

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kantor akuntan publik adalah salah satu tempat bekerja yang rata-rata digemari oleh sarjana akuntansi untuk menambah pengalaman. Maka tidak jarang jika seseorang yang baru mendapatkan gelar sarjana akuntansi, bercita-cita menjadi seorang akuntan publik. Seorang akuntan publik memberikan jasa layanan audit, jasa konsultansi manajemen, dan jasa konsultan sehingga seorang akuntan publik dituntut untuk mempunyai keahlian akuntansi dan layanan pada komunitas regional, nasional dan terkadang basis internasional (Arens et al.,2003). Begitu pentingnya fungsi seorang akuntan publik di dalam pekerjaannya, maka agar akuntan publik bisa menjalankan tugasnya dengan baik, lingkungan kerja tempat mereka bekerja pun harus memadai.

Lingkungan kerja yang umumnya dialami oleh para akuntan publik adalah lingkungan kerja yang kemungkinan besar terdapat tekanan-tekanan maupun konflik yang bermuara pada terjadinya tekanan peran (*role stress*) berupa konflik peranan (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dalam menjalankan tugasnya (Baker,1977 dalam Bamber *et al.*,1989).

Lingkungan kantor akuntan publik tempat para akuntan publik bekerja, yang tidak mempunyai struktur audit yang jelas,merupakan sumber potensial terjadinya konflik peran. Hal ini bisa terjadi karena para auditor tidak mempunyai suatu

gambaran yang jelas bagaimana harus memulai suatu tugas. Di satu sisi, akuntan publik dituntut untuk menghasilkan suatu laporan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, tetapi di sisi lain akuntan publik akan dihadapkan oleh berbagai kepentingan klien yang akan diauditnya (Bamber et al.,1989).

Pengaruh konflik dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan tidak hanya bagi individu dalam bentuk akibat-akibat emosional seperti tingginya tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan dan rendahnya kepuasan kerja serta *turnover* yang tinggi. Tekanan peran yang dialami oleh auditor senior pada kantor akuntan publik besar, menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keinginan untuk berpindah pekerjaan yang berdampak buruk bagi kantor akuntan publik itu sendiri (Augston,2000).

Dalam suatu penelitian yang menggunakan akuntan pada semua level, ditemukan bahwa konflik peran akuntan (antara norma birokratik dan profesional) berhubungan positif dengan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Selain itu, ada tiga sumber konsekuensi yang potensial dari konflik kerja dan ketidakjelasan peran, yaitu tekanan kerja (*job related tension*), kepuasan kerja (*job satisfication*), dan keinginan untuk berpindah pekerjaan (*intent to leave*) (Augston,2000).

Pada umumnya, kantor akuntan publik selalu berusaha untuk mengurangi tingkat perputaran yang terjadi pada para akuntan publiknya. Tingginya perputaran para akuntan publik akan menimbulkan kerugian yang cukup material yang dialami oleh kantor akuntan publik. Data menunjukkan bahwa sekitar 85% profesional akuntansi yang bekerja di dalam kantor akuntan publik besar telah meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik

(Belkaou,1989 dalam Mael dan Ashforth,1995). Snead dan Harrel (1991) juga menunjukkan tingkat perputaran yang cukup tinggi pada kantor akuntan publik akhir-akhir ini. Salah satu yang mengakibatkan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan pada para akuntan publik yaitu adanya pengaruh buruk dari proses pemikiran disfungsional. Proses pemikiran disfungsional akan muncul akibat terjadinya konflik ataupun perasaan tidak gembira dan tidak puas yang dialami oleh para akuntan publik atas lingkungan pekerjaan mereka, atau yang biasa kita kenal sebagai **tekanan peran** (*role stress*) (Judge dan Loebbecke,1993).

Pada umumnya, karakteristik yang berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan para akuntan publik untuk berpindah pekerjaan adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Bline *et al.*,1991). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa konflik peranan merupakan variabel antesenden yang berkolerasi serta menimbulkan konsekuensi keinginan untuk berpindah pekerjaan (Mathiew dan Zalar,1990).

Keinginan berpindah (*intent to leave*) pekerjaan merupakan keinginan para akuntan publik untuk meninggalkan kantor akuntan publik tempat mereka bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik. Keinginan untuk berpindah pekerjaan mengacu pada hubungannya dengan kantor akuntan publik dan belum tentu diwujudkan dengan meninggalkan kantor akuntan publik tersebut (Augston,2000).

