interpretasinya tidak terlalu rumit, selain itu model tersebut dapat digunakan untuk jawaban dalam dua kategori atau lebih (Hadi, 1991). Karena koefisien korelasi momen tangkar (r_{xy}) antara skor butir dan skor faktor yang dihasilkan masih terlalu tinggi, maka perlu dikoreksi dengan menggunakan korelasi bagian total (*part-whole correlation*).

Pengujian reliabilitas untuk menentukan suatu alat pengukur data dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda (konsisten) bila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dalam mengukur gejala yang sama (Hadi, 1991). Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik Alpha-Cronbach.

Dari semua statistik yang didasarkan atas ranking (jenjang), koefisien korelasi *rank Spearman* adalah yang paling awal dikembangkan dan mungkin yang paling dikenal dengan baik hingga kini. Statistik ini kadang-kadang disebut *rho*, disini ditulis dengan *rs*. Ini adalah ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek-obyek atau individu-individu yang dipelajari dapat diranking dalam dua rangkaian berurutan.

Dalam penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini, misalkan N individu diranking menurut dua variabel. Jika ranking pada variabel yang menyebabkan kepuasan kerja (kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, penugasan) dinyatakan dalam X_1, X_2, \dots, X_N dan ranking kepuasan kerja diwakili dengan Y_1, Y_2, \dots, Y_N , kita dapat menggunakan suatu ukuran korelasi *rank* untuk menetapkan hubungan antara X dan Y.

Selanjutnya untuk mengukur gabungan antara keseluruhan atau ketiga variabel independen dengan variabel dependen digunakan analisis regresi ganda. Alasan digunakannya analisis regresi ganda ini karena variabel penelitian lebih dari satu. Selain itu dalam analisis regresi semua skala pengukuran dapat dimasukkan dalam analisis.

ANALISIS DATA

Pelaksanaan pengumpulan data yang digunakan dalam analisis penelitian ini dilakukan lebih kurang 1,5 bulan, yaitu dari tanggal 28 Mei sampai dengan tanggal 11 Juli 1999. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam bentuk pengiriman kuesioner baik yang disebarakan secara langsung ke responden maupun dikirimkan melalui surat ke alamat responden yang bersangkutan.

Pengiriman kuesioner yang sebagian besar dilakukan secara langsung didasarkan harapan dari peneliti untuk dapat memperoleh hasil yang seoptimal mungkin baik dari segi persentase pengembalian kuesioner maupun dari segi responden dalam mengisi kuesioner. Pengiriman kuesioner secara langsung ke responden tentunya tidak akan lancar jika peneliti hanya mengandalkan keberanian dan argumen dalam melakukan penelitian ini, namun peneliti banyak mendapat bantuan dari teman-teman yang mempunyai kenalan di kantor akuntan publik yang bersangkutan baik dari tingkat partner, manager maupun supervisor. Hal ini dikarenakan kesibukan aktivitas auditor pada saat tersebut sehingga tidak jarang jika peneliti menerima penolakan dari KAP yang mempunyai jumlah personil auditor yang kecil.

Adanya kerjasama dengan pihak tersebut di atas, peneliti mendapatkan hasil yang cukup besar dengan persentase tingkat pengembalian sebesar 83,96% dari jumlah 106 lembar kuesioner yang dikirimkan ke responden. Dari jumlah yang kembali, kuesioner yang dikirimkan secara langsung mempunyai persentase yang sangat tinggi yaitu 90% s/d 100% dalam hal tingkat pengembaliannya. Walaupun metode ini sukses dalam hal menjangkau responden namun sangat memakan waktu dan biaya mengingat jarak yang berjauhan antara satu KAP dengan yang lain, di samping itu peneliti terpaksa mengikuti jadwal yang mereka inginkan sehingga menyebabkan banyak sekali berbenturan antara jadwal yang ada.

TABEL 1

Kondisi Kuesioner

Jumlah kuesioner yang dikirimkan	=	106 buah
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	=	15 buah
Jumlah kuesioner yang diterima	=	91 buah
Jumlah kuesioner yang rusak	=	2 buah
Jumlah kuesioner yang layak	=	89 buah

Dari segi statistik responden diperoleh data bahwa sekitar 8,99% mempunyai pengalaman kerja di KAP kurang dari 1 tahun, 29,21% mempunyai pengalaman antara 1 s/d 2 tahun, 14,61% berpengalaman antara 2 s/d 3 tahun,

dan sisanya sebesar 47,19% berpengalaman lebih dari 3 tahun. Sehingga kesimpulan secara global bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar merupakan responden yang telah cukup berpengalaman dalam bidang kerja yang dilakukan.

