

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kantor Akuntan Publik (KAP), merupakan kumpulan para akuntan publik, yang berpraktik bersama-sama dalam satu wadah *partnership* (Elder, Beasley, Arens, 2008). Perkembangan suatu KAP akan sangat tergantung pada kondisi staf profesionalnya dan pertumbuhan *partner-partner* baru. Suatu *partnership* yang sehat harus mampu menumbuhkan akuntan publik baru yang akan menjadi *partner/sekutu* dalam *partnership* tersebut. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting mulai dari pengelolaan rekrutmen, pengembangan sumber daya manusia, sampai pada mempertahankan sumber daya manusia, termasuk pengelolaan pengetahuan dan stres kerja (*job stress*).

Secara umum KAP di Indonesia menyediakan berbagai jasa untuk masyarakat yang dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok besar, yaitu jasa *assurance* dan jasa *nonassurance*. Jasa *assurance* adalah jasa yang diberikan oleh seorang profesional dengan tujuan meningkatkan mutu informasi bagi pengambil keputusan. Jasa *nonassurance* adalah jasa yang diberikan oleh KAP yang tidak memberikan pendapat atau suatu bentuk keyakinan lain seperti yang disediakan ketika memberikan jasa *assurance*.

Berbagai jasa yang disediakan oleh KAP tersebut seringkali berpotensi menimbulkan *job stress* (stres kerja) bagi akuntan. Pada jumlah

tertentu, stres dapat membantu individu dalam menumbuhkan kesiapsiagaan, namun dalam jumlah berlebihan stres dapat menjadi hal yang merugikan bagi individu dan organisasi (Collins and Killough, 1989 dalam Jones, 2007). Penelitian terdahulu menunjukkan adanya dampak negatif dari stres yang dialami oleh auditor. Situasi sulit dan stres yang dialami auditor dirasa semakin bertambah saat datangnya musim sibuk dimana akuntan menghadapi waktu kerja lebih dari sepuluh jam per hari selama beberapa bulan. Selama musim sibuk, mereka menghadapi tenggat waktu yang menuntut mereka untuk segera menyelesaikan laporan untuk klien karena ada batasan pelaporan yang diberlakukan, kesibukan dalam pekerjaan ini menyebabkan konflik antara kerja dan tanggung jawab keluarga, dan sedikit waktu untuk setiap kegiatan di waktu luang (Fogarty et al 2000). Kedua, akuntan publik dilatih untuk menjadi kritis dalam pekerjaan namun diharapkan mampu memenuhi tanggung jawab dalam keluarga pada waktu bersamaan (Jones, Norman, dan Wier, 2010) dan saat pulang ke rumah seringkali mereka masih membawa stres terkait dari tempat kerja, yang dapat mengarah ke stres interpersonal (Rini, 2002).

Pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Dimana kedua aspek di atas harus berjalan beriringan. Namun terkadang harapan peran di kedua tempat tersebut tidak berjalan dengan baik. Seiring dengan berkembangnya perekonomian yang semakin pesat menyebabkan kesetaraan pria dan wanita dalam bekerja. Sehingga tuntutan tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga akan terbagi. Hal

inilah yang menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga (*Work-family conflict* dan *Family-work conflict*). Menurut penelitian Fredriksen and Scharlach (2001) menyebutkan bahwa semakin lama waktu bekerja maka semakin besar pula konflik pekerjaan-keluarga. Peningkatan konflik ini menunjukkan hasil berkaitan dengan pekerjaan yaitu *turnover intention* karyawan (Frye, 2004).

Salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat menimbulkan kinerja yang kurang baik bagi perusahaan yaitu keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Menurut Toly (1999), intensitas *turnover* yang diawali dengan munculnya *turnover intention* harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibandingkan dengan biaya rekrutmen yang ditanggung perusahaan. Rasio *turnover* yang tinggi menyebabkan biaya yang tinggi seperti biaya rekrutmen, *training* dan *coaching* (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Sehingga *turnover* yang tinggi merupakan pertanda buruk bagi setiap KAP.