Berdasarkan fenomena yang terjadi, saya sebagai penulis tertarik untuk mengungkapkan tingkat tekanan peran (*role stress*) pada lingkungan kantor

akuntan publik dan pengaruhnya terhadap keinginan auditor senior atau auditor junior yang bekerja di kantor akuntan publik untuk berpindah pekerjaan.

Dari uraian di atas, saya sebagai penulis memilih judul:

“Pengaruh Tekanan Peran (*Role Stress*) Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan”

(Studi Survei Pada Kantor Akuntan Publik Di Bandung)

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang saya buat di atas, maka saya sebagai penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan auditor senior maupun auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik untuk berpindah pekerjaan.
2. Seberapa besar pengaruh dari tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang dialami oleh auditor senior maupun auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik terhadap keinginannya untuk berpindah pekerjaan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, menganalisa, mengetahui, dan menjelaskan mengenai pengaruh tekanan peran (*role stress*) terhadap keinginan auditor senior atau auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik untuk berpindah pekerjaan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah auditor senior maupun auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik pada umumnya mengalami tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).
2. Untuk membuktikan apakah tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan auditor senior maupun auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik untuk berpindah pekerjaan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang dialami auditor senior maupun auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik terhadap keinginannya untuk berpindah pekerjaan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang saya lakukan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menambah pengetahuan, memperoleh masukan dan memberikan pengalaman tentang masalah yang diteliti.

2. Pihak Kantor Akuntan Publik

Dapat memanfaatkan informasi yang diperoleh mengenai pengaruh tekanan peran (*role stress*) terhadap keinginan auditor senior atau auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik untuk berpindah pekerjaan sehingga pihak pimpinan kantor akuntan publik yang bertanggung jawab terhadap para akuntan publik yang bekerja di kantor akuntan publik tersebut dapat berusaha meminimalkan tingkat perputaran (*turnover*) auditor senior maupun auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik sebagai akibat dari dialaminya tekanan peran (*role stress*).

3. Peneliti lainnya

Sebagai bahan referensi dan tolak ukur bagi penelitian lebih lanjut yang lebih luas dan mendalam yang diharapkan bisa menghasilkan penelitian yang lebih baik dari penelitian yang saya buat ini.

4. Para Pembaca

Penelitian yang saya buat ini diharapkan menjadi salah satu hasil penelitian yang digemari dan yang bisa menambah pengetahuan para pembaca.

1.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian-penelitian yang menghubungkan antara tekanan peran (*role stress*) dan keinginan staf kantor akuntan publik untuk berpindah pekerjaan memang sudah banyak diteliti oleh para profesional akuntan baik di negara-negara barat maupun di negara-negara timur. 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. Oleh sebab itu, saya sebagai penulis ingin melakukan penelitian untuk hal yang sama yaitu menguji hubungan antara tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari konflik peranan (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dengan keinginan staf kantor akuntan publik yang ada di Indonesia, khususnya yang ada di Kota Bandung untuk berpindah pekerjaan.

Konsep yang mendasari penelitian ini diambil dari teori peran. Teori peran ini menekankan pada sifat individual, sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya dalam suatu lingkungan masyarakat. Peran didefinisikan sebagai perangkat aktivitas yang diharapkan dari seseorang yang memegang suatu pekerjaan atau posisi dalam suatu kelompok atau organisasi (Schemerhorn,1991: 406).

Tekanan peran (*role stress*) didefinisikan dengan seberapa luas ekspektasi serangkaian peran para anggota organisasi yang tidak jelas atau membingungkan (*ambiguous*) atau tidak adanya kesesuaian antara yang satu dengan yang lainnya (*conflict*). Tekanan peran (*role stress*) sebagai kesatuan dua indikator yaitu konflik peranan (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) (*Schemerhorn,1991*). Jadi dapat terlihat dengan jelas uraian di atas bahwa tekanan peran (*role stress*) dalam pekerjaan terdiri dari dua indikator, yaitu:

1. Konflik peranan (*role conflict*)
2. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Konflik peranan (*role conflict*) adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan terhadap satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin untuk mentaati yang lainnya (Wolfe dan Snock,1962 dalam Bamber et al.,1989).

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Kahn *dkk.*,1964 dalam Steven *et al.*,2001). Kesulitan yang berhubungan dengan ketidakjelasan peran tersebut adalah berupa koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi dan adaptabilitas (Suwandi dan Indrianto,1999).

