

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia.

Dengan semakin berkembangnya dunia bisnis, serta bertambah kompleksitas praktek-praktek akuntansi yang ada dalam perusahaan, memaksa para akuntan publik untuk meningkatkan kompetensinya didalam bisnis akuntan publik ini. Tuntutan dari investor serta kreditor atas kualitas pelaporan akuntansi juga berdampak pada jasa yang diberikan akuntan publik.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah – masalah ketenagakerjaan atau

kepegawaian yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Simamora (2004) manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sumber daya manusia adalah modal utama dan berharga yang dimiliki oleh Kantor Akuntan Publik dan sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (*target*) yang ingin dicapai perusahaan. Untuk itu agar membantu tercapainya tujuan dan target perusahaan maka dibutuhkan banyak karyawan.

Pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut, yang dimaksud dengan kinerja kantor akuntan publik adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja pegawai dijabarkan langsung dari misi organisasi. Selanjutnya kinerja pegawai juga menjadi instrumen utama dalam pemberian *reward and punishment* termasuk untuk promosi dan rotasi pegawai.

Peran akuntan sangat dibutuhkan terutama akuntan publik yang mempunyai hak istimewa memberikan opini profesionalnya terhadap kewajaran penyajian laporan keuangan yang disajikan oleh pihak manajemen. Untuk itu akuntan publik dituntut untuk dapat berdiri secara independen diantara dua kepentingan, sehingga opini yang diberikan dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan pihak – pihak diluar perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntan publik sebagai pihak independen memiliki peran strategis dalam menjaga kredibilitas informasi keuangan yang dihasilkan entitas bisnis.

Beberapa kasus yang terjadi diluar negeri seperti yang dialami oleh perusahaan di US yaitu perusahaan Enron, serta di Indonesia pada akhir tahun 2007 mengalami krisis ekonomi dan perbankan hingga berdampak pada keuangan negara, melahirkan pertanyaan dimasyarakat siapa yang memiliki peran atas terjadinya krisis tersebut. Opini masyarakat yang kemudian terbentuk adalah bahwa akuntan khususnya akuntan publik ikut memiliki peran dan tanggungjawab yang cukup besar atas terjadinya peristiwa tersebut. Hal ini mencerminkan keraguan masyarakat terhadap kinerja para akuntan publik. Untuk itu peningkatan atas kualitas kinerja akuntan publik menjadi suatu keharusan yang tak bisa ditawar lagi demi menjawab segala tuntutan terhadap profesi akuntan publik.

Tingkat dan kualitas kinerja auditor ditentukan oleh beberapa faktor baik perseorangan maupun lingkungan. Menurut Gibson dalam terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu faktor individu yang berasal dari

dalam diri seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor – faktor ini tidak dapat berdiri sendiri namun merupakan satu kesatuan yang saling terkait satu dengan yang lain, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja seorang auditor tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1989 dalam Nur Wening, 2005) ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*) merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Persepsi ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*) memunculkan dampak dalam aspek psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan.

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya. Jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Dari beberapa unsur yang ada, jumlah gaji merupakan unsur yang paling jelas dalam kepuasan kompensasi (Harnanik, 2005).

Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi mendasari kelima tingkat kebutuhan manusia, dari mulai kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yang paling tinggi yaitu *self-actualization* (perwujudan diri). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

Sebenarnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia dengan padatnya aktivitas dan kesibukan yang dijalani. Stres kerja merupakan kondisi psikologis terhadap persepsi pegawai terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya di mana interaksi tersebut menimbulkan gangguan fisiologi dan psikologis sebagai akibat ketidakseimbangan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut dengan tuntutan pekerjaan. Adanya konflik antar organisasi dengan individu dan masalah intern lainnya yang membuat pegawai merasa jenuh dengan pekerjaan. Keadaan ini menuntut energi yang lebih dari pegawai.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat.

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Dapat dikatakan bahwa kinerja seorang auditor tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja. Bisa saja terjadi hubungan yang tidak harmonis sesama teman se Kantor, yang mungkin akan mengakibatkan terbentuknya suasana kerja yang tidak menyenangkan bagi dirinya yang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan tersebut. Misalnya seorang auditor memiliki pengetahuan yang memadai sebagai seorang auditor, memiliki hubungan yang baik dengan seluruh rekan kerja, namun dia merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya yang menyebabkan dia tidak memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fenomena inilah yang mungkin menyebabkan para akuntan muda enggan bekerja dalam jangka waktu panjang di Kantor Akuntan Publik (KAP), sehingga institusi akuntan publik mengalami masalah regenerasi akuntan publik.

Maka dari itu setiap karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian dan usahanya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan.

