

ABSTRAK

**“ Pengaruh Tekanan Peran (*Role Stress*) Terhadap Keinginan Untuk
Berpindah Pekerjaan”
(Studi Survei Pada Kantor Akuntan Publik di Bandung)**

Penelitian ini membicarakan seputar tekanan peran (*role stress*) yang dialami oleh auditor senior atau auditor junior yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) wilayah Bandung serta seberapa besar pengaruhnya terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan. Penelitian ini didasarkan pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa konflik peranan (*role conflict*) berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan berhubungan positif dengan keinginan staf kantor akuntan publik di negara-negara barat untuk berpindah pekerjaan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan di Singapura, hubungan antara konflik peranan (*role conflict*) dengan keinginan staf kantor akuntan publik untuk berpindah pekerjaan adalah tidak signifikan (Aryee *et al.*,1991). Hasil penelitian yang dilakukan di negara-negara barat dan Singapura sangat bertolak belakang. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis juga ingin mengetahui apakah tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari konflik peranan (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang dialami oleh auditor senior atau auditor junior yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) wilayah Bandung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan, sama halnya dengan yang terjadi di negara-negara barat. Selain itu juga penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruhnya.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan studi survei dan menggunakan metode statistik non parametrik. Data yang terkumpul diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan responden auditor senior atau auditor junior yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) DRS. Bambang Budi Tresno, KAP Atang Djaelani dan KAP Arifin, Halid dan Rekan.

Pengujian penelitian ini menggunakan Koefisien Korelasi Rank Spearman untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel tekanan peran (*role stress*) terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan, dan terbukti bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel penelitian dengan tingkat keeratan 0.522. Pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan uji-t dan memperoleh hasil bahwa H_0 ditolak sehingga dinyatakan bahwa tekanan peran (*role stress*) yang dialami oleh auditor senior atau auditor junior yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) wilayah Bandung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 27.25% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK.....i

KATA PENGANTAR.....iii

DAFTAR ISI.....vi

DAFTAR TABEL.....xi

DAFTAR DIAGRAM.....xii

DAFTAR LAMPIRAN.....xiii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....1

1.2 Perumusan Masalah.....4

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....5

1.4 Kegunaan Penelitian.....6

1.5 Kerangka Pemikiran.....7

1.6 Pembatasan Masalah.....13

1.7 Metode Penelitian.....13

1.7.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....13

1.7.2 Teknik Pengumpulan Data	15
1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Audit.....	19
2.1.1 Jenis-Jenis Audit.....	20
2.1.2 Tahap-Tahap Pelaksanaan Audit.....	21
2.2 Tinjauan Tentang Profesi Auditor.....	24
2.2.1 Pengertian Akuntan.....	24
2.2.2 Peran dan Tanggung Jawab Profesi Akuntan.....	26
2.2.3. Kualitas Personal Pada Seorang Akuntan.....	26
2.2.4 Jenis-Jenis Auditor.....	27
2.2.5 Hubungan Akuntan, Akuntan Publik dan Auditor.....	29
2.3 Akuntan Publik.....	30
2.3.1 Sejarah dan Perkembangan Akuntan Publik.....	30
2.3.2 Jasa Profesi Akuntan Publik.....	32
2.3.3 Akuntan Publik Bersertifikat.....	35
2.3.3.1 Syarat Menjadi Akuntan Publik Bersertifikat.....	36
2.3.4 Perijinan Menjadi Akuntan Publik.....	38
2.3.5 Kode Etik Akuntan Publik.....	39