Sejumlah penelitian telah mengidentifikasi tentang beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang dihadapi perusahaan. Menurut Chelariu dan Stump (2011) *work-family conflict* dan *family-work conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui job stress (stres kerja) sebagai pemediasi dengan diperkuat *self efficacy*. *Work-family conflict* muncul ketika tanggung jawab pekerjaan menghambat tanggung

jawab keluarga, sedangkan *family-work conflict* terjadi saat kegiatan keluarga menghambat kinerja pekerjaan (Zhang dan Fried, 2012 dalam Suryawati, 2013).

Kepribadian adalah salah satu aspek utama dari individu yang dapat mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi. Dapat dilihat bahwa ternyata faktor individu (kepribadian) memiliki peranan penting sebagai salah satu faktor penyebab stres. Penyebab utama stres adalah pikiran dan anggapan seseorang mengenai situasi dan kemampuannya. Kemampuan seseorang tersebut berkaitan dengan salah satu karakteristik kepribadian yakni aspek keyakinan akan kemampuan diri, yang oleh Bandura disebut *self efficacy* (Wangmuba dalam Sumitro, 2009: 6).

Menurut Bandura dalam Anwar (2009), untuk melatih kontrol terhadap *stressor*, *self efficacy* yang ada pada diri seseorang sangat berguna. *Self efficacy* mengacu pada penilaian tentang kemampuan individu untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Diperjelas oleh Bandura dalam Troutmen, Burke dan Beeler (2011) yang menyatakan bahwa *self efficacy* yang kuat dapat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi yang yakin terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan berbagai tugas dalam berbagai situasi, akan menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi dari pada sebagai ancaman yang harus dihindari. Jika individu memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap

kemampuannya maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan mempengaruhi masalah keluarga dan tidak akan mengakibatkan timbulnya *job stress* sehingga individu akan merasa nyaman dan tidak berpikir atau memiliki niat untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain.

Motivasi riset ini adalah untuk melakukan penelitian ulang berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chelariu dan Stump (2011) dengan menggunakan objek yang berbeda serta sampel yang berbeda yaitu pada Kantor Akuntan Publik di Semarang supaya meningkatkan validitas eksternal dari penelitian terdahulu. Maka dari itu, penelitian ini menguji **“Pengaruh *Work-family conflict* dan *Family-work conflict* terhadap *Turnover intention* dengan *Job stress* sebagai Pemediasi dan *Self efficacy* sebagai Pemoderasi terhadap *Job stress* pada Akuntan Publik di Semarang”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian, sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah *Job stress* memediasi pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Turnover intention*?
- 1.2.2. Apakah *Job stress* memediasi pengaruh *Family-work conflict* terhadap *Turnover intention*?
- 1.2.3. Apakah terdapat pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Job stress* dengan *Self efficacy* sebagai Pemoderasi?

1.2.4. Apakah terdapat pengaruh *Family-work conflict* terhadap *Job stress* dengan *Self efficacy* sebagai Pemoderasi?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-family conflict* dan *Family-work conflict* terhadap *Turnover intention* melalui *Job stress* sebagai pemediasi dan *Self efficacy* sebagai pemoderasi terhadap *Job stress* pada Akuntan Publik di Semarang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