Koordinasi arus kerja yang dimaksudkan menyangkut seberapa baik berbagai aktivitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasikan dan seberapa jauh seseorang mendapat informasi mengenai kemajuan yang dicapainya yang berkaitan dengan tugas yang dijalankan. Kecukupan wewenang berkaitan dengan

sejauh mana seseorang mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan yang perlu diambil dalam mengatasi masalah kerja. Kecukupan komunikasi menyangkut tersedianya informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai dengan yang dibutuhkan. Adaptabilitas mengacu pada kemampuan untuk menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu (Suwandi dan Indrianto,1999).

Konflik peranan (*role conflict*) sebagai suatu keadaan yang tidak menyenangkan berupa pertentangan yang terjadi pada diri seseorang yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tuntutan peran dari suatu pekerjaan atau jabatan dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Hal ini tampak pada tingkah laku atau hasil yang tidak sesuai dengan tuntutan jabatan dan cenderung terjadi penyimpangan. Sementara itu, ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) didefinisikan sebagai suasana di mana karyawan tidak jelas tentang peran (fungsi, wewenang, dan tanggung jawab) yang diharapkan pada dirinya dari perusahaan tempat mereka bekerja (Elizabet,2002).

Pengertian yang sama dinyatakan oleh Schemerhorn (1991) dalam bukunya ***“Managing Organizational Behaviour”***:

“Role ambiguity occurs when the person in a role is uncertain about the role expectations of the role set. Role conflict is occurs when the person in a role is unable to respond to expectation of one or more member of the role set.”

Peran akuntan publik secara khusus rentan terhadap kedua komponen tekanan peran tersebut (Schemerhorn,1991) karena:

1. Sifat *boundary spanning*.

2. Adanya potensi ekspektasi yang berlawanan dari klien dan perusahaan
3. Kompleksitas audit modern serta akibat-akibat yang ditimbulkan oleh kinerja peran yang buruk.

Berdasarkan literatur-literatur yang ada, stres yang dialami seseorang tidak akan selalu berdampak negatif pada orang tersebut tetapi bergantung pada situasi, kondisi maupun latar belakang lingkungan dan budaya di mana seseorang bekerja ataupun peran yang diemban seseorang dalam lingkungan dan budaya yang berbeda pula. Tetapi bagaimanapun juga, stres yang terlalu berlebihan akan berdampak negatif pada seseorang (Schemerhorn,1991).

Konflik peranan (*role conflict*) menyebabkan timbulnya konsekuensi-konsekuensi negatif bagi para profesional dan organisasi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu, perusahaan selalu mencari cara menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama *disfunctional turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan bagi karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Walaupun pada kasus tertentu, perputaran kerja banyak dialami karyawan yang berkinerja rendah, tetapi tingkat perpindahan kerja karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung perusahaan jauh lebih besar dibandingkan kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan yang baru (Jackson dan Schuller dalam Steven,2001).

Variabel keinginan berpindah pekerjaan berhubungan secara signifikan serta dapat digunakan untuk meramalkan tingkat perputaran yang sesungguhnya seperti ditunjukkan dalam studi-studi sebelumnya yang menggunakan variabel

keinginan berpindah pekerjaan dan tingkat *turnover*. Dengan demikian, organisasi dapat mengevaluasi hasil studi sehubungan dengan tingkat perputaran yang sesungguhnya dihadapi (Hom *et al.*,1992).