Hal yang cukup penting dalam penelitian ini bahwa sampel kantor akuntan publik besar yang dikenal dengan sebutan "big five" yang digunakan dalam penelitian ini meliputi empat kantor akuntan publik besar yang berada di Jakarta, meliputi: Siddharta Siddharta & Harsono (KPMG), Hans, Tuanakotta & Mustofa (Deloitte & Touche Tomatsu International), Hadi Sutanto & Rekan (PriceWaterhouseCoopers), dan Sarwoko & Sandjaja (Ernst & Young).

TABEL 2

Statistik Responden

Jenis kelamin	
1. Wanita	: 39 orang
2. Pria	: 50 orang
Pengalaman	
1. < 1 tahun	: 8 orang
2. 1 - 2 tahun	: 26 orang
3. 2 - 3 tahun	: 13 orang
4. > 3 tahun	: 42 orang
Pernah bergabung di KAP lain	
1. ya	: 17 orang
2. tidak	: 72 orang
Pendidikan	
1. D3	: 4 orang
2. S1	: 77 orang
3. S2/Master	: 8 orang
4. Lain-lain	: -
Aktivitas kerja	
1. Audit	: 48,08%
2. Pajak	: 11,34%
3. MAS/Consulting	: 21,89%
4. Lain-lain	: 18,69%
Ukuran KAP	
1. Kecil/sedang	: 31 orang
2. Besar / "big five"	: 58 orang
Jumlah staf profesional	
1. < 20	: 15 orang
2. 21 - 50	: 12 orang
3. 51 - 100	: 1 orang
4. > 100	: 61 orang

Dari hasil analisis terhadap data yang diperoleh dari responden menunjukkan bahwa rata-rata responden yang berperan serta mengungkapkan rasa kepuasan terhadap kerja yang dilakukan yaitu dengan hasil rata-rata per pertanyaan menunjukkan angka 3,579 dari total nilai komposit pertanyaan sebesar 71,573.

Analisis keseluruhan terhadap masing-masing variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel penugasan menduduki urutan teratas kepuasan atau pernyataan setuju dari responden dengan hasil rata-rata per pertanyaan sebesar 3,823 disusul oleh variabel kepemimpinan dan mentoring sebesar 3,688 dan terakhir oleh variabel kondisi kerja sebesar 3,621 (tabel 3).

TABEL 3

Ukuran rata-rata variabel penelitian keseluruhan

Variabel	Komposit	Jml. Pertanyaan	Rerata/pertanyaan
Leadership & mentoring	51,629	14	3,688
Working Conditions	36,213	10	3,621
Assignments	26,764	7	3,823
Job Satisfaction	71,573	20	3,579

Ukuran rata-rata variabel penelitian berdasarkan jenis KAP menunjukkan adanya kecenderungan yang lebih tinggi mengenai kepuasan kerja maupun variabel pendukungnya. Urutan tingkatan rasa puas/setuju terhadap variabel yang ada mempunyai rangkaian yang sama dengan urutan penugasan, kepemimpinan & mentoring, dan kondisi kerja baik pada KAP kecil maupun besar walaupun dengan bobot yang berbeda.

TABEL 4

Ukuran rata-rata variabel penelitian berdasarkan ukuran KAP

Variabel	Komposit		Jml. Per-tanyaan	Rerata/pertanyaan	
	KAP kcl.	KAP bsr.		KAP kecil	KAP besar
Leader.&Ment.	48,710	53,190	14	3,479	3.799
Working Cond.	34,290	37,241	10	3.429	3.724
Assignments	25,677	27,345	7	3.668	3.906
Job Satisfaction	65,548	74,793	20	3,277	3.740

Pengujian Variabel-variabel Supervisi terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 5 menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan antara variabel-variabel yang dipelajari terhadap kepuasan kerja dengan urutan variabel kondisi kerja mempunyai hubungan yang terkuat dengan 0,608 disusul variabel kepemimpinan & mentoring dan penugasan yang masing-masing 0,591 dan 0,590. Namun begitu analisis terhadap ketiga variabel tersebut mempunyai korelasi yang hampir sama besarnya jika dibandingkan dengan kepuasan kerja. Sebagai bahan perbandingan dengan menggunakan metode regresi menunjukkan hasil yang sama yaitu dalam analisis kurva korelasi antara variabel yang dipelajari dengan kepuasan kerja (lihat lampiran kurva) dapat dilihat adanya kecenderungan yang semakin meningkat. Ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya aktivitas-aktivitas supervisi akan dapat pula meningkatkan kepuasan kerja. Untuk itu hipotesis H_0 ditolak karena adanya hubungan yang positif dan signifikan antara tiap-tiap aktivitas supervisi (kepemimpinan & mentoring, kondisi kerja, penugasan) dengan tingkat kepuasan kerja akuntan junior.

