

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam kondisi perekonomian pada masa sekarang ini, terkait dengan tingkat globalisasi yang semakin mendominasi perekonomian di setiap negara, keuangan menjadi salah satu faktor penting dalam pengelolaan pembangunan di suatu negara. Hal ini secara tidak langsung memaksa negara serta seluruh pemerintahan di dalamnya untuk melaksanakan tindakan seleksi dan pemeliharaan sumber daya manusia ataupun alam demi terjaganya kualitas dan kemampuan sumber daya tersebut demi tercapainya tujuan negara dalam memajukan perekonomian serta stabilitas fungsi-fungsi negara sebagai negara maju dan berkembang.

Secara khusus, di Indonesia, lebih kurangnya pergerakan perekonomian ada di dalam perusahaan. Perusahaan-perusahaan ini mempunyai standar yang berbeda-beda dalam penerimaan sumber daya manusia yang dibutuhkan bagi masing-masing posisi terkait. Oleh karena itu penting bagi sumber daya tersebut untuk mempunyai pengetahuan serta ilmu dan kemampuan mengolah diri untuk dapat berbaur dengan segala hal yang bersangkutan dengan kualitas dirinya sebagai sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Setiap sumber daya manusia, mempunyai keinginan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Untuk ini, penulis akan mengambil contoh

sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan untuk menjadi seorang auditor . Auditor adalah seseorang yang mempunyai kemampuan di bidang audit. Pekerjaannya bersangkutan dengan pemeriksaan laporan keuangan, baik dalam hal kelalaian, penipuan, kecurangan ( fraud ), dan lainnya. Disini auditor dituntut keras untuk bisa menjaga integritasnya sebagai orang yang kompeten. Kecakapannya dalam memeriksa laporan keuangan mengharuskannya untuk menjadi orang yang teliti, mempunyai independensi tinggi, serta mempunyai kesadaran penuh mengenai tanggung jawab terhadap laporan yang akan diberikannya terhadap perusahaan.

Hal diatas berdampak besar terhadap penyesuaian diri auditor yang bersangkutan dengan lingkungan kerjayang dijalaninya. Sang auditor dituntut untuk bersikap bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Lingkungan kerja disini menjadi sangat kompetitif, dimana tekanan-tekanan yang dihadapi perkerja menjadi semakin berat dan peluang-peluang terjadinya konflik semakin besar. Dan jika tekanan tersebut terus berlangsung maka hal ini akan mengakibatkan stress atau disebut role stress.

Role stress dapat terjadi jika di dalam lingkungan pekerjaannya tidak terdapat tugas yang mempunyai struktur audit terutama pada lingkungan kantor akuntan publik. Karenanya role stress sering sekali ditemukan pada kantor-kantor akuntan publik yang tidak mempunyai struktur audit (Bamber, 1989). Dalam kantor akuntan publik yang tidak mempunyai struktur audit, para auditor tidak mempunyai gambaran yang jelas mengenai tugas yang dibebankan kepada mereka. Di satu sisi, mereka tidak mempunyai gambaran yang jelas tentang tugas yang diberikan kepada mereka,

sedangkan di sisi lain, mereka dituntut untuk menyelesaikan tugas tersebut dalam bentuk laporan yang diinginkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rebele dan E. Michaels berjudul *Independent Auditor's Role Stress: Antecedent, Outcome and Moderating Variabels* (1990) menunjukkan bahwa role stress mempunyai pengaruh negative, seperti menurunnya kualitas hasil kerja, rendahnya loyalitas pada perusahaan, konsentrasi menurun, serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Disini, terdapat hubungan yang signifikan antara role stress dengan iklim organisasional kantor akuntan publik yang dihipotesiskan sebagai sumber role stress yang potensial.

Dilihat dari sisi akuntan publik, role stress pada auditor dapat terjadi karena adanya kelalaian kantor akuntan publik dalam penerapan quality control, atas pemenuhan tanggung jawab professional terhadap klien ( auditee ). The Quality Control Standards Committee telah menetapkan lima elemen quality control yaitu : independence, integrity and objectivity; personell management, acceptance and continuation of clients and engagements; engagements performance and monitoring (Arens, 2006 : 11). Sering kali Auditor dalam sebuah kantor akuntan publik tidak qualified dan belum mempunyai pengalaman dan kecakapan yang cukup untuk melaksanakan tugas mereka secara kompeten. Disisi lain tidak ada kebijakan dan prosedur untuk meyakinkan apakah tugas yang telah dilakukan auditor telah memenuhi standard professional dan standard kualitas kantor akuntan publik tempat ia bekerja. Hal-hal tersebut dapat membuat kebingungan dan kecemasan bagi seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya yang akhirnya akan membuat auditor tersebut

mengalami stress sehingga dapat mempengaruhi independensi, integritas dan objektivitasnya dalam melakukan tugas audit terhadap kliennya (auditee).

