

Pengaruh Tekanan Peran dalam Pekerjaan dan Kesempatan Promosi terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Malang)

The Effect of Role Stress and Promotion Opportunities On The Intentions of Working Place Turnover (An Empirical Study on Public Accounting Firms in Malang)

Oleh: Qari Ahlamiah

Universitas Brawijaya, Jl. MT.Haryono 165, Malang

Email: qry.miia@yahoo.com

Abstrak

Penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif ini menguji pengaruh tekanan peran dalam pekerjaan yang terdiri dari ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan beban kerja, serta kesempatan promosi terhadap keinginan para auditor untuk berpindah tempat kerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Malang. Responden pada penelitian ini terdiri dari 60 auditor dari 9 KAP di Malang. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, kemudian data dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari keempat variabel independen yang diteliti hanya variabel kelebihan beban kerja dan kesempatan promosi yang memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah tempat kerja bagi auditor yang bekerja di KAP kota Malang.

Kata kunci: Ambiguitas peran, Konflik peran, Kelebihan beban kerja, Kesempatan Promosi, Keinginan berpindah tempat kerja

Abstract

This explanatory research applies quantitative approach, and it is projected to examine the effect of role stress on work consisting of role ambiguity, role conflict, role overload, and promotion opportunities on the auditor's willingness to move at the Public Accounting Firm in Malang city. The respondents are 60 auditors from 9 public accounting firms located in Malang City. The data are collected by questionnaires and analyzed by multiple linear regression method. The results of the study show that of the four independent variables studied only role overload and promotion opportunities influence the auditor's desire to turnover the workplace at in the public accounting firms.

Keywords: Role Ambiguity, Role Conflict, Role Overload, Promotion Opportunity, Turnover

PENDAHULUAN

Keinginan berpindah tempat kerja atau *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk pindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya. Hal tersebut diartikan sebagai keputusan mental antara sikap seseorang (karyawan) terhadap pekerjaan dan keputusan untuk tetap tinggal atau

keluar dari pekerjaan tersebut (Jacobs & Roodt, 2011). Keinginan yang dimiliki karyawan tersebut dapat berujung kepada keputusan untuk mengundurkan diri yang sebenarnya, yang berarti karyawan tersebut benar-benar mengundurkan diri dan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Salah satu yang menjadi penyebab

timbulnya keinginan seorang karyawan untuk berpindah tempat kerja di karenakan adanya perubahan kondisi lingkungan yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Hal tersebut dapat mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres karyawan yang pada akhirnya menimbulkan perpindahan atau *turnover* yang sebenarnya (Suhanto, 2009).

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Hakim 2016). Stres pada karyawan atau tekanan terhadap peran yang dialami oleh karyawan dapat menurunkan motivasi pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini akan mengakibatkan karyawan tidak mampu dengan baik mengerjakan apa yang telah ditugaskan oleh atasannya. Fogarty *et.al* (2000) menyebutkan terdapat tiga bentuk stres kerja (*job stressors*), yaitu: konflik peran (*role conflict*), ambiguitas peran (*role ambiguity*), dan kelebihan beban kerja (*role overload*). Bentuk stres dari ketiga hal tersebut mampu menjadi penyebab turunya motivasi yang dimiliki karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Tingkat stres yang dialami karyawan dapat memberikan dampak yang buruk bagi kinerjanya diperusahaan dan menyebabkan turunya tingkat kepuasan kerja dan rencana untuk mencari alternatif pekerjaan yang di rasa lebih baik. Untuk itu perlu dilakukan adanya perbaikan dalam mekanisme kerja agar dapat meminimalisir hal yang tidak diinginkan terjadi. Sehingga, di harapkan mampu mempertahankan karyawan dengan kualitas yang baik, kepuasannya terhadap pekerjaannya, meningkatkan kuliatas kinerja dan mengurangi keinginan karyawan untuk pindah berkerja di luar organisasi.