TABEL 5

Ukuran hubungan antara Variabel Supervisi dengan Kepuasan Kerja

Variabel	Spearman's Rho	Level of Significance
Leadership & Mentoring	0,591	0,000
Working Conditions	0,608	0,000
Assignments	0,590	0.000

Pengujian Terhadap Pengaruh Variabel Independen Secara Bersama (Uji Simultan)

Untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen, maka analisis statistik menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai kritis F dengan nilai F_{tes} (F RATIO) yang terdapat pada tabel ANOVA dari hasil perhitungan.

$$\begin{aligned} \bar{Y} &= 26,431 + 0,249x_1 + 0,311x_2 + 0,786x_3 \\ S_b &= 0,171 \quad 0,271 \quad 0,325 \\ t_{-test} &= 1,460 \quad 1,146 \quad 2,415 \\ R_2 &= 0,487 \\ F_{ratio} &= 26,888 \end{aligned}$$

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap variasi nilai

variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

H_0 : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keseluruhan variabel aktivitas supervisi (Leadership & Mentoring, Kondisi Kerja, Penugasan) dengan kepuasan kerja akuntan junior.

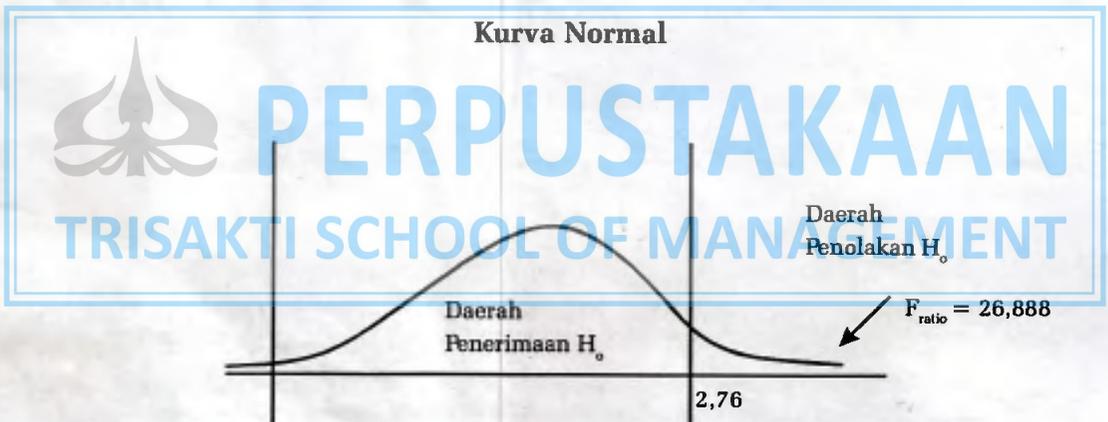
2. Nilai Kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikansi (α) 5% dan *degree of freedom* (D.F.) adalah:

$$F_{(3,85,005)} = 2,76$$

3. Nilai $f_{tes} = 26,888$ (lihat tabel ANOVA pada kolom F di lampiran *print out* komputer)

4. Keputusan

GAMBAR 1



Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa hasil perhitungan menolak hipotesis atau dengan kata lain terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keseluruhan variabel aktivitas supervisi (Leadership & Mentoring, Kondisi Kerja, Penugasan) dengan kepuasan kerja akuntan junior.

Pengujian Tindakan Supervisi menurut AECC

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil yang dilakukan dengan pengujian Spearman's Rho yang menunjukkan tingkat yang cukup signifikan baik terhadap ketiga variabel yang dipelajari dengan mempertimbangkan analisis butir-butir yang bersesuaian dengan tindakan supervisi seperti apa yang direkomendasikan oleh AECC. Dari hasil tersebut dapat diterima baik pada KAP kecil maupun besar.