Role stress dalam pekerjaan terdiri dari dua komponen yang berbeda yaitu role conflict dan role ambiguity (Fisher and Gitelson, 1983; Jackson and Schuler, 1985; Michaels dkk, 1988; Netlemeyer, 1990). Role conflict terjadi saat terdapat ketidaksesuaian antara harapan seorang individu dengan apa yang dilakukan oleh satu atau beberapa pihak atas aktivitas dari sebuah pekerjaan. Sedangkan Role ambiguity terjadi pada saat individu yang melaksanakan suatu peran dalam pekerjaannya mengalami kekurangan informasi mengenai aktivitas yang harus dilaksanakannya atau hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa role stress dan role ambiguity mempengaruhi tekanan kerja, kepuasan kerja, serta keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (intent to leave) yang dirasakan oleh pegawai kantor akuntan publik. Tingkat perputaran (turnover) karyawan yang tinggi juga mempunyai pengaruh dalam role stress. Oleh karena itu banyak perusahaan yang berusaha untuk mengurangi perputaran (turnover) yang terjadi pada karyawannya, karena dengan tingginya tingkat perputaran karyawan (turnover) pada perusahaan akan menimbulkan kerugian yang cukup material terhadap perusahaan. Harrel (1991) juga menunjukkan tingkat perputaran yang cukup tinggi pada kantor akuntan publik. Salah satu hal yang mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya (intent to leave) adalah pengaruh buruk dari proses pemikiran dysfunctional (Judge and Locke, 1993). Proses pemikiran dysfunctional ini muncul akibat terjadinya konflik atau

perasaan tidak menyenangkan dan ketidakpuasan karyawan dari lingkungan pekerjaan mereka atau yang lebih dikenal dengan role stress.

Sehubungan dengan fenomena-fenomena diatas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai dampak dan pengaruh role stress terhadap auditor junior yang berjudul :

**“ Pengaruh Role Stress Terhadap Auditor Dalam Meninggalkan  
Pekerjaannya”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Role Stress yang dialami junior auditor berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan junior auditor tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya.
2. Seberapa besar pengaruh role stress yang dialami oleh junior auditor terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang akan mempengaruhi tingkat turnover perusahaan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, menganalisa, mengetahui dan menjelaskan mengenai pengaruh role stress terhadap keinginan auditor untuk meninggalkan pekerjaannya (intent to leave).

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan apakah role stress yang dialami oleh auditor berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan auditor tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya (intent to leave).
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara role stress yang dialami oleh auditor terhadap keinginan auditor tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya (intent to leave).

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat bagi :

1. Peneliti  
Dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, memperoleh masukan dan memberikan pengalaman tentang masalah yang diteliti.
2. Pihak Perusahaan  
Dapat memanfaatkan informasi yang diperoleh mengenai pengaruh role stress terhadap pegawai. Sehingga dapat berusaha meminimalisir tingkat perputaran (turnover) pegawainya.
3. Peneliti lain  
Sebagai bahan referensi dan titik tolak bagi penelitian lebih lanjut yang lebih luas dan mendalam.

#### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Konsep yang mendasari penelitian ini diambil dari teori peran yang menekankan pada sifat individual, sebagai perilaku sosial, yang mempelajari perilaku

sesuai dengan posisi yang ditempatinya dalam suatu lingkungan masyarakat. Menurut Rizzo (1997) teori peran menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat *role conflict* dan *role ambiguity* yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaannya dengan tidak efektif dibanding individu lain. Peran didefinisikan sebagai perangkat aktivitas yang diharapkan dari seseorang yang memegang suatu pekerjaan atau posisi dalam suatu kelompok atau organisasi. (Schermerhorn, 1991).

Stress didefinisikan sebagai sebuah kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada kesempatan, batasan-batasan untuk meraih sebuah kesempatan tersebut, dimana kesempatan itu merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh individu tersebut (Robbins, 2003).

