

## RINGKASAN

Pengaruh Promosi, Tindakan Supervisi, Upah Dan Tipe Personalitas Terhadap Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Staf Auditor Melalui Kepuasan Kerja  
(Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya)

Arianto

Tantangan yang dihadapi Kantor Akuntan Publik era globalisasi memerlukan peningkatan kualitas pemberian jasa akuntansi yang tinggi, guna menjamin mutu pekerjaan yang baik. Namun fakta menunjukkan bahwa tingkat turnover staf auditor di Kantor Akuntan Publik di Indonesia cukup tinggi, sehingga sangat mempengaruhi kualitas jasa yang diberikan karena Kantor Akuntan Publik kehilangan tenaga kerja yang telah terlatih dan kompeten. Hal ini tercermin dari banyak kasus yang terjadi, yang berkaitan dengan mutu pekerjaan Kantor Akuntan baik di dalam maupun di luar negeri seperti kasus Indofarma, PT. Daya Guna Samudera, PT. Telkom dan terbaru kasus Bank Global, sedangkan kasus di luar negeri seperti Enron Corp., World Com., Xerox Corp., dan lainnya. Tentu semua ini terkait dengan mutu pekerjaan Akuntan yang diawali dari kinerja staf auditor, sehingga apabila kepuasan kerja seorang staf auditor menurun akan berakibat pada turnover dan kinerja staf auditor yang akan berakibat pada mutu jasa yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik tersebut.

Berawal dari latar belakang ini maka penelitian ini mencoba mencari tahu apakah ada pengaruh antara promosi, tindakan supervisi dan upah terhadap kepuasan kerja yang berakibat pada kinerja individu dan keinginan berpindah staf auditor di Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Penelitian ini juga menggunakan tipe personalitas sebagai variabel kontrol. Ada 4 (empat) tipe personalitas yaitu koleris yang kuat, phlegmatic yang damai, sanguinis yang populer dan melankolis yang sempurna.

Penelitian ini bertujuan untuk memberi masukan kepada Kantor Akuntan Publik dalam kaitannya dengan kebijakan sistem pengelolaan jenjang karier (promosi, tindakan supervisi) dan upah guna sebagai bahan evaluasi mengatasi tingkat turnover staf auditor di Kantor Akuntan Publik untuk mendapatkan tenaga yang terlatih dan kompeten. Juga memberi masukan kepada Kantor Akuntan Publik tipe personalitas yang mana yang cocok untuk direkrut dan bekerja sebagai staf auditor.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi gambaran atau sebagai bahan evaluasi bagi mahasiswa/mahasiswi jurusan Akuntansi yang ingin berkarir di Kantor Akuntan Publik.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Populasi penelitian ini adalah staf auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Sampel yang diambil dari 15 Kantor Akuntan Publik dengan jumlah 175 orang staf auditor. Variabel penelitian terdiri dari : (1) Variabel Independen: yaitu promosi, tindakan supervisi dan upah,

(2) Variabel Dependen yaitu kinerja individu dan keinginan berpindah tenaga kerja, (3) Variabel Intervening yaitu kepuasan kerja dan (4) Variabel Kontrol yaitu tipe personalitas. Hasil dari kuisioner diolah dengan menggunakan alat analisis statistik berupa metode : analisis statistik secara deskriptif dan inferensial yang dilakukan dengan SEM (Structural Equation Model).

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya dilakukan di Surabaya dengan 16 Kantor Akuntan Publik. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini harus dilihat dari keterbatasan tersebut. Diharapkan peneliti lebih lanjut bisa mengambil sampel yang lebih luas dengan jenjang yang lebih variatif.