Pekerjaan yang dilakukan auditor cenderung dikerjakan dengan berkelompok dibandingkan dikerjakan secara individu, disinilah kemampuan dalam bekerja secara berkelompok ditunjukkan. Jika masing – masing auditor dapat bekerja secara berkelompok tentu kinerja yang dihasilkan memuaskan. Tidak jarang auditor dituntut untuk bekerja secara optimal dalam waktu yang singkat dan berada dalam tekanan seperti keinginan para pemakai jasa, ketidakpuasan atas gaji, beban pekerjaan yang terlampau berat, suasana kerja yang tidak kondusif, yang memungkinkan timbulnya stress kerja. Namun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat saja berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, baik dalam profesi yang sama apalagi berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin meneliti lebih mendalam tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga judul dari skripsi ini “ **Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Kantor Akuntan Publik di Semarang)**”

1.2 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia adalah modal utama dan berharga yang dimiliki oleh Kantor Akuntan Publik dan sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (target) yang ingin dicapai perusahaan. Untuk itu agar membantu tercapainya tujuan dan target perusahaan maka dibutuhkan banyak karyawan. Oleh karena itu, penting bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk melakukan pengembangan pada sumber daya manusia, agar kompetensi yang dimiliki terus meningkat dan muncul inovasi – inovasi di dalamnya. Hal itu juga akan mempengaruhi kualitas secara personal sumber daya manusia dan kualitas laporan yang akan dihasilkan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP).Berdasar latar belakang di atas, maka dapat dihasilkan rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh stress kerja, *Job Insecurity*, dan kompensasi kerja terhadap *Job Satisfaction* ?
2. Apakah ada pengaruh *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan
3. Apakah ada pengaruh stress kerja, *Job Insecurity*, kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah diantara faktor *Job Insecurity*, stress kerja, kompensasi, dan *Job Satisfaction* yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik ?

1.3 Batasan Masalah

Karena mengingat banyaknya karyawan dan kesibukan mereka, maka penelitian ini diadakan pembatas. Dimana variabel yang dibatasi meliputi :

1. Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) dimana penulis hanya akan meneliti permasalahan yang berkaitan dengan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*Job Insecurity*, stress kerja, kompensasi kerja) dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening.
2. Penulis melakukan penelitian ini mulai dari bulan September sampai dengan Februari tahun 2012

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh stress kerja, *Job Insecurity*, dan kompensasi kerja terhadap *Job Satisfaction*.
2. Menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh *Job Insecurity*, stress kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis faktor – faktor (*Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, stress kerja, dan kompensasi kerja) yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja auditor.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi berikut :

1. Bagi peneliti : merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.
2. Bagi perusahaan : hasil penelitian ini dapat membantu memberikan masukan dan pertimbangan perusahaan, selain itu dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan yang akan datang secara efektif dan efisien.
3. Bagi fakultas : menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang *Job Insecurity*, kompensasi, stress kerja dan *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari lima bab, masing-masing bab berisi :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti, penelitian terdahulu, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Dalam bab ini membahas tentang pengertian KAP, persyaratan pendirian KAP, struktur organisasi di KAP, stres kerja yang dialami oleh karyawan KAP, *job insecurity* yang dialami oleh karyawan KAP, kompensasi yang diberikan oleh KAP, dan daftar tempat penelitian KAP di Semarang.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian serta analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran atau masukan-masukan yang berguna dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Tjahjono. 1996. "Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi." *Kajian Bisnis*, No. 7, pp.34-41
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004 *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. Edisi Ke-empat.
- Azman Ismail, Amy Yao, Nek Kamal Yeop Yunus. (2009). "Relationship Between Occupational Stress and Job Satisfaction: An Empirical Study in Malaysia"
- Dajan, Anto, 2001. *Pengantar Metode Statistik II*, Jakarta: Penerbit LP3ES
- Dwiyanti, Endang. (2001). *Stres Kerja di Lingkungan DPRD : Studi Kasus Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember (Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik)*. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Garniwa, Iwa. (2007). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Dosen Tetap Universitas Widyatama(Penelitian Mandiri)*. Bandung:Universitas Widyatama.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoyo, Seger . (2001). *Stres pada Masyarakat Surabaya (Jurnal Insan Media Psikologi 3)*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. H. Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Harnanik. 2005. "Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan atas Beban Kerja, Kepuasan Atas Kelas dan Kepuasan atas Supervisi dengan Kepuasan Kompensasi". *EKOBIS*, Vol.6, No. 2 Hal 153-165. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Indriantoro, N & B, Supomo, Metodologi Penelitian Bisnis, BPFE, Yogyakarta, 1999
- Istiningsih. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan*. Yogyakarta: STMIK AMIKOM.
- J. H. Buitendach dan H. De Witte. (2005). "*Job Insecurity, Extrinsic and Intrinsic Job Satisfaction and affective Organisational Commitment of Maintenance Workers in a Parastatal*"
- Lies Indriyani. 2009. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Mizar, Yuniar, 2008. "*Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (Turnover Itention) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*". Semarang: Tesis. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Munandar, A.S. "*Stres dan Keselamatan Kerja*". Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia. 2001.
- Nur, Wening. 2005. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor". *KINERJA*, Vol. 9, No. 2, Hal 135-147. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.
- Ranupandjoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1983. *Manajemen Personalial, Cetakan ke-2*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins, S.P. (2003), *Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia)*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ketiga)*. Yogyakarta: Aditama Media.

Siti Zawiyah dan Zahari Taha. (2006). "*Factors Affecting Job Satisfaction in Two Automotive Industries in Malaysia*"