Tekanan peran dalam pekerjaan sebagai akibat dari stres kerja yang terdiri dari

ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan beban kerja dapat menimbulkan pengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Ketika hal itu terjadi dapat menyebabkan produktifitas perusahaan menjadi ternaggu, dapat menurunkan kinerja karyawan yang masih bertahan, serta dapat memberikan pandangan yang negatif terhadap perusahaan yang ditinggalkan tersebut. Keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi merupakan suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Keinginan untuk berpindah tempat kerja harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan berorganisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut menimbulkan dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana 2000). Ada saatnya pergantian karyawan memberikan dampak positif bagi organisasi. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, salah satunya biaya yang harus dikeluarkan perusahaan hanya untuk mempersiapkan perekrutan karyawan kembali. Apabila fenomena ini terjadi dalam tingkatan yang cukup tinggi, maka akan memberikan dampak yang buruk bagi organisasi (Sukwadi dan Meliana, 2014). Salah satu organisasi yang turut mengalami tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*) adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia. KAP telah mewadahi akuntan publik dalam memberikan jasa auditnya. Menurut UU No.5 tahun 2011, Jasa yang disediakan oleh akuntan publik adalah jasa *assurance* yang meliputi, (1) jasa audit atas informasi keuangan historis, (2) jasa review atas informasi keuangan historis, dan (3) jasa *assurance* lainnya. Jasa *assurance* adalah jasa yang diberikan akuntan publik dengan tujuan memberikan

keyakinan bagi pengguna atas hasil evaluasi atau pengukuran informasi keuangan dan nonkeuangan berdasarkan suatu kriteria. Jasa-jasa yang diberikan oleh akuntan publik dapat memicu timbulnya stres bagi auditor. Sehingga stres yang dialami oleh auditor dapat menumbuhkan keinginan individu auditor untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Biantoro dan Sihombing (2012), KAP merupakan salah satu contoh yang memiliki tingkat pergantian yang tinggi. Hal ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Herdhani (2009) yang menyatakan 77,7% auditor memiliki kemungkinan untuk tidak bertahan di kantor akuntan publik. Dengan adanya pengalaman kerja yang didapatkan para auditor di KAP, para auditor dapat dengan mudah mencari karir baru dibidang lain. Hal tersebut akan memberikan dampak negatif bagi KAP seperti timbulnya ketidakstabilan kinerja dan KAP harus mengeluarkan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

Hal serupa juga disampaikan oleh Snead dan Harrel (1991) yang menyatakan tingkat perilaku berpindah kerja para profesional di lingkungan KAP cukup tinggi (Weldy, 2015). Selain itu telah diketahui bahwa tingkat pergantian auditor junior (*staff*) yang bekerja di KAP dengan pengalaman kerja 1 sampai 3 tahun mencapai 23,9 persen per tahun (Lampe dan Earnest, 1984). Hal lainnya yang dapat mempengaruhi terjadinya keinginan untuk berpindah kerja bagi auditor selain dari tekanan peran dalam pekerjaan adalah kesempatan promosi. Bahwasanya kesempatan promosi juga bisa menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasinya (Hee, 2012).

Kurangnya kesempatan promosi dan pengembangan karir dalam organisasi, serta terbukanya kesempatan promosi di luar organisasi akan memperkuat pemikiran karyawan untuk meninggalkan

organisasinya. Adanya kesempatan promosi yang ditawarkan di organisasi lainnya dan rendahnya kesempatan pertumbuhan karir di dalam organisasi yang dijalani dapat mempuat seorang auditor berfikir untuk menumbuhkan karirnya di KAP baru maupun di perusahaan lainnya. Ketika suatu organisasi merasa perlu mempertahankan para profesional akuntannya di dalam organisasi, perlu adanya timbal balik dari organisasi terhadap stafnya untuk memberikan pertumbuhan karir yang lebih baik. Sehingga meminimalisir adanya keinginan staff untuk berpindah tempat kerja.

Penelitian ini serupa dengan penelitian Weldy (2015) dengan judul pengaruh tekanan peran dalam pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah tempat kerja, dengan sampel auditor di Kantor Akuntan Publik di Malang. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggantian variabel yang diteliti yaitu komitmen organisasi menjadi kesempatan promosi dikarenakan komitmen organisasi telah banyak memiliki hasil yang tidak signifikan mempengaruhi keinginan berpindah tempat kerja. Kemudian perbedaan jumlah sampel, waktu dilaksanakannya penelitian, dan alasan yang mendasari penelitian ini layak untuk di angkat, yaitu sedikitnya angkatan muda yang bertahan untuk menjadi seorang auditor di Kantor Akuntan Publik di kota Malang tidak sebanding dengan lulusan mahasiswa dari beberapa universitas negeri maupun swasta yang ada di kota tersebut.

Selain itu, pengaruh tekanan peran dalam pekerjaan masih menunjukkan hasil yang belum konsisten dalam kaitannya dengan keinginan berpindah tempat kerja yang dilakukan oleh auditor terutama auditor junior. Peneliti ingin mengetahui apakah hasilnya akan berbeda dengan area dan responden sama, alasan diangkatnya isu

pengaruh terhadap keinginan berpindah tempat dan variabel pengganti di ubah dengan yang diteliti dahulu.

