

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

Rando Meidiansyah Putra, Herry Laksito¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to examine the factors - factors that affect job satisfaction, the auditor who worked on KAP in Jakrta. 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.

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.

¹ Rando Meidiansyah Putra, Herry Laksito

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 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.

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.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam 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 permasalahan penelitian tersebut manfaat dari penelitian ini adalah: (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.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

(*Two factor theory*). 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.

(*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.

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.

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

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

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 disfungsiional sehingga menyebabkan penurunan kualitas audit. Hal tersebut tentunya akan menurunkan kepuasan auditor.

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

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 khawatir 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, et 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 anggaran waktu dapat menyebabkan semakin banyak transaksi yang tidak diuji oleh auditor disisi lain tekanan anggaran waktu juga menyebabkan peningkatan stress dari auditor karena kinerjanya dibatasi akibatnya kepuasan kerja auditor menurun.

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

METODE PENELITIAN

Variable 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).

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.

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.

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.

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.

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.

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).

Penentuan 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.

Metode Analisis

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 *consideration (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 *consideration*

X2 = Variabel gaya kepemimpinan *structure*

X3 = Variabel kompleksitas tugas

X4 = Variabel tekanan anggaran waktu

β = Koefisien regresi.

e = Variabel pengganggu (*error*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhadap auditor KAP di Jakarta, yaitu PT. Mazars Indonesia KAP Tjiendrajaja & Handoko Tomo, KAP Hadori Sugiarto & Rekan, KAP Tiya Adityasih & Rekan, KAP Ishak, Saleh, Soewondo & Rekan. Penulis mendistribusikan kuesioner dengan mengantar langsung kuesioner ke lokasi tujuan dengan jumlah kuesioner disebar sebanyak 120. Dari 120 kuesioner disebar 27 kuesioner tidak kembali dan 4 kuesioner yang kembali tidak lengkap. Penyebaran kuesioner dikembalikan setelah dua minggu dan peneliti mengambil langsung kuesioner tersebut. Penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
- Kuesioner yang disebar	120 kuesioner
- Kuesioner tidak kembali	(27 kuesioner)
- Kuesioner kembali	(93 kuesioner)
➢ Tetapi tidak dapat digunakan	4 kuesioner
➢ Kuesioner yang digunakan	89 kuesioner
- Respon rate	74,17 %

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yang menunjukkan angka minimum, maksimum, rata-rata serta standar deviasi. Gambaran data dalam penelitian ini adalah gambaran data variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, dan *job satisfaction*. Adapun rata-rata skor pada setiap variabel adalah seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2
Analisis Statistik Deskriptif

No.	Variabel	Teoritis Kisaran	Median Teoritis	Sesungguhnya Kisaran	Mean
1.	Gaya kepemimpinan consideration	5 s/d 35	20	18 s/d 35	26,90
2.	Gaya kepemimpinan struktur	3 s/d 21	12	11 s/d 20	17,48
3.	Kompleksitas penugasan	4 s/d 28	16	12 s/d 22	15,54
4.	Tekanan anggaran waktu	4 s/d 28	16	10 s/d 24	15,56
5.	Job satisfaction auditor	20 s/d 140	80	87 s/d 140	123,81

Sumber : Data primer hasil penelitian

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, dan *job satisfaction* disajikan dalam tabel statistika deskriptif pada tabel 4.3 yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya serta rata-rata teoritis dan sesungguhnya. Pada tabel tersebut disajikan kisaran teoritis yang merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoritis didesain dalam kuesioner, dan kisaran sesungguhnya yaitu nilai terendah sampai nilai tertinggi atas bobot jawaban responden yang sesungguhnya.

Apabila nilai rata-rata tiap variabel pada kisaran sesungguhnya dibawah rata-rata kisaran teoritis, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel yang sedang diteliti memiliki kecenderungan pada level yang rendah. Begitu pula sebaliknya jika nilai rata-rata tiap konstruk pada kisaran sesungguhnya diatas rata-rata kisaran teoritis, maka dapat diartikan bahwa penilaian responden terhadap variabel yang sedang diteliti memiliki kecenderungan pada level yang tinggi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t, hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Regresi, Uji t

Variabel	Standardized coefficient	t hitung	Sig. t
Gaya kepemimpinan <i>consideran</i>	0,241	2,320	0,023
Gaya kepemimpinan <i>structure</i>	0,267	2,705	0,008
K ompleksitas tugas	-0,234	-2,304	0,024
Tekanan anggaran waktu	-0,100	-0,970	0,335

Sumber : Lampiran 4

Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0,241X_1 + 0,267X_2 - 0,234X_3 - 0,100X_4$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

- Untuk variabel gaya kepemimpinan *consideran* (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan *consideran* semakin tinggi, maka akan berpengaruh positif dengan *job satisfaction* auditor.
- Untuk variabel gaya kepemimpinan *structure* (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan *structure* semakin tinggi, maka akan berpengaruh positif dengan *job satisfaction* auditor.
- Untuk variabel kompleksitas tugas (X_3) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila kompleksitas tugas semakin tinggi, maka akan berpengaruh negatif dengan *job satisfaction* auditor.
- Untuk variabel tekanan anggaran waktu (X_4) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan bahwa tekanan anggaran waktu mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap *job satisfaction* auditor.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan *consideran* terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* auditor.
- Gaya kepemimpinan *structure* terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* auditor.
- Kompleksitas tugas terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* auditor.

