

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Profesi di bidang akuntansi khususnya auditor, merupakan profesi yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Selain itu, dalam menjalankan tugasnya, auditor melakukan *boundary-spanning activities*, yaitu auditor harus berkomunikasi dengan banyak orang yang memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, untuk mendapatkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Individu yang berada pada situasi *boundary spanning* sangat berpotensi mengalami tekanan peran. Auditor adalah profesi yang berpotensi mengalami stres karena banyaknya tekanan peran dalam pekerjaannya (Wiryathi et al., 2014).

Bekerja sebagai seorang auditor dituntut memiliki pemahaman yang tinggi tentang berbagai bidang yang berhubungan dengan audit serta memiliki ketelitian dalam melaksanakan audit. Berprofesi sebagai sangat berat, karena auditor cenderung merasa tertekan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, selain itu besarnya risiko yang ditanggung auditor dalam bekerja kerap menciptakan tekanan psikologis. Sehingga pekerjaan yang dilakukan secara rutin tentu dapat menciptakan kejenuhan (*burnout*) (Gusnita et al., 2013).

Burnout adalah istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger (1974), yang merupakan representasi dari sindrom *pschycological stress* yang

menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Cordes dan Dougherty, 1993). Cordes dan Dougherty (1993) mendeskripsikan *burnout* sebagai gabungan dari tiga tendensi psikis, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*) dan sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*).

Emotional exhaustion adalah suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

Reduced personal accomplishment merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya.

Depersonalization merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang tidak acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

Kalbers *et al.* (2005) menyatakan bahwa *role stressors* yang terdiri dari *role conflict* (konflik peran), *role ambiguity* (ambiguitas peran) dan *role overload*

(kelebihan peran) sebagai penyebab dari *burnout*. Cordes dan Daugherty (1993) juga menyebutkan bahwa antecedents dari *burnout* adalah *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*. *Role conflict* terjadi ketika terdapat ketidakcocokan harapan dan tuntutan yang berkaitan dengan peran yang dijalani seseorang, dimana pemenuhan harapan atas satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lain lebih sulit. *Role ambiguity* akan muncul jika tidak ada informasi atau pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan peran atau tugas. *Role overload* terjadi ketika seseorang dibebani terlalu banyak pekerjaan dengan waktu dan kemampuan yang terbatas

Bukti empiris sebelumnya juga menyatakan bahwa *role stress* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* berpengaruh terhadap *burnout*. Wiryathi et al. (2014) membuktikan bahwa *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Selain itu Utami dan Nahartyo (2013) menyatakan bahwa *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Ferdiansyah dan Purnima (2011) juga menunjukkan bahwa *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Manfaat penelitian ini adalah untuk meningkatkan *external validity* (validitas eksternal) dengan menggunakan sampel di KAP kota yang berbeda, yaitu di Semarang. Selain itu pentingnya penelitian ini adalah untuk menghasilkan bukti faktor apa yang mempengaruhi *burnout* di KAP Semarang. Mengingat seringkali terjadi *burnout* bagi auditor yang bekerja di KAP. Hal ini diketahui dari hasil survey prariset ke beberapa KAP di Semarang yang mengatakan memang

terjadi *burnout* yang dialami oleh para auditor. KAP yang menjadi tempat survei pra riset adalah: KAP BYSA (KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie), KAP Leonard, Mulia, dan Richard dan KAP Hananta Budianto.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Ferdiansyah dan Purnima (2011). Dalam keterbatasan penelitian Ferdiansyah dan Purnima (2011) tertulis tidak membedakan hirarki auditor dalam KAP sehingga tidak diketahui perbedaan tingkat *burnout* yang dialami oleh masing-masing hirarki auditor. Oleh karena itu dalam penelitian ini memasukkan variabel hirarki auditor sebagai variabel moderating.

Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian ini adalah **“PENGARUH *ROLE STRESS* TERHADAP *BURNOUT* DENGAN HIRARKI AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI EMPIRIS PADA AUDITOR DI KAP SEMARANG).”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah interaksi *role conflict* dan hirarki auditor berpengaruh positif terhadap *burnout*?
2. Apakah interaksi *role ambiguity* dan hirarki auditor berpengaruh positif terhadap *burnout*?
3. Apakah interaksi *role overload* dan hirarki auditor berpengaruh positif terhadap *burnout*?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *role conflict* terhadap *burnout* dengan hirarki auditor sebagai variabel moderasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *role ambiguity* terhadap *burnout* dengan hirarki auditor sebagai variabel moderasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *role overload* terhadap *burnout* dengan hirarki auditor sebagai variabel moderasi.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi auditor

Dapat mengurangi *burnout* yang dirasakan oleh auditor mengingat auditor adalah profesi yang erat berhubungan dengan kondisi stres karena banyaknya *role stress* dan hirarki auditor dalam pekerjaan.

