

# **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT. Eriadi Fathur Rokhman**

**M. Irvan Fauzi<sup>1</sup>, J. Nasution<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Email: fauziirvan16@gmail.com<sup>1</sup>, juliananasution@uinsu.ac.id<sup>2</sup>

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor jasa akuntan PT. Eriadi Fathur Rokhman. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis data kualitatif dan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 11 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor jasa akuntan PT. Eriadi Fathur Rokhman yaitu komitmen organisasi, independensi, gaya kepemimpinan, profesionalisme, motivasi kerja, etika profesi, kepuasan kinerja, struktur akuntan, good governance, kompetensi dan kecerdasan intelektual. Faktor yang lebih dominan adalah komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** Faktor, Kinerja, Karyawan, Kantor Jasa Akuntan

## **Abstract**

This study aims to determine the factors that affect the performance of employees at the accounting service office of PT. Eriadi Fathur Rokhman. This research uses descriptive qualitative research with qualitative data types and primary and secondary data sources. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that there are 11 factors that affect the performance of employees at the accounting service office of PT. Eriadi Fathur Rokhman, namely organizational commitment, independence, leadership style, professionalism, work motivation, professional ethics, performance satisfaction, accounting structure, good governance, competence and intellectual intelligence. The more dominant factor is organizational commitment.

**Keywords:** Factors, Performance, Employees, Accounting Firm

## **PENDAHULUAN**

Ikatan Akuntan Indonesia didirikan pada tahun 1957, dan sebagai Ikatan Akuntan Indonesia pertama, profesi akuntan publik berkembang di Indonesia. Perkembangan profesi dan organisasi akuntan di Indonesia tidak terlepas dari perkembangan ekonomi, dunia usaha, investasi domestik dan internasional, pasar modal. Dalam perkembangannya, Akuntan ini dibentuk berdasarkan spesifikasi sesuai dengan karakteristik Ikatan Akuntan Indonesia (IAPI), Akuntan Bisnis di bawah Ikatan Akuntan Bisnis Indonesia (IAMI).

Suatu Akuntan berdasarkan pengetahuan yang kompleks oleh individu dengan keterampilan khusus dan latar belakang pendidikan. Salah satu tugas akuntan publik untuk melakukan pekerjaan mereka adalah dengan memberikan informasi yang berguna untuk tujuan pengambilan keputusan publik. Pekerjaan Akuntan Resmi adalah pekerjaan yang unik. Profesi akuntan publik tidak hanya berkewajiban melayani pelanggan, tetapi mengutamakan akuntabilitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, akuntan diharapkan mampu menanggapi tanggung jawab yang ada dalam profesinya. Akuntan publik harus terdaftar di Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan memiliki izin dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah tempat dimana akuntan publik memberikan jasanya yaitu jasa sertifikasi, termasuk audit laporan keuangan.

Profesional akuntansi harus independen dan memiliki komitmen yang jelas untuk kepentingan publik. Permintaan jasa audit, pajak dan administrasi oleh berbagai organisasi lokal dan multinasional merupakan tanggung jawab utama akuntan profesional. Sebagai perusahaan jasa, auditor merupakan modal terpenting dari perusahaan audit. Untuk dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat luas, auditor harus berupaya meningkatkan kinerjanya dalam praktik profesinya. Pencapaian kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas talenta yang baik. Seperti yang ditunjukkan (Bayu Adi Prasetya, 2011), 1) tujuan yang diinginkan tercapai, 2) fasilitator (keterampilan, komitmen) tersedia, dan 3) mediator (kepemimpinan, komitmen, keabadian, dan strategi). Jika anda melakukannya, Anda dapat mencapai kinerja yang baik.

Salam hal peningkatan kinerja, kepribadian pemeriksa dan kondisi tempat kerja pemeriksa merupakan konsekuensi penting bagi KAP, pemeriksa itu sendiri, dan pihak-pihak (lembaga publik) yang menggunakan jasa profesionalnya. Beberapa karakteristik pribadi dan kondisi kerja auditor dapat menyebabkan tingkat kinerja yang berbeda, kondisi mental yang berbeda, dan dapat mempengaruhi keputusan auditor untuk tetap tinggal atau keluar dari KAP. Sebuah studi oleh (Bandi, 2006) menjelaskan bahwa beberapa meta-analisis menunjukkan bahwa kepribadian individu adalah prediktor yang baik dari tingkat kinerja individu. Juga, perlu diingat bahwa hubungan antara kepribadian dan perilaku individu dipengaruhi oleh keadaan di mana individu tersebut bekerja. (Agus Widarsono, 2007) berpendapat bahwa KAP dapat meningkatkan kinerja auditor dengan mengurangi tekanan dalam lingkungan kerja yang profesional. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak hanya kepribadian seorang individu yang mempengaruhi perilaku, tetapi juga lingkungan eksternal yang menentukan kebebasan.

