

ABSTRAK

Kepuasan kerja untuk setiap orang dan setiap jenis pekerjaan tidaklah sama. Setiap organisasi memiliki keinginan yang sama yaitu untuk memenuhi kepuasan kerja para pekerja mereka, termasuk di kantor akuntan publik. Karyawan yang memiliki tingkat tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan tingkatan yang lebih rendah. Penyebab akuntan pemula kurang puas adalah karena mereka kurang menerima *feedback*, kemampuan mereka yang kurang optimal dimanfaatkan, tindakan supervisi yang tidak memadai, dan sebagainya. Oleh karena itu, supervisi perlu dilakukan dengan baik dalam suatu kantor akuntan publik. Selain itu, komitmen organisasi juga merupakan hal yang penting karena akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Tindakan supervisi yang memadai dapat meningkatkan komitmen karyawan dan kemudian akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan di salah satu *The Big Four* yaitu KAP *Ernst & Young* dan beberapa KAP di Bandung dapat memberikan gambaran mengenai tindakan supervisi yang dilakukan, komitmen karyawan terhadap organisasi, dan kepuasan kerja akuntan junior. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara ketiga variabel tersebut. Semakin tinggi tindakan supervisi yang diberikan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi akuntan junior tersebut. Secara keseluruhan, tindakan supervisi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang cukup berarti pada kepuasan kerja akuntan junior tersebut.

Kata kunci : Tindakan Supervisi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	8
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.4.1 Maksud Penelitian.....	9
1.4.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.6 Kerangka Pemikiran.....	11
1.7 Metodologi Penelitian.....	16
1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Auditing.....	19
2.1.1 Pengertian Auditing.....	19
2.1.2 Jenis-jenis Audit dan Auditor.....	21
2.1.2.1 Jenis-jenis Audit.....	21
2.1.2.2 Jenis-jenis Auditor.....	24
2.1.3 Kantor Akuntan Publik (KAP)	26
2.1.3.1 Perijinan Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik	27
2.1.3.2 Struktur Organisasi di KAP.....	28
2.1.3.3 Aktivitas di KAP.....	31
2.1.3.4 Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP).....	36
2.1.3.5 Pengendalian Mutu Dalam KAP.....	37
2.2 Supervisi.....	40
2.2.1 Pengertian Supervisi.....	40
2.2.2 Pelaksanaan Supervisi.....	41
2.2.3 Supervisi Dalam Sistem Kerja.....	42
2.2.4 Keterampilan Supervisor	43
2.2.5 Supervisi Dalam KAP.....	44
2.2.6 Kriteria Pelaksanaan Supervisi.....	46
2.3 Komitmen Organisasi.....	49
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional (<i>Organizational Commitment</i>).....	49
2.3.2 Jenis-jenis Komitmen Organisasi	51

2.3.3 Menumbuhkan Komitmen Organisasi.....	55
2.4 Kepuasan Kerja.....	57
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	57
2.4.2 Teori Kepuasan Kerja.....	60
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	62
2.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja.....	65
2.5 Hubungan Tindakan Supervisi Dengan Kepuasan Kerja	66
2.6 Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja.....	68
2.7 Hubungan Tindakan Supervisi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	69

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	70
3.1.1 Sejarah Kantor Akuntan Publik Ernst & Young	70
3.1.2 Sejarah Kantor Akuntan Publik Ernst & Young di Indonesia.....	71
3.1.3 Aktivitas Kantor Akuntan Publik Ernst & Young.....	73
3.1.4 Struktur Organisasi.....	77
3.1.5 Lokasi Perusahaan dan Waktu Penelitian.....	83
3.2 Metodologi Penelitian.....	84
3.2.1 Jenis Penelitian.....	84
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	85
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	86
3.2.4 Operasionalisasi Variabel.....	88

3.2.4.1 Variabel Tindakan Supervisi (X_1).....	90
3.2.4.2 Variabel Komitmen Organisasi (X_2).....	94
3.2.4.3 Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	95
3.2.5 Teknik Pengolahan Data.....	97
3.2.6 Pengujian Hipotesis.....	106
3.2.7 Penarikan Kesimpulan.....	108

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	109
4.1.1 Analisa kuesioner.....	109
4.1.2 Analisis Data.....	112
4.2 Pembahasan dan Pengujian Hipotesis.....	125
4.2.1 Hubungan Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Junior.....	125
4.2.2 Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Akuntan Junior.....	126
4.2.3 Hubungan Tindakan Supervisi dan Komitmen Organisasi Akuntan Junior.....	127
4.2.4 Hubungan Tindakan Supervisi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Junior	128

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	129
5.2 Saran.....	131

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tiga Persyaratan Menjadi Akuntan Publik Bersertifikat.....	27
Tabel 2.2 Level dan Tanggung Jawab Staf.....	30
Table 2.3 Standar Profesi Akuntan Publik.....	36
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	88
Tabel 3.2 Indikator Tindakan Supervisi.....	93
Tabel 3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	94
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	97
Tabel 3.5 Pedoman Koefisien Korelasi.....	106
Tabel 4.1 Kondisi Kuesioner.....	110
Tabel 4.2 Statistik Responden.....	110
Tabel 4.3 Persentase Jawaban.....	111
Table 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	113
Table 4.5 <i>KMO and Barlett's Test</i>	117
Tabel 4.6 <i>Rotated Component Matrix</i>	118
Tabel 4.7 <i>Reliability Statistics</i> untuk Komitmen Organisasi (KO).....	120
Tabel 4.8 <i>Item-Total Statistics</i> untuk Komitmen Organisasi (KO).....	120
Tabel 4.9 <i>Reliability Statistics</i> untuk Tindakan Supervisi (TS).....	120
Tabel 4.10 <i>Item-Total Statistics</i> untuk Tindakan Supervisi (TS).....	121
Tabel 4.11 <i>Reliability Statistics</i> untuk Kepuasan Kerja (KK).....	121
Tabel 4.10 <i>Item-Total Statistics</i> untuk Kepuasan Kerja (KK).....	121
Tabel 4.13 <i>Rotated Component Matrix – Final</i>	122

Tabel 4.14 Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	124
Tabel 4.15 Hubungan antara Tindakan Supervisi dengan Kepuasan Kerja.....	124
Tabel 4.16 Hubungan Tindakan Supervisi dan Komitmen Organisasi.....	124
Tabel 4.16 Pengaruhnya secara keseluruhan.....	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model penelitian	15
Gambar 2.1 Tipe Audit.....	23
Gambar 2.2 Tipe Auditing, Auditor, dan Pekerjaan Mereka.....	26
Gambar2.3 Aktivitas Kantor Akuntan Publik.....	31
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	78

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Kurva Normal Konstruk KO.....	114
Grafik 4.2 Kurva Normal Konstruk TS.....	115
Grafik 4.3 Kurva Normal Konstruk KK.....	115

DAFTAR LAMPIRAN

- 1. Kuesioner**
- 2. Data Kuesioner**
- 3. Tabel Hasil Uji Normalitas**