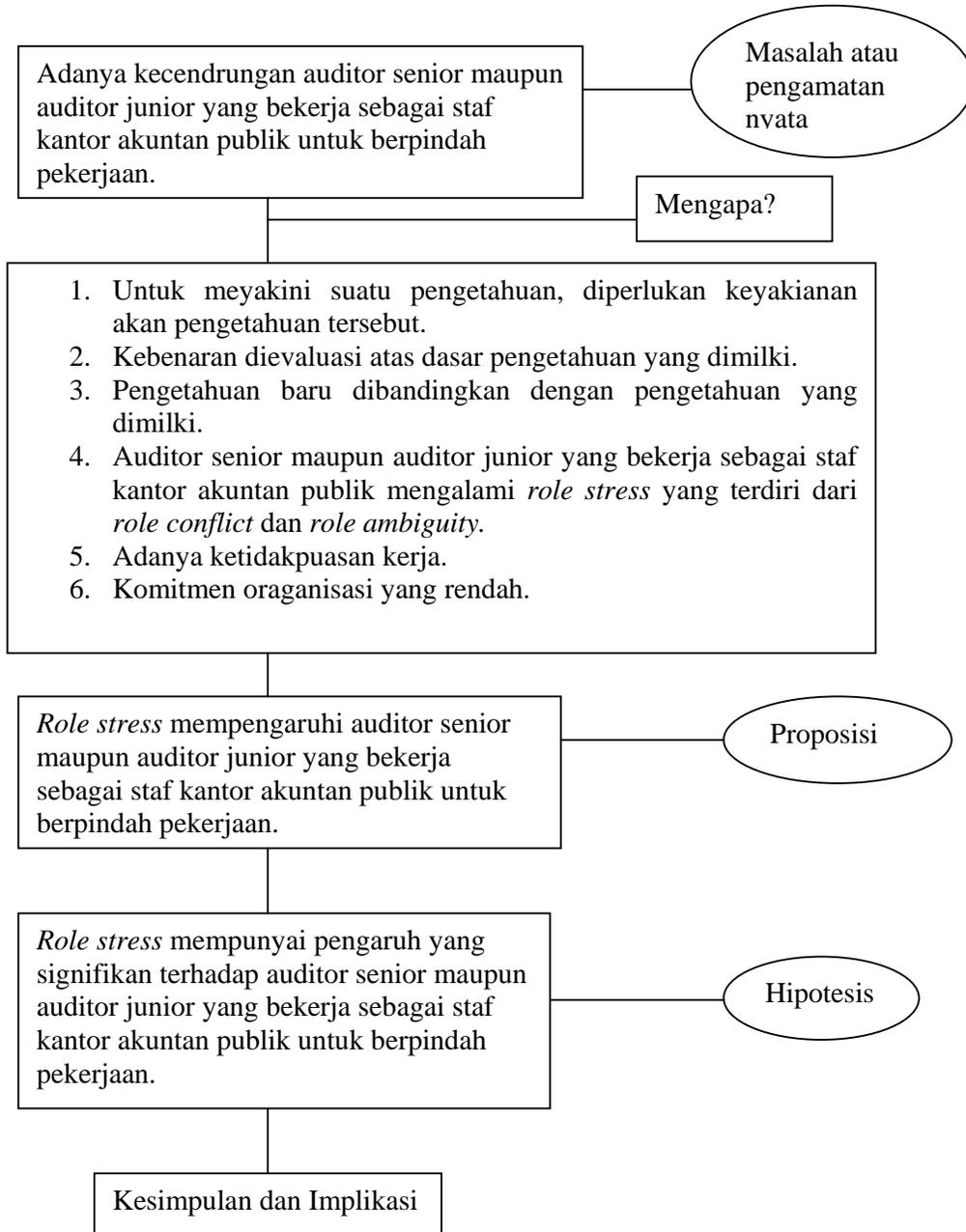
Keinginan berpindah pekerjaan mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lainnya. Keinginan untuk berpindah pekerjaan mengacu pada hubungannya dengan organisasi yang belum tentu diwujudkan dalam tindakan yang pasti untuk meninggalkan organisasi tersebut (Augston,2000)

Penelitian-penelitian yang dilakukan menggunakan variabel-variabel yang cukup luas yang meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri terdiri dari beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar dari pekerjaannya, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Abelson,1987 dalam Steven,2001).

Berdasarkan uraian di atas, maka saya sebagai penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

“Tekanan peran (*role stress*) yang dialami auditor senior atau auditor junior yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) wilayah Bandung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan.”

Diagram 1.1
Rerangka Teoritis



1.6 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan pembatasan masalah dengan maksud agar penelitian yang penulis lakukan ini mempunyai suatu arah yang jelas sehingga hasilnya jelas dan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Pembatasan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu tingkat keberlakuan umum atau generalisasi dari hasil penelitian yang dibatasi oleh fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian atau data penelitian sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang tidak saya teliti. Faktor-faktor yang penulis teliti yaitu 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 sebagai staf kantor akuntan publik yang ada di Bandung, serta hubungan tekanan peran (*role stress*) terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan, dan juga seberapa jauh tingkat hubungan itu.

1.7 Metode Penelitian

Pada metode penelitian ini dijelaskan secara rinci tahap-tahap mengenai metode yang digunakan dan teknik pengumpulan data penelitian.

1.7.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kelompok kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir,1999:63). Sedangkan pendekatan yang

digunakan adalah jenis studi survei melalui penyebaran kuesioner dan observasi dengan objek penelitian auditor senior atau auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik yang ada di Bandung.

