

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Salah satu sumber dari stress adalah terperangkapnya auditor dalam situasi di mana auditor tidak dapat lepas dari tekanan peran (*role stress*) dalam pekerjaan. Murtiasri dan Ghozali (2006) menjelaskan bahwa tekanan peran dalam pekerjaan muncul karena adanya dua kondisi yang sering dihadapi oleh auditor, yaitu ambiguitas peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*). Selain kedua faktor tersebut, tekanan peran pada auditor juga disebabkan karena beratnya beban pekerjaan yang menimbulkan kelebihan peran (*role overload*). *Role overload* terjadi ketika auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki.

Kalbers et al. (2005) menyatakan bahwa penelitian akademis berfokus pada *role stress* yang terdiri dari *role ambiguity* (ambiguitas peran), *role conflict* (konflik 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*.

Dalam Wiryathi et al. (2014) dijelaskan bahwa *role ambiguity* akan muncul jika tidak ada informasi atau pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan peran atau tugas. *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 overload* terjadi ketika seseorang dibebani terlalu banyak pekerjaan dengan waktu dan kemampuan yang terbatas.

Gusnita et al. (2013) mengatakan bahwa pada saat melakukan sebuah pekerjaan tentu setiap individu yang bekerja mengalami tingkat kesulitan yang berbeda antara satu dengan lainnya, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing individu memiliki kesanggupan yang berbeda. Hal yang sama tentu juga dihadapi oleh individu yang bekerja sebagai auditor. Bekerja sebagai seorang auditor dituntut memiliki pemahaman yang tinggi tentang berbagai bidang yang berhubungan dengan audit serta memiliki ketelitian dalam melaksanakan audit. Berprofesi sebagai seorang auditor kerap menjadi beban yang 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*).

Menurut Utami dan Nahartyo (2012) *burnout* dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang berasal dari kondisi psikologis individu. Variabel tersebut terdiri *role stress* dan tipe kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu. Menurut Freudenberger (1974), *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan sebagai hal kedua.

Penelitian mengenai *role stress* dan *burnout* pada profesi auditor semakin banyak dilakukan karena stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan. *Role stress* berlebihan yang dialami auditor juga dapat berdampak negatif pada KAP seperti meningkatnya absensi, produktifitas yang rendah, tingkat *turnover* karyawan tinggi dan ketidakpuasan kerja (Wiryathi et al., 2014).

Selain *role stress*, tipe kepribadian juga berpengaruh terhadap *burnout*. Gibson et al. (2008) dalam Gusnita et al. (2013) mengungkapkan bahwa kepribadian merupakan sifat dasar yang dibawa dari lahir dan dimiliki oleh masing-masing individu. Menurut Luthans (2006) dalam Gusnita et al. (2013), kepribadian sebagai bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakteristik dalam dan karakter luar mereka mengukur sifat dan interaksi antara manusia.

Menurut Sutanto dan Djohan (2006) dalam Gusnita et al. (2013), orang dengan kepribadian tipe A adalah orang yang memiliki karakteristik kepribadian melakukan segala sesuatu dengan cepat, tidak sabaran, agresif, kompetitif, selalu merasa diburu waktu, pemarah, tidak ramah. Sedangkan kepribadian tipe B memiliki karakteristik: sabar, relaks, tidak pernah terburu-buru, tidak terlalu memikirkan waktu, tidak pernah merasa dikejar tenggak waktu, lembut.

Penelitian ini replikasi dari Ferdiansyah dan Purnima (2011) yang meneliti tentang pengaruh *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload* terhadap *burnout*. Penelitian ini menambahkan tipe kepribadian sebagai variabel yang

membedakan dengan Ferdiansyah dan Purnima (2011). Motivasi penelitian ini adalah terjadi *burnout* di KAP bagi para auditor yang sering mengalami kelelahan yang berkepanjangan akibat menumpuknya pekerjaan dan seringnya kekurangan staf auditor karena keluar masuknya auditor. Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian ini adalah “**Pengaruh *Role Ambiguity*, *Role Conflict*, *Role Overload* dan Tipe Kepribadian Terhadap *Burnout* (Studi Empiris Pada Auditor Di KAP Semarang)**”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout*?
2. Apakah *role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*?
3. Apakah *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*?
4. Apakah tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap *burnout*?

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *role ambiguity* terhadap *burnout*.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *role conflict* terhadap *burnout*.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *role overload* terhadap *burnout*.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara tipe kepribadian terhadap *burnout*.

Manfaat penelitian ini adalah:

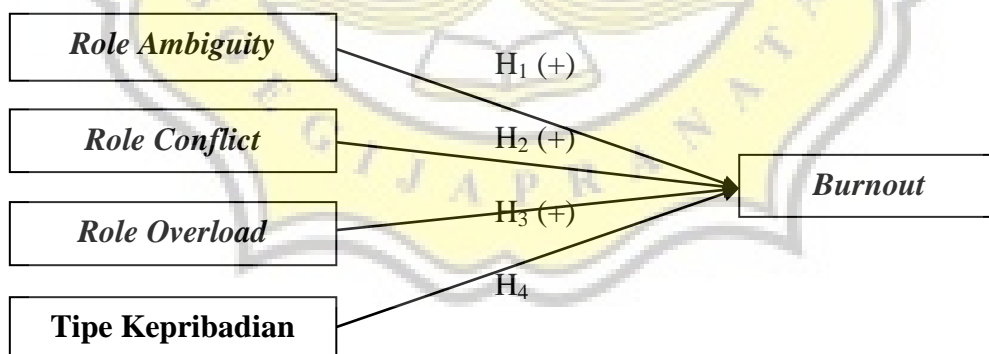
1. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)

Bagi KAP, dengan adanya penelitian ini dapat menjawab faktor apa saja yang berpengaruh terhadap *burnout*. Mengingat *burnout* merupakan permasalahan yang sering terjadi di dalam KAP, apalagi pada saat *peak season* saat bulan batas akhir pengumpulan laporan audit.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini dapat menjawab faktor apa saja yang berpengaruh terhadap *burnout*. Sehingga dapat dikaji dalam penelitian sebelumnya faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *burnout*.

1.4. Kerangka Pikir



Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini adalah:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pikir serta sistematika penulisan.

### **BAB II 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**

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**

Berisi berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan.

### **BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN**

Berisi kesimpulan, saran dan keterbatasan dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.