Stress disebabkan oleh tiga sumber potensial, yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu. Faktor lingkungan mencakup ketidakpastian ekonomi, teknologi, dan politik. Faktor organisasi mencakup struktur organisasi, organization's leadership, tuntutan interpersonal, tuntutan tugas, dan tuntutan peran (M. A. Cavanaugh, and W. R. Boswell, 2000). Sedangkan Faktor individu mencakup masalah keluarga, ekonomi, dan finansial.

Tuntutan peran atau *role demands* berhubungan dengan tekanan yang dialami oleh seorang individu atas fungsinya dalam melaksanakan suatu peran tertentu dalam sebuah organisasi. Tuntutan peran ini pada akhirnya akan menjadi salah satu aspek terbesar yang menyebabkan seorang individu mengalami *role stress*.

Role stress yaitu seberapa luas ekspektasi serangkaian peran anggota organisasi adalah tidak jelas atau membingungkan (*ambiguous*) atau tidak sesuai dengan yang lainnya atau bertentangan (*conflict*). K. W. Pei dan Davis dalam penelitiannya mendefinisikan role stress sebagai kesatuan dua indikator yaitu role conflict dan role ambiguity (1989). Hal ini diperkuat oleh pernyataan Kahn, Wolfe, Quinn, Snoeck, dan Rosenthal, dalam penelitian yang berjudul *Organization Stress: Studies and in Role Conflict and Ambiguity*, bahwa faktor atau indikator yang berpengaruh banyak dalam role stress adalah role conflict dan role ambiguity.

Role conflict didefinisikan oleh Wolfe and Snoek (1962) sebagai kejadian yang simultandari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin untuk mentaati yang lainnya. Sedangkan Handi M. H. Dalam tulisannya di Media Indonesia mendefinisikan role conflict sebagai suatu keadaan yang tidak menyenangkan berupa pertentangan yang terjadi pada diri seorang karyawan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tuntutan peran dari suatu pekerjaan atau jabatan dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Hal ini tampak pada tingkah laku atau hasil yang tidak sesuai dengan tuntutan jabatan dan cenderung menyimpang.

Pengujian path analysis Pasewark dan Strawser (1996) menemukan bahwa role conflict memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Senatra (1980) menemukan pengaruh langsung dari role conflict terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan serta dua variabel tersebut mempunyai hubungan positive.

Semakin tinggi *role conflict* yang dipersepsikan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya.

Handy M. H., masih di dalam tulisannya di *Media Indonesia*, mendefinisikan *role ambiguity* sebagai suasana dimana karyawan tidak jelas tentang peran (fungsi, wewenang, dan tanggung jawab) yang diharapkan pada dirinya dari perusahaan. Sedangkan menurut Bamber, et al. (1989), kesulitan yang berhubungan dengan *role ambiguity* adalah berupa koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi dan adaptabilitas.

Kondisi 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 berkaitan dengan tugas yang dijalankan. Kecukupan wewenang berkaitan dengan sejauh mana seseorang mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan yang perlu dalam mengatasi masalah kerja. Kecukupan komunikasi menyangkut tersedianya informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai dengan yang dibutuhkan. Sedangkan adaptabilitas mengacu pada kemampuan untuk menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Terdapat tiga konsekuensi utama yang potensial dari *role conflict* dan *role ambiguity* yaitu: tekanan kerja (*job-related tension*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*intent to leave*). Konsekuensi lain yang didokumentasikan dengan baik sebagai konsekuensi dari *role conflict* dan *role*

ambiguity untuk kelompok lainnya adalah meningkatnya job-related tension dan menurunnya kepuasan kerja (Kahn, et al.,1964).

Peran akuntan publik secara khusus rentan terhadap kedua komponen tekanan peran tersebut karena adanya potensi ekspektasi yang berlawanan dari klien dan perusahaan, serta adanya kompleksitas audit modern serta akibat-akibat yang ditimbulkan oleh kinerja peran yang buruk.

Penelitian dalam bidang akuntansi secara kuat mendukung bahwa role conflict dan role ambiguity berhubungan negative dengan kepuasan kerja dan berhubungan positive dengan tekanan kerja serta keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran diatas maka terjadinya role conflict terhadap seorang auditor dapat diindikasikan dari kurangnya pengetahuan auditor untuk menyelesaikan tugas-tugasnya serta tanggung jawabnya atas posisi atau jabatan yang sedang dijalankannya. Hal ini pada akhirnya akan membuat ekspektasi yang bertentangan dengan keinginan klien (auditee) KAP tempat auditor itu bekerja sehingga auditor mendapatkan tekanan dalam menyelesaikan tugasnya dan menimbulkan role conflict dalam pekerjaannya.