2.3.6 Standar Profesi Akuntan Publik.....	45
2.4 Kantor Akuntan Publik (KAP).....	48
2.4.1 Kategori Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP).....	48
2.4.2 Aktivitas Kantor Akuntan Publik (KAP).....	50
2.4.3 Perijinan.....	52
2.4.3.1 Perijinan Kantor Akuntan Publik.....	53
2.4.3.2 Perijinan Pembukaan Cabang Kantor Akuntan Publik.....	54
2.4.4 Organisasi Kantor Akuntan Publik (KAP).....	55
2.4.5 Hierarki Auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP).....	57
2.5 Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>)	58
2.5.1 Konflik Peranan (<i>Role Conflict</i>).....	64
2.5.2 Ketidakjelasan Peran (<i>Role Ambiguity</i>)	66
2.6 Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan.....	67
2.7 Hubungan Antara Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>) Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan.....	69

BAB III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	72
3.2 Metode Penelitian.....	72

3.2.1 Metode yang Digunakan.....	73
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	75
3.2.2.1 Variabel Tekanan Peran (<i>RoleStress</i>).....	75
3.2.2.2 Variabel Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan....	78
3.2.3 Rancangan Pengujian.....	80
3.2.3.1 Penetapan Hipotesis.....	81
3.2.3.2 Pemilihan Tes Statistik dan Pengujian Hasil Tes Statistik.....	81
3.2.3.3 Penetapan Tingkat Signifikansi.....	86
3.2.4 Metode Pengumpulan Data.....	87
3.2.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	87
3.2.4.2. Populasi dan Pemilihan Sampel.....	88
3.2.4.3 Pengujian Data.....	89
3.2.4.3.1 Pengujian Validitas.....	90
3.2.4.3.2 Pengujian Reliabilitas.....	92
3.3 Penarikan Kesimpulan.....	96
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	96

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	97
---------------------------	----

4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	97
4.1.2 Karakteristik Responden.....	98
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	100
4.1.3.1 Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>).....	101
4.1.3.2 Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan.....	105
4.1.4 Hasil Pengujian Data.....	108
4.1.4.1 Pengujian Validitas.....	108
4.1.4.2 Pengujian Reliabilitas.....	111
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis.....	113
4.2 Pembahasan.....	118
4.2.1 Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>).....	118
4.2.2 Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan.....	120
4.2.3 Pengaruh Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>) Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan.....	121
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	124
5.2 Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA.....	128
Lampiran I.....	130

Lampiran II.....	139
Lampiran III.....	140
Lampiran IV.....	143
Lampiran V.....	144
Lampiran VI.....	145

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X (<i>Role Stress</i>).....	76
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Y (Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan.....)	79
Tabel 4.1 Data Penyebaran Kuesioner.....	98
Tabel 4.2 Skor Jawaban Responden Atas Variabel Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>).....	101
Tabel 4.3 <i>Weighted Mean Score</i> Untuk Variabel Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>).....	103
Tabel 4.4 Skor Jawaban Responden Atas Variabel Keinginan Berpindah Pekerjaan.....	106
Tabel 4.5 <i>Weighted Mean Score</i> Variabel Keinginan Berpindah Pekerjaan.....	107
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>).....	109
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan.....	110
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>).....	112
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Keinginan	

UntukBerpindah Pekerjaan.....	113
Tabel 4.10 Tabel Korelasi Pearson.....	114

DAFTAR DIAGRAM

Halaman

Diagram 1.1 Rerangka Teoritis.....	12
Diagram 1.2 Kerangka Penelitian.....	17
Diagram 2.1 Bagan Hubungan Akuntan, Akuntan Publik dan Auditor.....	29
Diagram 2.2 Ikhtisar Standar Profesi Akuntan Publik.....	47
Diagram 2.3 Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik (KAP).....	57
Diagram 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	99
Diagram 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	99
Diagram 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	99
Diagram 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	100
Diagram 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	100

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner.....	130
Lampiran II Jawaban Per Item Untuk Kuesioner Penelitian.....	139
Lampiran III Hasil Validitas Variabel Tekanan Peran (Role Stress)	140
Lampiran IV Hasil Validitas Variabel Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan.....	143
Lampiran V Surat Pernyataan.....	144
Lampiran VI Daftar Riwayat Hidup.....	145