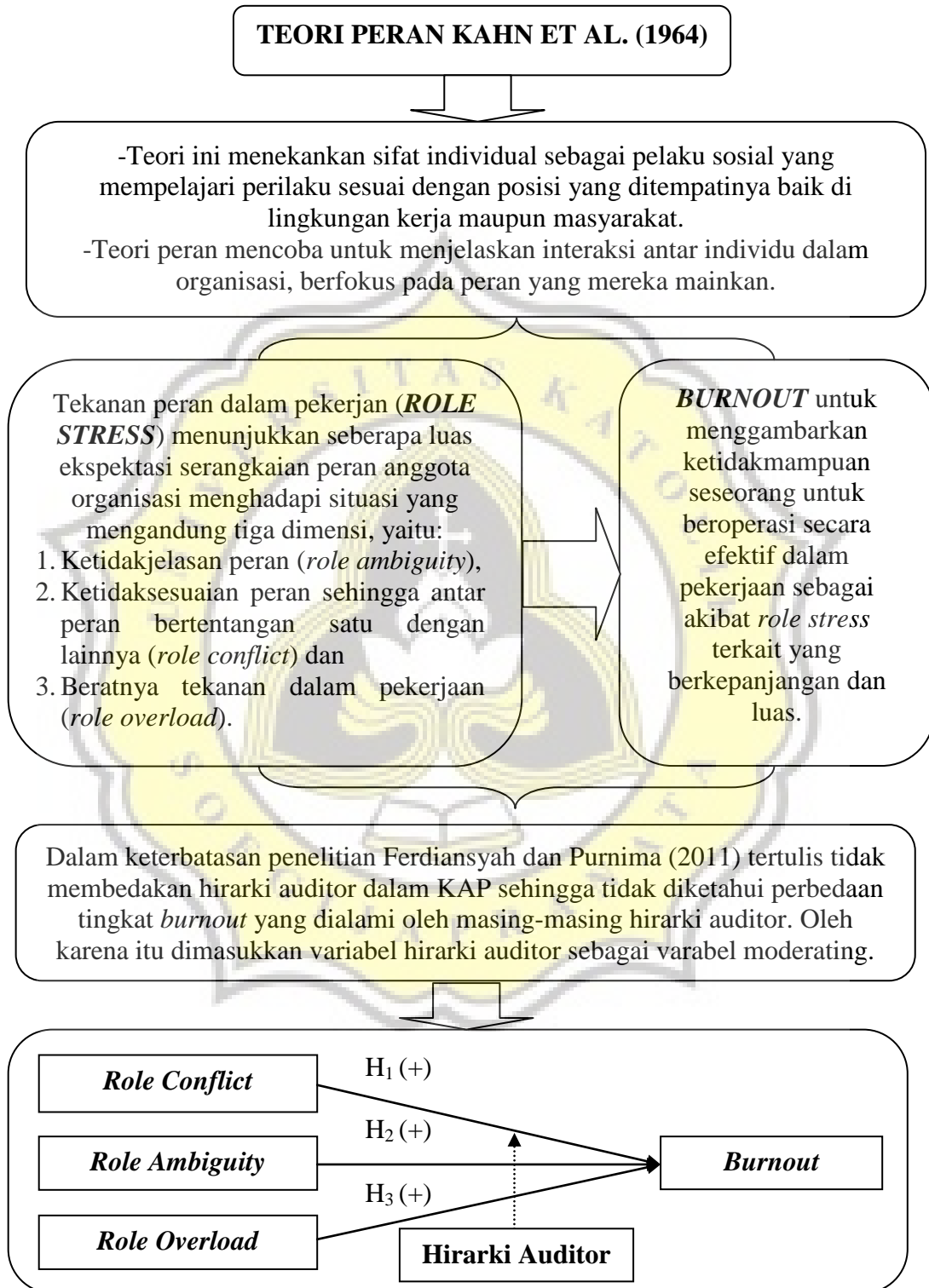
2. Bagi Kantor Akuntan Publik

Memahami perilaku *burnout* auditor yang bekerja di KAP, terutama yang berkaitan dengan *role stress* dan hirarki auditor.

3. Bagi Akademisi

Menjadi referensi bagi topik penelitian perilaku *burnout* auditor di KAP dengan hirarki auditor sebagai variabel moderasi.

1.4. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini, pendahuluan berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam penelitian ini, landasan teori berisi tinjauan pustaka, pengembangan hipotesis yang akan menguraikan berbagai teori, konsep dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini serta penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian berisi populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisa data.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Dalam penelitian ini, hasil dan analisis berisi analisa yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan.

BAB V PENUTUP

Dalam penelitian ini, bagian akhir berisi kesimpulan dan saran dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.