Dalam prakteknya, penelitian dengan metode deskriptif tersebut sering tidak dapat dipisahkan secara jelas dengan metode analitis yaitu metode di mana penelitian menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun,1999:5). Oleh karena itu, dapat disebutkan bahwa metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif analitis.

Penulis menggunakan metode deskriptif analitis karena menurut penulis metode ini sangat cocok digunakan dalam penelitian yang penulis lakukan dan dengan metode ini penulis mengharapkan agar bisa mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penulis bisa mengatakan bahwa metode ini cocok dengan penelitian ini karena dengan metode deskriptif analitis, penulis bisa meneliti staf kantor akuntan publik baik auditor senior atau auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik di Bandung dengan suatu kondisi dialaminya tekanan peran (*role stress*) oleh para staf kantor akuntan publik baik junior maupun senior yang mempengaruhi keinginan para staf kantor akuntan publik untuk berpindah pekerjaan. Pengaruh ini diteliti dengan menganalisis hubungan sebab akibat antara tekanan peran (*role stress*) yang dialami oleh auditor senior atau auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik yang ada di Bandung dengan keinginannya untuk berpindah pekerjaan, sehingga selain penulis bisa mengetahui apakah ada pengaruh tekanan peran (*role stress*)

terhadap staf kantor akuntan publik untuk berpindah pekerjaan, penulis juga bisa mengetahui seberapa besar tingkat pengaruhnya.

1.7.2 Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan oleh penulis dalam penelitian mengenai pengaruh tekanan peran (*role stress*) terhadap keinginan staf kantor akuntan publik untuk berpindah pekerjaan yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik-teknik penelitian yang digunakan penulis, yaitu:

1. Studi Lapangan (Field Study**)**

Penelitian dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung ke objek yang diteiti, dalam hal ini adalah auditor senior atau auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan pulik di Bandung. Teknik yang digunakan untuk memperoleh data primer antara lain melalui:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan upaya untuk memperoleh informasi dengan cara menyebarkan lembar-lembar pernyataan untuk diisi oleh auditor senior atau auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik di Bandung dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan.

b. Observasi

Observasi merupakan upaya untuk memperoleh informasi dengan cara menggunakan indera perasa untuk menilai aktivitas-aktivitas tertentu. Observasi yang penulis lakukan, yaitu: mengamati auditor senior atau auditor junior yang sedang melaksanakan tugasnya untuk memperoleh

keyakinan apakah auditor senior atau auditor junior yang disertai tanggung jawab mengalami tekanan peran dan seberapa besar pengaruh tekanan peran (*role stress*) tersebut terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan.

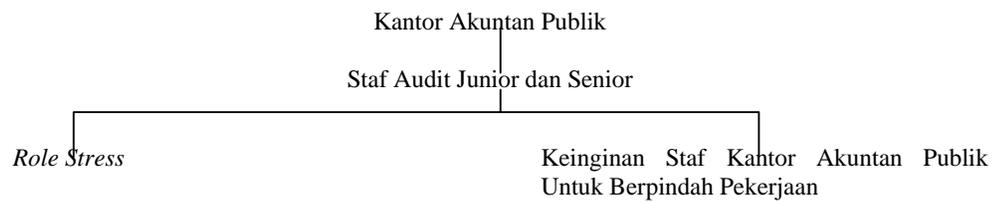
2. Studi Kepustakaan (*Library Study*)

Studi kepustakaan merupakan upaya untuk memperoleh informasi dengan cara membaca dan mempelajari literatur-literatur berupa jurnal-jurnal penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian untuk memperoleh data sekunder sehingga saya sebagai penulis memperoleh landasan teoritis yang cukup kuat dalam melihat dan membahas kenyataan yang ditemui di lapangan.

Diagram 1.2

Kerangka Penelitian

Pengaruh tekanan peran (*role stress*) terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan



Role Conflict

Ketidaksesuaian antara tuntutan peran dengan pengetahuan dan kemampuan seorang staf audit

Role Ambiguity

Ketidakjelasan tentang fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang diharapkan dari seorang staf audit

Hipotesis Penelitian

- Ho = Tekanan peran (*role stress*) yang dialami oleh auditor senior atau auditor junior yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) wilayah Bandung tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan
- H1 = 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

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Statistik: Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank-Spearman dan Uji-t

Kesimpulan dan Implikasi

1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu auditor senior atau auditor junior yang bekerja di kantor akuntan publik wilayah Bandung.

Waktu penelitian akan dilakukan dari Bulan November sampai dengan selesai.