Namun untuk mengetahui urutan paling besar diantara kedua ukuran KAP tersebut dapat kita lihat dengan hasil yang diperoleh dalam pengujian rata-rata terhadap butir-butir jawaban yang dianalisis. Dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa KAP besar mempunyai rata-rata yang lebih tinggi dibanding dengan KAP kecil untuk semua variabel dengan mengarah "setuju" dalam skala *Likert* (mendekati atau sama dengan 4). Di pihak lain KAP kecil mempunyai rata-rata yang relatif kecil bahkan dalam variabel kondisi kerja menunjukkan hasil yang terkecil atau kurang dari 3 dalam skala *Likert* yang cenderung mengungkapkan adanya perasaan "kurang setuju". Oleh karena itu hasil ini tidak berhasil menolak H_0 bahwa akuntan junior pada KAP kecil akan kurang setuju jika segera diterapkan tindakan supervisi seperti yang direkomendasikan oleh AECC daripada akuntan KAP besar.

TABEL 6

Ukuran item AECC dengan Kepuasan Kerja

Variabel	KAP bsr. (Rerata)	KAP kcl. (Rerata)	Spearman's Rho
Leadership & Mentoring	3,818	3,480	0,574
Working Conditions	4,133	2,553	0,580
Assignments	3,891	3,667	0,596

Pengujian Tindakan Supervisi berdasarkan Ukuran KAP

Tabel 7 menunjukkan besarnya hasil perhitungan Spearman's Rho berdasarkan ukuran KAP. Dari keenam hasil tersebut dapat kita lihat bahwa semuanya mempunyai tingkat Spearman's Rho yang lebih tinggi dibanding tingkat signifikansinya sehingga hal ini cukup dapat menjelaskan adanya korelasi diantara variabel yang dianalisis. Misalnya untuk variabel penugasan, KAP besar mempunyai Spearman's Rho sebesar 0,738 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan KAP kecil sebesar 0,310 dengan tingkat signifikansi 0,045. Namun hasil Spearman's Rho yang diperoleh KAP besar jauh lebih tinggi dibanding KAP kecil sehingga hal ini dapat diestimasikan bahwa korelasi antara variabel yang dipelajari dengan kepuasan kerja pada KAP besar lebih besar dibanding KAP kecil. Oleh karena itu hasil tersebut tidak berhasil menolak hipotesis bahwa akuntan junior pada KAP kecil merasakan tingkat kepuasan yang lebih kecil daripada akuntan junior pada KAP besar.

TABEL 7

Ukuran hubungan antara variabel supervisi dengan kepuasan kerja berdasarkan ukuran KAP

Variabel	KAP besar		KAP kecil	
	Spearman's Rho	Level of Sign.	Spearman's Rho	Level of Sign.
Leadership&Ment.	0,669	0,000	0,491	0,003
Working Cond.	0,640	0,000	0,573	0,000
Assignments	0,738	0,000	0,045	0,045

KESIMPULAN

Kesimpulan yang peneliti paparkan dalam bagian ini bukan merupakan hasil final dan berlaku selamanya namun sangat diharapkan adanya perbaikan dan juga dukungan oleh penelitian lain yang sejenis sehingga akan lebih bermanfaat dan berguna khususnya para lulusan akademisi di bidang akuntansi yang ingin masuk dan terjun ke dunia kerja sesuai dengan harapan mereka.

Dari uraian dan analisis di bab sebelumnya ditambah dengan mempertimbangkan berbagai pengetahuan dan pengalaman, maka peneliti berupaya memaparkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pada kantor akuntan publik besar maupun kecil dapat disebabkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi, dimana salah satunya adalah tindakan supervisi yang dilakukan seperti: kepemimpinan & mentoring (*Leadership & Mentoring*), kondisi kerja (*Working Conditions*), dan penugasan (*Assignments*). Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara keseluruhan dari faktor-faktor yang ada.
2. Semakin tinggi tindakan supervisi dilakukan maka akan meningkatkan pula tingkat kepuasan kerja seorang auditor
3. Tindakan supervisi seperti yang direkomendasikan oleh AECC akan segera dapat diterima oleh akuntan junior di KAP besar dibanding dengan KAP kecil untuk keseluruhan variabel yang dipelajari, karena bagi KAP besar di Indonesia tindakan supervisi yang dilakukan lebih terarah dan berjalan lancar dengan didukung oleh sumber daya manusia yang lebih mumpuni dan profesional
4. Bagi akuntan junior, tingkat kepuasan kerja akan lebih tinggi pada KAP besar dibanding dengan KAP kecil karena di samping adanya ketiga faktor tindakan supervisi di atas juga adanya perasaan gengsi jika bekerja pada sebuah instansi yang besar dan adanya perbedaan yang mencolok penghasilan pegawai antara KAP besar dan kecil.