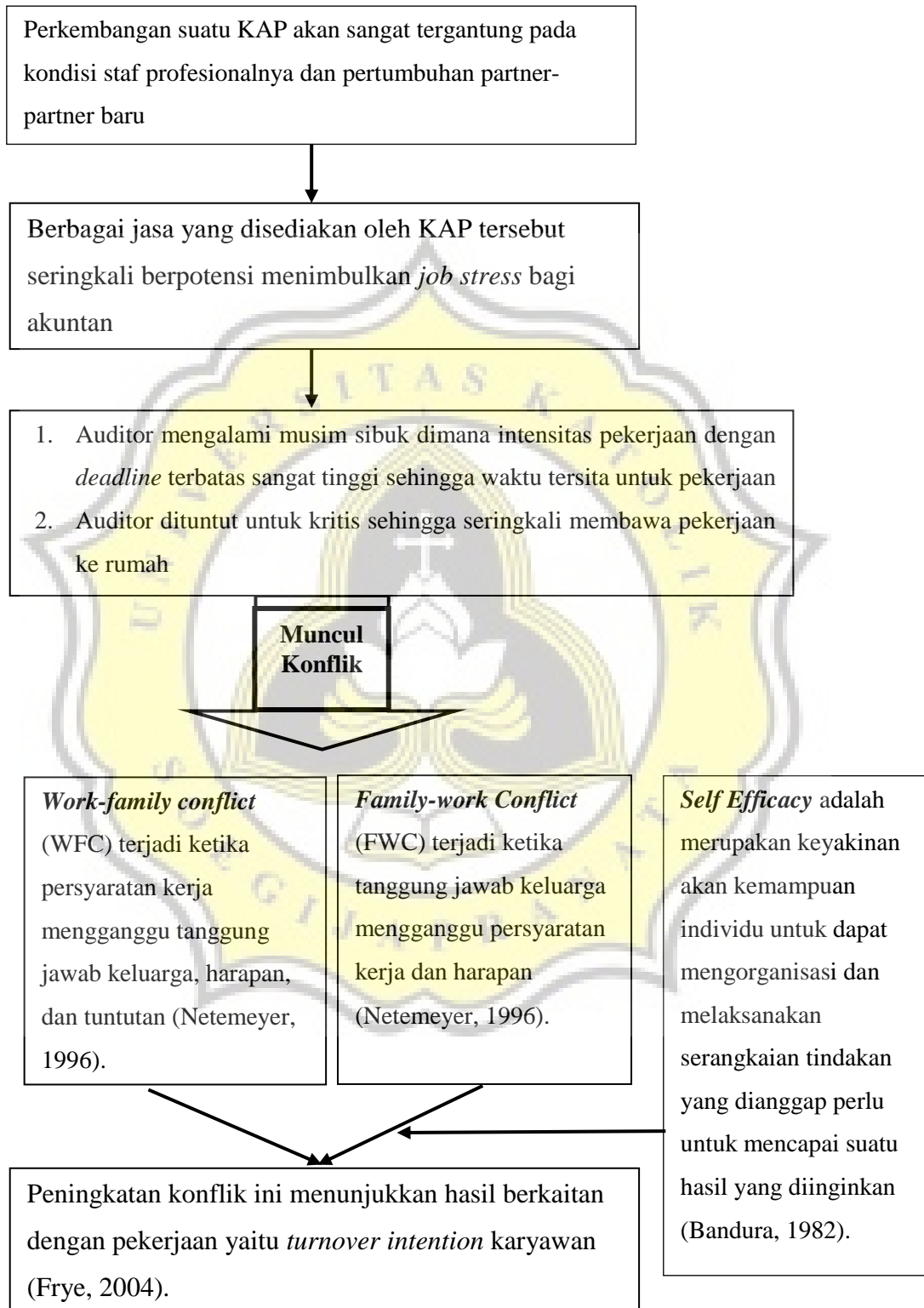
1.3.2.1. Kontribusi Praktik

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mencegah terjadinya *turnover intention* di Kantor Akuntan Publik.

1.3.2.2. Kontribusi Teori

Sebagai bukti empiris adanya pengaruh antara variabel *Work-family conflict* dan *Family-work conflict* terhadap *Turnover intention* melalui *Job stress* sebagai pemediasi dan *Self efficacy* sebagai pemoderasi terhadap *Job stress*. Keterbatasan dalam model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4. Kerangka Penelitian



1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dibagi ke dalam lima bab, sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pendahuluan memuat latar belakang penelitian, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka yang berisikan teori-teori yang mendasari penelitian, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang definisi pengukuran variable penelitian, obyek dan lokasi penelitian, populasi, metode pengambilan sample, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas serta metode analisis data.

Bab IV Hasil Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum responden, distribusi jawaban responden dan analisis atau hasil pengujian hipotesis.

Bab V Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian dan saran yang dapat di berikan penulis.