

ABSTRAK

Stress adalah suatu keadaan dimana seorang individu mengalami suatu tekanan atau beban yang seringkali menimbulkan suatu reaksi yang negative dari individu tersebut. Dengan penelitian yang penulis lakukan, dan berhubungan dengan topik audit yang diambil, maka penulis akan membicarakan dan membahas beberapa masalah yang dialami oleh individu atau kelompok organisasi yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Bandung yaitu mengenai Tekanan Peran (*Role Stress*). Tekanan Peran (*role stress*) mempunyai 2 dimensi, yaitu Konflik Peranan (*Role Conflict*) dan Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*). *Role Conflict* adalah *Role Ambiguity* adalah suatu kondisi dimana seseorang pemegang peran (*role holder*) tidak mempunyai penjelasan yang memadai dari pihak manajemen perusahaan atas peran (fungsi, wewenang dan tanggung jawab) yang diharapkan untuk diemban olehnya.

Penelitian ini dilakukan penulis atas dasar sebagai pembuktian bahwa adanya masalah-masalah mengenai Tekanan Peran (*role stress*) di sekitar para individu yang mempunyai jabatan atau tanggung jawab di dalam suatu perusahaan atau organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaan (*intent to leave*).

Pembuktian yang dilakukan penulis melalui penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan studi survei dan menggunakan metode statistik non parametrik. Data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner di beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Bandung, yaitu : KAP Jojo Sunarjo Ruchiat & Arifin , KAP Drs. Bambang Budi Tresno, KAP Ilya Avianti & Rekan, KAP Prof.Dr. H. TB. Hasanuddin & Rekan, KAP. Dra. Yati Ruhayat.

Pengujian penelitian ini menggunakan koefisien Korelasi Rank Spearman untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel tekanan peran (*role stress*) terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*intent to leave*). Hasil dari pengujian penelitian ini adalah terbukti mempunyai hubungan dengan tingkat 0,613. Pengujian Hipotesis yang dilakukan menggunakan uji-t dan memperoleh hasil H_0 ditolak, dengan pengaruh sebesar 37,6%, yang artinya bahwa Tekanan Peran (*role stress*) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (*intent to leave*).

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK.....i

KATA PENGANTAR.....ii

DAFTAR ISI.....vii

DAFTAR GAMBAR.....xi

DAFTAR TABEL.....xii

DAFTAR

LAMPIRAN.....xiii

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Identifikasi Masalah 5

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian 5

1.4 Kegunaan Penelitian 6

1.5 Kerangka Pemikiran 6

1.6 Pembatasan Masalah 12

1.7 Metode Penelitian 13

1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian 13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 14

2.1 Tinjauan Audit 14

2.1.1 Pengertian Auditing 14

2.1.2 Jenis Auditing 16

2.1.3 Proses Auditing	18
2.2 Profesi Auditor	21
2.2.1 Jenis-jenis Auditor	22
2.3 Profesi Akuntan Publik	23
2.3.1 Sejarah dan Perkembangan Akuntan Publik	24
2.3.2 Jasa yang diberikan oleh Akuntan Publik	24
2.3.3 Hirarki Auditor di Kantor Akuntan Publik	27
2.3.4 Quality Control Untuk Kantor Akuntan Publik	29
2.3.5 Standar Profesional Akuntan Publik	30
2.3.6 Kode Etik Akuntan Publik	33
2.4 Kantor Akuntan Publik	34
2.5 <i>Role Stress</i>	35
2.5.1 Definisi Peran (<i>Role</i>)	35
2.5.2 Pengertian Tekanan (<i>Stress</i>)	36
2.5.3 Faktor Potensial Penyebab <i>Stress</i>	37
2.5.4 Dampak <i>Stress</i>	40
2.5.5 Pengertian <i>Role Conflict</i>	41
2.6 Keinginan untuk Meninggalkan Pekerjaan (<i>Intent to Leave</i>)	43
2.6.1 Hubungan <i>Role Stress</i> dengan Keinginan Untuk Meninggalkan Pekerjaan (<i>Intent To Leave</i>)	44
BAB III OBJEK DAN PENELITIAN	49
3.1 Objek Penelitian	49
3.2 Metode Penelitian	49
3.2.1 Operasionalisasi Variabel	50
3.2.1.1 Variabel Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>)	53
3.2.1.2 Variabel Keinginan Untuk Meninggalkan Pekerjaan (<i>Intent to Leave</i>)	53

3.2.2 Rancangan Pengujian	60
3.2.3 Metode Pengumpulan Data	64
3.2.3.1 Teknik Pengumpulan Data	64
3.2.3.2 Langkah-Langkah Penelitian	66
3.2.3.3 Pengujian Data	67
3.2.3.3.1 Uji Validitas	68
3.2.3.3.2 Uji Reabilitas	68
3.3. Penarikan Kesimpulan	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN.....	70
4.1 Analisis Hasil Pengumpulan Data.....	70
4.1.1 Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	71
4.1.2 Analisis Pengujian Instrumen.....	76
4.1.2.1 Validitas Kuesioner.....	76
4.1.2.2 Reliabilitas Kuesioner.....	79
4.2 Gambaran Keinginan untuk Berpindah (<i>Intent to Leave</i>) Responden.....	80
4.3 Gambaran <i>Role Stress</i> Responden.....	81
4.4 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	83
4.4.1 Pengujian Hipotesis Hubungan <i>Role Stress</i> secara Keseluruhan dan Keinginan untuk Berpindah (<i>Intent to Leave</i>).....	83
4.4.2 Pengujian Hipotesis Hubungan <i>Role Stress</i> dalam <i>Role Conflict</i> dan Keinginan untuk Berpindah (<i>Intent to Leave</i>).....	84
4.4.3 Pengujian Hipotesis Hubungan <i>Role Stress</i> dalam <i>Role Ambiguity</i> dan Keinginan untuk berpindah (<i>Intent to Leave</i>).....	85
4.5 Pembahasan.....	86

BAB V SIMPULAN PENELITIAN DAN SARAN.....	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	92
 DAFTAR PUSTAKA.....	 93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Hubungan Akuntan, Akutan Publik dan Auditor	22
Gambar 4.1 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Gambar 4.2 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Gambar 4.4 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Gambar 4.5 Persentase Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan.....	81
Gambar 4.6 Persentase <i>Role Stress</i>	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>)	54
Tabel 3.2 Operasional Variabel Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Auditor.....	75
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Role Stress.....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Keinginan untuk Berpindah Pekerjaan.....	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	79
Tabel 4.8 Persentase Keinginan untuk Berpindah (<i>Intent to Leave</i>).....	80
Tabel 4.9 Persentase Role Stress.....	82
Tabel 4.10 Hasil Analisis Statistik.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Pengumpulan Data Kuesioner
Lampiran 3	Kategorisasi Variabel Penelitian
Lampiran 4	Data Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 5	Surat Pernyataan
Lampiran 6	Riwayat Hidup Penulis