KAP juga perlu memperhatikan kepuasan kerja. Auditor yang melakukan pekerjaan tidak dihargai, tidak nyaman, dan tidak dapat mencapai potensi maksimalnya, sehingga secara otomatis tidak dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaannya. Menurut (Hariandja, 2002), bekerja tidak hanya tentang melakukan pekerjaan, tetapi juga tentang aspek-aspek lain yang sering tidak memadai atau merugikan, seperti berurusan dengan rekan kerja, bos, mematuhi aturan tertentu, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja bersifat individual, dan kepuasan kerja bervariasi dari orang ke orang, tergantung pada keinginan dan nilai mereka. Kepuasan kerja akuntan sangat penting dan dapat berdampak signifikan pada pemberian layanan dan kegiatan internal, yang dapat berdampak signifikan terhadap kemajuan KAP. KAP juga perlu mengetahui mengapa auditor puas atau tidak puas ketika bekerja di dalam

KAP. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan, yang diukur dengan sikap pemeriksa terhadap pekerjaan dan semua lingkungan kerja.

### **Pengertian Kinerja Akuntan**

Kinerja keuangan dalam konteks dunia usaha memiliki konotasi yang sangat luas. Definisi kinerja keuangan menurut (Ikatan Akuntan Indonesia, 2007) adalah kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan sumber daya perusahaan. Kinerja keuangan adalah gambaran kondisi keuangan perusahaan selama periode waktu tertentu dalam kaitannya dengan aspek mobilisasi dan alokasi modal, biasanya diukur dengan rasio kecukupan modal, likuiditas, dan kecukupan modal, akun dan profitabilitas (Jumingan, 2006). Kinerja keuangan merupakan gambaran pencapaian keberhasilan usaha yang dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai atas berbagai kegiatan yang telah dilakukan. Dapat dijelaskan bahwa kinerja keuangan merupakan analisis yang dilakukan untuk melihat seberapa baik dan benar suatu perusahaan telah menerapkan aturan penegakan keuangan.

### **Penilaian Kinerja Akuntan**

Menurut (Abadi Jusuf Amir, 2008) penilaian kinerja keuangan adalah penentuan efektivitas operasi organisasi, dan orang secara berkala berdasarkan tujuan, kriteria, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Pengukuran kinerja digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kegiatan operasionalnya agar dapat bersaing dengan yang lain. Jika Anda seorang investor, anda dapat menggunakan informasi tentang kinerja keuangan perusahaan..untuk melihat apakah ingin melanjutkan investasi di perusahaan Anda atau mencari alternatif lain. Semakin baik kinerja perusahaan, semakin tinggi nilai perusahaan. Investor dengan nilai perusahaan yang tinggi mengharapkan perusahaan untuk menginvestasikan modal sedemikian rupa sehingga harga saham naik, atau harga saham merupakan fungsi dari nilai perusahaan.

### **Tujuan pengukuran kinerja keuangan**

Sangat penting untuk diketahui karena ukuran yang diambil dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan di dalam perusahaan. Pengukuran kinerja keuangan suatu perusahaan tergantung pada perspektif yang dianut dan tujuan analisis. Untuk itu, manajemen harus benar-benar menyelaraskan kondisi perusahaan dengan metrik kinerja yang digunakan dan tujuan kinerja keuangan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk menghasilkan data yang kemudian apabila data tersebut di analisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan atau metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yaitu dengan cara menjelaskan fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data atau informasi. Penelitian ini adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat informan serta menganalisis kebenarannya berdasarkan informasi yang di dapat tentang akuntabilitas kinerja dalam pelayanan publik.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Jasa Akuntan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Waktu magang di laksanakan pada tanggal 17 Febuari sampai 17 Maret.

### **Jenis dan sumber data**

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang langsung dari objek penelitian atau tempat penelitian berupa data dan informasi yang relevan dengan penelitian. Data sekunder adalah data atau sejumlah jenis penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data ini dapat berupa bukti, catatan dan laporan keuangan baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam proses pengumpulan data yang diperlukan, penulis menggunakan metode:

1. Observasi atau pengamatan adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud memahami dan mengamati pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan gagasan untuk mendapatkan informasi-informasi.
2. Wawancara, yaitu proses tanya jawab untuk memperoleh informasi atau keterangan akan suatu hal. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung antara pewawancara dengan narasumber.
3. Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui berbagai arsip atau dokumen kantor.