Berdasarkan pemaparan fakta tersebut melatar belakangi peneliti untuk mengetahui apakah variabel tekanan peran dalam pekerjaan yang terdiri dari ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan beban kerja serta kesempatan promosi berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk berpindah tempat kerja bagi auditor di KAP. Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakstabilan faktor-faktor yang menyebabkan pindah tempat kerja pada karyawan. Peneliti memilih menerapkan studi empiris pada auditor yang bekerja di KAP Kota Malang.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Peran

Teori dasar pada penelitian ini ialah teori peran yang dikemukakan oleh Kahn *et al.* (1964). Teori peran menekankan sifat individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Ketika individu dihadapkan pada perannya dalam suatu organisasi, maka individu tersebut diharapkan mampu menjalankan perannya sesuai pada tempat dan posisinya serta mampu menjalankan peran lainnya sebagai bentuk interaksi terhadap individu lainnya didalam organisasi tersebut.

Peran lainnya yang dimiliki individu dalam masyarakat tentu berbeda dengan peran yang dimainkan dalam lingkungan organisasi di tempatnya bekerja. Robbins (2008) mendefinisikan istilah peran sebagai serangkaian pola perilaku yang berkaitan erat dengan seseorang saat menempati posisi tertentu dalam sebuah unit sosial. Teori peran adalah sebuah sudut pandang dalam sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap sebagian besar aktivitas harian diperankan oleh kategori-kategori yang

ditetapkan secara sosial (misalnya dosen, manajer, dokter). Setiap peran sosial adalah serangkaian hak, kewajiban, harapan, norma, dan perilaku seseorang yang harus dihadapi dan dipenuhi (Weldy, 2015).

Dalam kehidupan seorang auditor terdapat beberapa interaksi sosial sekaligus yang masing-masing melibatkan dua kelompok yang berperan sebagai aktor dan target. Di antaranya seperti antara auditor dengan KAP di tempatnya bekerja, auditor dengan klien, auditor dengan staf lainnya, serta auditor dengan keluarga dan masyarakat sosial lain yang di temukan dalam lingkungannya. Begitu banyaknya peran yang harus dijalankan oleh akuntan publik dalam kehidupan sehari-hari, jelaslah bahwa teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis setiap hubungan dalam interaksi sosial yang melibatkan auditor.

Pada berbagai kondisi sosial, peran yang “dimainkan” oleh individu sering kali berubah menjadi tekanan bagi individu yang menjalankan perannya. Tekanan yang dialami oleh individu ini selanjutnya disebut sebagai *role stress* atau tekanan peran. Menurut Keaveney & Nelson (1993), *role stress* didefinisikan sebagai stres yang merupakan hasil dari ketidaksesuaian dan konflik yang timbul antara berbagai peran yang dimainkan oleh seseorang, khususnya peran yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tekanan dalam pekerjaan (*role stress*) menunjukkan seberapa luas serangkaian ekspektasi peran anggota organisasi menghadapi situasi yang mengandung tiga bentuk *job stressors* atau stress kerja yaitu konflik peran (*role conflict*), ambiguitas peran (*role ambiguity*), dan kelebihan beban kerja (*role overload*) (Fogarty *et al.*, 2000).

Ambiguitas Peran

Beberapa penelitian terdahulu memberikan definisi yang berbeda-beda terkait dengan ambiguitas peran. Toly (2001) mendefinisikan ambiguitas peran

sebagai kurangnya kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pekerjaan. Timbulnya ambiguitas peran dapat disebabkan adanya komunikasi yang buruk antara individu yang satu dengan yang lainnya ditempat kerja. Ambiguitas peran adalah situasi yang terjadi ketika individu kekurangan cukup informasi untuk menyelesaikan perannya di sebuah organisasi (Catharina, 2001). Selain itu, ambiguitas peran dapat terjadi ketika ada harapan dari pihak lain (misalnya rekan kerja, atasan, dan klien) yang dipersepsikan tidak jelas bagi yang memerankannya (Singh, 1998). Kahn *et al.* (1964) mendefinisikan ambiguitas peran sebagai kurangnya kejelasan berkaitan dengan ekspektasi pekerjaan yang menyebabkan individu mengalami tekanan karena tidak memiliki kejelasan sikap seperti apa yang harus diambil sesuai dengan peran di tempatnya bekerja. Misalnya saja ketika seorang auditor dihadapkan pada jadwal audit yang harus dilakukan, namun auditor tersebut kurang keyakinannya kapan harus menyelesaikan tugas auditnya tepat pada waktunya.

