

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai penelitian tentang kepuasan kerja telah banyak dilakukan baik di dalam maupun di luar negeri. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Riggio, 1990) dalam Indriantoro (2000). Secara umum faktor-faktor yang dominan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja terdiri atas faktor yang berpangkal dari aspek pekerjaan seperti upah, kesempatan promosi, supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Kepuasan kerja bagi karyawan sangatlah penting, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi seorang karyawan lebih semangat dan teliti di dalam bekerja serta lebih menghemat di segala bidang, terlebih bila dihubungkan dengan biaya kesehatan. Seorang karyawan, apabila terpuaskan dalam pekerjaannya, maka pikiran akan tenang dan tidak mudah terjangkit sakit, juga membuat karyawan menjadi kerasan bekerja dalam perusahaan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan senang atau emosi positif yang diperoleh oleh seseorang individu atas hasil kerjanya. Hal ini didasarkan pada kebutuhan individu atas nilai, kepercayaan, harapan, aspirasi dan keinginannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Locke, 1976)

dalam penelitian Eko Nursitto (2003), oleh karena itu suatu kepuasan kerja akan menimbulkan rasa bangga bagi karyawan terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah tindakan supervisi yang diterapkan kepada karyawan. Tindakan supervisi diartikan sebagai suatu tindakan untuk mengawasi atau mengarahkan penyelesaian suatu pekerjaan atas tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang berada di bawah tindakan supervisi (Comstock, 1994) Eko Nursitto (2003). Suatu tindakan supervisi sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan (Schaubroeck dan Fink, 1998) Eko Nursitto (2003).

Penelitian yang menganalisis hubungan antara tindakan supervisi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Namun, dari literatur yang ada, banyak peneliti cenderung masih memfokuskan pada suatu lingkungan yang khusus, yaitu dalam lingkungan Kantor Akuntan Publik. Penelitian-penelitian ini dilakukan oleh Nurahma dan Nur Indriantoro (2000) serta Huda (2000), yang meneliti perbedaan tingkat kepuasan kerja akuntan publik di Kantor Akuntan Publik besar dan kecil Indonesia atas tindakan supervisi yang mereka terima dan oleh Patten (1995) yang mendapatkan bukti empiris adanya hubungan positif antara tindakan supervisi dan kepuasan kerja akuntan publik di Kantor Akuntan Publik Amerika Serikat.

Membatasi lingkungan penelitian maka obyek penelitian ini ditentukan hanya para karyawan yang bekerja di bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur. Penelitian ini memilih karyawan bagian akuntansi sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa karyawan yang bekerja

di bagian akuntansi adalah karyawan yang berada pada level menengah dalam struktur suatu organisasi dan mendapatkan tindakan supervisi langsung dari pihak *first level manager* sebagai *supervisor* (Black, 1975) dalam Nursitto (2003).

Pemilihan obyek penelitian menyesuaikan dengan penelitian yang mengukur aspek-aspek tindakan supervisi yang direkomendasikan AECC (*The Accounting Education Change Commision*) dalam hubungannya dengan kepuasan kerja. Rekomendasi AECC tersebut sebenarnya ditujukan kepada akuntan pemula di Kantor Akuntan Publik yang merupakan bagian dari dunia akuntansi. Namun, bila dilihat aspek-aspek yang ada dalam rekomendasi tersebut peneliti menilai bisa diterapkan dalam lingkungan lain, tidak hanya pada lingkungan Kantor Akuntan Publik.

Pemilihan lingkungan perusahaan manufaktur didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan manufaktur rata-rata memiliki karyawan bagian akuntansi lebih banyak dibanding organisasi bisnis lain maupun pada organisasi pemerintah, oleh karena itu diharapkan nantinya akan didapatkan data yang memadai bagi penelitian ini dan hasil yang akan dicapai bisa maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurahma dan Nur Indriantoro (2000) menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan dan *mentoring*, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan dalam tindakan supervisi yang disarankan AECC berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, dengan demikian, semakin baik pelaksanaan tindakan supervisi seperti yang disarankan AECC, maka

tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Patten (1995) mendapatkan bukti empiris bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam pelaksanaan tindakan supervisi terhadap akuntan pemula di Kantor Akuntan Publik besar dan di Kantor Akuntan Publik kecil di USA.

Hasil penelitian tersebut sejenis dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda (2000), yang menunjukkan hubungan yang positif antara tindakan supervisi yang direkomendasikan oleh AECC dengan kepuasan kerja akuntan junior. Tingkat kepuasan kerja akuntan junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik kecil cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih kecil dibandingkan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik besar.

Mengadopsi *Issues Statement No. 4 AECC (The Accounting Education Change Commission)* tahun 1993, yang secara khusus merekomendasikan mengenai tindakan supervisi bagi pegawai baru, AECC menyarankan bahwa dalam menghadapi pegawai baru, seorang *supervisor* dalam melaksanakan supervisi hendaknya menggunakan tiga aspek utama tindakan supervisi sebagaimana yang disarankan AECC. Ketiga aspek tindakan supervisi yang dimaksud adalah :

1. *Supervisor* hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan dan *mentoring* yang kuat.
2. *Supervisor* hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan.
3. *Supervisor* hendaknya memberikan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesaikannya tugas.

Ketiga aspek tindakan supervisi tersebut peneliti pandang bisa diterapkan dalam lingkungan perusahaan manufaktur tidak hanya pada lingkungan Kantor Akuntan Publik.

Berdasarkan pertimbangan di atas peneliti mengharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan gambaran yang cukup tentang interpretasi karyawan terhadap tindakan supervisi yang diterapkan kepada mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul; **PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI WILAYAH MADIUN DAN EKS-KARESIDENAN MADIUN.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah aspek kepemimpinan dan *mentoring*, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan dari tindakan supervisi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di wilayah Madiun dan sekitarnya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah: untuk menguji secara empiris, apakah aspek kepemimpinan dan *mentoring*, aspek kondisi kerja dan

aspek penugasan dalam lingkup tindakan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di wilayah Madiun dan sekitarnya.

D. Manfaat Penelitian

1) Bagi Ilmu Pengetahuan

Bagi pembaca diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi tambahan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis atau pengembangan dari penelitian ini, serta sebagai masukan atau tambahan dari ilmu pengetahuan.

2) Bagi Perusahaan Manufaktur

Sebagai tambahan informasi bagi para *manager* dan *supervisor* dalam menetapkan tindakan supervisi di lingkungan organisasinya guna meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

3) Bagi Penulis

Mencoba menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam praktek penelitian, dan juga untuk mendukung hasil penelitian dari peneliti sebelumnya.

E. Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang mendukung penelitian, meliputi pengertian supervisor, arti pentingnya tindakan supervisi yang terdiri dari 3 aspek, yaitu: aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja serta aspek penugasan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian serta kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan prosedur penentuan sampel, jenis dan sumber data, pengumpulan dan teknik analisis serta analisis hipotesis.

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan tentang analisis data yang meliputi; pengumpulan data, hasil uji kualitatif data, uji asumsi klasik dan hasil penelitian yang mengungkapkan hasil hipotesis serta pembahasan terhadap permasalahan yang ada.

BAB V : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil pengujian dan keterbatasan, serta mengemukakan saran yang bermanfaat.