### **Teknik analisis data**

Analisis penelitian menggunakan analisis interaktif (Sugiyono, 2019) dengan tahapan reduksi data untuk proses pemilihan, penyederhanaan dan klasifikasi yang berlangsung secara terus-menerus selama penelitian. Penyajian data untuk pengambilan tindakan dan verifikasi untuk membuat penjelasan, pola, dan konfigurasi yang utuh, serta penarikan kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN**

Kinerja karyawan pada kantor jasa akuntan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman mencapai suatu keberhasilan, oleh karena itu kinerja para karyawan PT. Eriadi Fathur Rokhman mencerminkan kemampuan auditor. Dalam mengelola dan mengolakan sumber dayanya maka kinerja karyawan menjadi hal yang penting yang harus dicapai dalam setiap perusahaan terutama di PT. Eriadi Fathur Rokhman.

**Tabel. 4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Jasa Akuntan PT. Eriadi Fathur Rokhman**

<b>No.</b>	<b>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Komitmen Organisasi	16, 55 %
2	Independensi	11, 55 %
3	Gaya Kepemimpinan	9, 58 %
4	Profesionalisme	8, 53 %
5	Motivasi Kerja	9, 32 %

6	Etika Profesi	6, 17 %
7	Kepuasan Kinerja	7, 47 %
8	Struktur Akuntan	5, 52 %
9	Good Governance	7, 51 %
10	Kompetensi	11, 33 %
11	Kecerdasan Intelektual	9, 68 %
Total		100 %

#### Sumber Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa ada 11 faktor yang mempengaruhi karyawan pada kantor jasa akuntan di PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Adapun faktor yang lebih dominan terjadi kepada karyawan yaitu komitmen organisasi 16,55%.

### PEMBAHASAN

1. Komitmen Organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawannya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasi karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan, sehingga dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi perusahaan.
2. Independensi dilakukan untuk memiliki sikap netral atau tidak memihak kepada salah satu. Pada kantor jasa akuntan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman seorang karyawan harus memiliki sikap independensi untuk tidak bergantung kepada sesama karyawan lainnya.
3. Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Pada dasarnya seorang pemimpin adalah tulang punggung dalam mengembangkan suatu perusahaan.
4. Profesionalisme dalam melakukan pekerjaan sangatlah dibutuhkan. Karyawan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup baik untuk merefleksikan arah dan tujuan yang dicapai oleh sebuah perusahaan.
5. Motivasi kerja seseorang harus tumbuh berdasarkan kehendak dirinya sendiri, atau diri orang lain kemudian disalurkan ke sesama karyawan dalam membentuk satu kesatuan team.
6. Etika Profesi berperan besar dalam pencegahan penyalahgunaan profesi dari karyawan itu sendiri. Seorang karyawan haruslah bertanggungjawab terhadap tugas-tugasnya.
7. Kepuasan Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.
8. Struktur Akuntan ini memiliki peran agar karyawan tau posisinya dimana dan sebagai apa di posisi tersebut. Jenjang karir yang dihadapi sekarang menentukan seorang karyawan untuk tetap berproses.
9. Good Governance merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban keputusan dan kebijakan terhadap karyawan. Tujuan akhirnya adalah untuk peningkatan dan

kesejahteraan.

10. Kecerdasan Intelektual seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam hal pununjangan kinerja pekerjaan suatu perusahaan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat 11 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor jasa akuntan PT. Eriadi Fathur Rokhman yaitu komitmen organisasi, independensi, gaya kepemimpinan, profesionalisme, motivasi kerja, etika profesi, kepuasan kinerja, struktur akuntan, good governance, kompetensi dan kecerdasan intelektual. Faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan kantor jasa akuntan di PT. Eriadi Fathur Rokhman adalah komitmen organisasi karena untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasi karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan, sehingga dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi perusahaan.

## **SARAN**

Akuntan diharapkan mampu menangani tanggungjawab yang ada dalam profesinya. Akuntan publik harus terdaftar di Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan memiliki izin dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah tempat dimana akuntan publik memberikan jasanya yaitu jasa sertifikasi, termasuk audit laporan keuangan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amir, Abadi Jusuf. (2008). Sistem Informasi Akuntansi. Salemba Empat.
- Agus Widarsono. (2007). Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. Bumi Aksara.
- Bandi. (2006). Pengaruh Respon Dalam Investasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Perusahaan: Strategi Bisnis, Kematangan Teknologi Informasi, dan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Anteseden. Simposium Nasional Akuntansi IX Padang.
- Hariandja. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2007). Standar Akuntansi Keuangan Edisi 2007. Salemba Empat.
- Jumingan. (2006). Analisis Laporan Keuangan. Bumi Aksara.
- Prasetya, Bayu Adi. (2011). Pengaruh Tanggungjawab Pengalaman Otonomi Terhadap Prestasi Kerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Kota Semarang. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.