Sedangkan untuk role ambiguity terjadi dimana ketika seorang auditor diindikasikan dari ketidaktahuan dan ketidakjelasan atas apa yang menjadi tanggung jawabnya sebagai auditor, serta wewenang dan fungsi yang harus ia jalankan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya di dalam KAP tempat ia bekerja. Seringkali harapan yang diinginkan oleh KAP tersebut tidak sesuai dengan hasil yang diberikan oleh auditor tersebut. Sehingga dengan adanya ketidak jelasan struktur audit yang jelas dalam

sebuah KAP akan menyebabkan auditor mengalami role ambiguity dalam pekerjaannya.

Tekanan (stress) yang dialami oleh seseorang membawa dampak dan pengaruh yang berbeda-beda untuk setiap orang. Tergantung dari kondisi, situasi dan latar belakang lingkungan serta budaya yang sudah diterapkan oleh tempat ia bekerja atau bernaung. Untuk beberapa individu, stress mungkin tidak berpengaruh banyak terhadap dirinya, tetapi karena manusia atau individu adalah makhluk sosial, maka sekecil apapun dampak dari stress akan memberikan dampak yang negative bagi lingkungan serta pekerjaan yang sedang ia lakukan.

Atas fakta-fakta yang ada dan gambaran-gambaran mengenai dampak negative tekanan (stress), maka perusahaan selalu berusaha untuk mencari jalan keluar bagi masalah tersebut. Oleh sebab itu perusahaan berusaha untuk menurunkan tingkat perputaran (turnover) karyawan, terutama dysfunctional turnover employee yang menimbulkan penurunan tingkat kinerja perusahaan serta menaikkan berbagai potensi biaya, misal; biaya pelatihan, biaya rekrutmen,dll. Hal ini harus diantisipasi karena perusahaan harus menanggung kenaikan biaya yang begitu tinggi namun tidak mendapatkan feedback dari peningkatan kinerja karyawan baru.

Variabel keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya berhubungan secara signifikan dengan tingkat perputaran (turnover) karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh studi-studi sebelumnya yang menggunakan variabel keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan tingkat perputaran sekaligus. Dimana jika seseorang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, maka hal itu berhubungan dengan

organisasi tempat ia berada dan adanya alternatif lain yang diinginkan akibat dari ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi serta mengevaluasi hasil studi sehubungan dengan tingkat perputaran yang sesungguhnya sedang dihadapi.

Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini besar kaitannya dengan penarikan diri seseorang dari pekerjaannya. Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987) terdiri dari beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam diri individu berupa adanya pikiran untuk keluar dan keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan meninggalkan organisasi atau pekerjaan sebelumnya, serta mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak dan lebih baik di tempat lain.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

“Role stress memiliki pengaruh dan hubungan yang signifikan terhadap keinginan auditor untuk meninggalkan pekerjaannya.”

## **1.6 Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis merumuskan pembatasan masalah. Pembatasan masalah ini dirumuskan supaya penelitian ini mempunyai suatu arah yang jelas sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan dengan baik. Pembatasan masalah yang diajukan yaitu, dalam penelitian ini tingkat keberlakuan umum atau generalisasi dari

hasil penelitian, dibatasi oleh fenomena yang terjadi di lokasi penelitian atau data penelitian, artinya masih ada faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini hanya menspesifikkan pada stress yang dialami oleh para pegawai kantor akuntan publik atas perannya sebagai auditor, dimana stress yang dialami dapat membawa dampak yang signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka di kantor akuntan publik tempat mereka bekerja sebagai auditor tersebut.

### **1.7 Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan survei. Terdapat 2 variabel (satu variabel independen dan satu variabel dependen) dalam penelitian ini :

1. Role stres sebagai variabel independen (X)
2. Keinginan junior auditor untuk meninggalkan pekerjaannya (*intent to leave*) sebagai variabel dependen (Y).

Perhitungan statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Product & Service Solutions) for Windows Release Ver, 12.0*.

### **1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Objek yang akan diteliti adalah auditor dari 5 kantor akuntan publik ( KAP ) dan waktu penelitian dilakukan dalam 1 bulan.