4. Tekanan anggaran waktu terbukti tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* auditor.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu menjadi bahan revisi penelitian selanjutnya, yaitu pemilihan sampel hanya menggunakan perusahaan manufaktur, dengan sampel sebanyak 40 perusahaan. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,239 relatif kecil.

Saran

Dengan mempertimbangkan hasil analisis, kesimpulan dan keterbatasan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini memberikan saran untuk penelitian berikutnya:

1. Pihak investor bisa menggunakan variabel tingkat kesulitan keuangan dan risiko litigasi untuk melihat apakah perusahaan melakukan kebijakan akuntansi yang konservatif atau tidak, sebelum investor akan menanamkan modalnya di perusahaan tersebut.
2. Penelitian selanjutnya bisa menambah variabel penelitian seperti pertumbuhan penjualan, besarnya *cost politic*, keberadaan komite audit, dan porsi komisaris independen agar lebih bisa menjelaskan konservatisme akuntansi.
3. Penelitian selanjutnya menggunakan semua jenis perusahaan di BEI, supaya diperoleh sampel yang lebih banyak.

REFERENSI

- Agung, Suaryana. 2008. "Pengaruh Pemoderasi Pertumbuhan Laba Terhadap Hubungan Antara Ukuran Perusahaan, *Debt to Equity Ratio*, Dengan Profitabilitas Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di PT. Bursa Efek Jakarta". *Skripsi*. Universitas Udayana.
- Ball, R., Robin A., and Wu Y. 2000. *Incentives Versus Standard: Properties of Accounting Income in Four East Asian Countries, and Implication for Acceptance of IAS. Working Paper*. University of Chicago.
- Fala, Dwi Yana Amalia S. 2007. "Pengaruh Konservatisme Akuntansi Terhadap Penilaian Ekuitas Perusahaan Dimoderasi oleh *Good Corporate Governance*". *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makasar
- Francis, J., D. Philbrick and K. Schipper. 1994, Shareholder Litigation and Corporate Disclosures, *Journal of Accounting Research*, 32, 2, 137-164.
- Givoly, D. dan Hayn, C. 2002. "Rising Conservatism: Implication for Financial Analysis." *Financial Analysts Journal*, 56-74.
- Haniati, Sri dan Fitriany. 2010. "Pengaruh Konservatisme Terhadap Asimetri Informasi Dengan Menggunakan Beberapa Model Pengukuran Konservatisme." *Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto.
- Hendriksen E. and M. Van Breda. 1997. *Accounting Theory*, 5th edition, Irwin, Homewood, IL.
- Ikatan Akuntansi Indonesia, *Standar Akuntansi Keuangan*, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Juanda, Ahmad. 2007. "Pengaruh Risiko Litigasi Dan Tipe Strategi Terhadap Hubungan Antara Konflik Kepentingan Dan Konservatisme Akuntansi". *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makasar.
- Kusuma, Hadri. 2006. "Dampak Manajemen Laba Terhadap Relevansi Informasi Akuntansi: Bukti Empiris dari Indonesia". Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Lasdi, Lodovicus. 2008. "Penguujian Determinan Konservatisme Akuntansi". *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, Januari 2009, 1-20.
- Lo, Eko Widodo. 2005. "Pengaruh Tingkat Kesulitan Keuangan Terhadap Konservatisme Akuntansi". *Simposium Nasional Akuntansi VIII*. Solo.
- Mayangsari, S. dan Wilopo. 2002. "Konservatisme Akuntansi, *Value Relevance* dan *Discretionary Accruals*: Implikasi Model Feltham-Ohlson (1996)". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, September 2002, 291-310.
- Safiq, Muhamad. 2010. "Kepemilikan Manajerial, Konservatisme Akuntansi, dan *Cost Of Debt*". *Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto.



- Sari, Cynthia dan Desi Adhariani. 2009. "Konservatisme Akuntansi dan Faktor- Faktor Yang Mempengaruhinya". *Simposium Nasional Akuntansi XII*. Palembang.
- Setyaningsih, Hesti. 2008. "Pengaruh Tingkat Kesulitan Keuangan Perusahaan Terhadap Konservatisme Akuntansi". *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Januari 2008, 62-74.
- Sunarto, 2002. "Pengaruh Rasio Profitabilitas dan Leverage Terhadap Return Saham Perusahaan Manufaktur Di BEJ". *Gema Stikubank*. Edisi 33;No 3 Hal. 63-82
- Suprihastini, Eka dan Herlina Pusparini. 2007. " Pengaruh Tingkat Kesulitan Keuangan dan Tingkat Hutang Perusahaan Terhadap Konservatisme Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta Periode 2001-2005". *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, Juni 2007, 80-92.
- Suwardjono. 2005. *Teori Akuntansi*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Watts, R.L dan J.L Zimmerman. 1986. "Positive Accounting Theory." New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Watts, R.L 2002. "Conservatism In Accounting." *Working Paper*. University of Rochester.
- Watts, R.L 2003. "Conservatism in Accounting Part I: Explanations and Implications." *Working Paper*. University of Rochester.
- Widayati, Endah. 2011. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Perusahaan Terhadap Konservatisme Akuntansi". *Skripsi*. S1 Akuntansi UNDIP.