
ABSTRAK

Di tempat kerja terdapat *role senders* yang merupakan pemberi informasi atau perintah dan memiliki ekspektasi terhadap bagaimana penerima informasi atau perintah harus berperilaku. *Role senders* memiliki potensi timbulnya tekanan peran. Tekanan peran terdiri dari konflik peran dan ketidakjelasan peran. Konflik peran adalah tingkat ketidakcocokan atas harapan yang dihubungkan dengan peran. Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan. Tekanan peran dapat menyebabkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner ke beberapa kantor akuntan publik di Bandung.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tekanan peran yang terdiri dari konflik peran dan ketidakjelasan peran mempunyai pengaruh terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan. Pengaruh konflik peran terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan adalah sebesar 43,2%. Sedangkan pengaruh ketidakjelasan peran terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan adalah sebesar 58,5%. Semakin tinggi tekanan peran yang dialami oleh staf akuntan, maka semakin tinggi pula keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Kata kunci: Tekanan Peran, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Keinginan Berpindah Pekerjaan

ABSTRACT

In the workplace was gotten role senders that was the information giver or the order and had expectation against how the information recipient or the order must behave. Role senders had the potential for the emergence role stress. Role stress consisted of role conflict and role ambiguity. Role conflict was the level of the incompatibility on hope that was connected with the role. Role ambiguity was the nonexistence of adequate information that was needed by someone to undertake his role by means of that was satisfactory. Role stress could cause turnover intentions. The method used is descriptive research. Data collection method using survey method. The data were collected through questionnaires sent to several public accountant firms in Bandung.

From results of this research could be concluded that the role stress that consisted of role conflict and role ambiguity had impact on turnover intentions. The influence of role conflict on turnover intentions was of 43.2%. Whereas the influence of role ambiguity on turnover intentions was of 58.5%. It was increasingly high that the role stress that was experienced by the accountant's staff, then increasingly high also the turnover intentions.

Keywords: Role Stress, Role Conflict, Role Ambiguity, Turnover Intentions

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	6
1.6 Metodologi Penelitian	10
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Auditing	11
2.1.1 Pengertian Auditing	11
2.1.2 Jenis-jenis Audit.....	12

2.1.3 Jenis-jenis Auditor	14
2.1.4 Kantor Akuntan Publik (KAP).....	17
2.1.4.1 Izin Usaha Kantor Akuntan Publik	18
2.1.4.2 Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik	19
2.1.5 Perizinan Akuntan Publik	27
2.1.6 Standar Profesional Akuntan Publik	28
2.1.7 Jasa yang Diberikan oleh Kantor Akuntan Publik	30
2.2 <i>Role Stress</i> (Tekanan Peran)	34
2.2.1 Pengertian <i>Role</i> (Peran)	34
2.2.2 Pengertian <i>Stress</i> (Tekanan).....	35
2.2.3 Pengertian <i>Role Stress</i>	36
2.2.4 <i>Role Conflict</i>	37
2.2.5 <i>Role Ambiguity</i>	38
2.3 <i>Turnover Intentions</i> (Keinginan Berpindah Pekerjaan)	39
2.4 Hubungan antara <i>Role Stress</i> dengan <i>Turnover Intentions</i>	41
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	43
3.2 Metode Penelitian	43
3.2.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2.2 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	44
3.2.2.1 <i>Role Conflict</i> (X1).....	44
3.2.2.2 <i>Role Ambiguity</i> (X2)	45
3.2.2.3 <i>Turnover Intentions</i> (Y)	46

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.2.4 Populasi dan Sampel.....	49
3.2.5 Pengujian Hipotesis	50
3.2.6 Teknik Pengolahan Data.....	51
3.2.6.1 Regresi	51
3.2.6.2 Uji Validitas	51
3.2.6.3 Uji Reliabilitas	52
3.2.6.4 Analisis Koefisien Korelasi Pearson.....	53
3.2.7 Penarikan Kesimpulan	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Hasil Pengumpulan Data.....	55
4.1.2 Analisa Data.....	55
4.2 Pembahasan.....	68
4.2.1 Hubungan <i>Role Conflict</i> dengan <i>Turnover Intentions</i>	68
4.2.2 Hubungan <i>Role Ambiguity</i> dengan <i>Turnover Intentions</i>	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasionalisasi Variabel (Variabel X)	46
Tabel 3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel (Variabel Y)	47
Tabel 4.1 Correlations <i>Role Conflict</i>	56
Tabel 4.2 Correlations <i>Role Ambiguity</i>	57
Tabel 4.3 Correlations <i>Turnover Intentions</i>	58
Tabel 4.4 Pengujian Validitas	59
Tabel 4.5 Reliability Statistics untuk <i>Role Conflict</i>	61
Tabel 4.6 Item-Total Statistics untuk <i>Role Conflict</i>	61
Tabel 4.7 Reliability Statistics untuk <i>Role Ambiguity</i>	62
Tabel 4.8 Item-Total Statistics untuk <i>Role Ambiguity</i>	62
Tabel 4.9 Reliability Statistics untuk <i>Turnover Intentions</i>	63
Tabel 4.10 Item-Total Statistics untuk <i>Turnover Intentions</i>	63
Tabel 4.11 Hubungan antara <i>Role Conflict</i> dengan <i>Turnover Intentions</i>	65
Tabel 4.12 Hubungan antara <i>Role Ambiguity</i> dengan <i>Turnover Intentions</i>	65
Tabel 4.13 Model Summary untuk <i>Role Conflict</i> dan <i>Turnover Intentions</i>	67
Tabel 4.14 Anova untuk <i>Role Conflict</i> dan <i>Turnover Intentions</i>	67
Tabel 4.15 Model Summary untuk <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Turnover Intentions</i>	67
Tabel 4.16 Anova untuk <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Turnover Intentions</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Paradigma Penelitian..... 10

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner

LAMPIRAN 2 r Tabel