Siguaw *et al.* (1994) mengatakan bahwa ambiguitas peran bisa terjadi akibat deskripsi tugas yang tidak tertulis atau dijelaskan dengan rinci serta tidak adanya standar kerja yang jelas, sehingga ukuran kinerja karyawan yang baik dipersepsikan secara kabur oleh karyawan. Penyebab lain munculnya ambiguitas peran adalah komunikasi yang buruk antara karyawan dengan atasan atau dengan rekan kerjanya, kurangnya pengawasan (supervisi) dari pihak manajemen (Sumrall & Sebastianelli, 1999), dan program pelatihan yang buruk (Boles & Babin, 1996). terjadinya ambiguitas peran dapat menurunkan kinerja yang dapat menimbulkan potensi keterlambatan dalam pengambilan keputusan audit, ketidakjelasan dalam mengambil tindakan, kurang efisiennya

pekerjaan yang dilakukan oleh auditor dan pada akhirnya mengalami stres sehingga mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Secara umum, lingkungan KAP terbagi atas empat jenjang karir, mulai dari auditor junior, auditor senior, manajer, dan *partner*. Sebagai contoh, saat akan bekerja seorang auditor junior berharap mendapatkan pengarahan dan pembagian tugas yang jelas. Pada praktiknya, seringkali saat auditor akan mulai bekerja auditor junior tidak mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan. Padahal tuntutan pekerjaan mengharuskan para auditor selalu menghadapi situasi-situasi baru, klien baru, dan industri baru (Jones, 2007). Kondisi saat auditor junior kekurangan cukup informasi untuk menyelesaikan tugasnya seperti ini, menimbulkan terjadinya ambiguitas peran. Pada situasi yang lain, ambiguitas peran dapat terjadi jika KAP mengalami perubahan struktur dan perubahan peraturan kepegawaian, yang menyebabkan timbulnya masalah-masalah seperti tuntutan dan tekanan atas pekerjaan yang lebih baik (Cahyono, 2008).

Konflik Peran

Konflik peran atau *role conflict* adalah situasi yang muncul saat seseorang dihadapkan pada lebih dari satu tekanan atau ekspektasi dan salah pihak yang berkepentingan menyebabkan pemenuhan ekspektasi dengan pihak lainnya menjadi sulit atau mustahil (Kahn, 1964). Beberapa peran yang sekaligus “dimainkan” oleh seorang individu dapat memunculkan beberapa konflik peran yang menyebabkan seorang individu dihadapkan pada ekspektasi peran yang berlainan (Robbins, 2008). Ekspektasi peran yang berlainan yang diyakini oleh orang lain mengenai bagaimana individu harus mengambil tindakan sesuai pada tempat dan kondisinya.

Konflik peran kerap kali terjadi saat individu mendapatkan tugas yang sulit untuk diselesaikan karena kurangnya ketersediaan waktu serta informasi menjadikan tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik. Pada lingkup yang lebih luas konflik peran terjadi berkaitan dengan dua peran auditor, sebagai profesional dan sebagai karyawan KAP (Weldy, 2015). Auditor sebagai profesional harus tunduk pada kode etik profesi yang ditetapkan oleh IAPI dan sebagai karyawan auditor harus patuh pada nilai-nilai organisasi. Konflik peran muncul apabila dalam perannya, auditor sebagai profesi maupun sebagai anggota organisasi merasakan adanya pertentangan antara nilai-nilai yang dianut dalam organisasi dengan nilai-nilai yang harus dijunjung dalam profesinya. Selama nilai-nilai yang dibangun organisasi selaras dengan kode etik profesi auditor maka diharapkan tidak adanya konflik peran yang terjadi

Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi adalah kondisi saat individu mendapatkan peluang dari pertumbuhan karirnya ditempat ia bekerja. Menurut Nitisemito (2001), promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi (Devi, 2013). Seseorang yang mendapatkan kesempatan promosi pada umumnya dianggap mempunyai prestasi kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan Heidjrachman dan Husnan (1998) bahwa promosi merupakan suatu perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Devi, 2013).

Promosi dapat menambah semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, karena apabila seorang individu mendapatkan promosi berupa kenaikan jabatan maka kompensasi yang diterima akan mengalami kenaikan juga sehingga menimbulkan kepuasan dalam berkerja.

Namun, apabila individu menginginkan adanya kesempatan promosi dan pertumbuhan karir dalam profesinya tetapi tidak pula kunjung mendapatkan kesempatan maka dapat saja muncul keinginan dalam diri individu untuk mengembangkan pertumbuhan karir ditempat lain.

Kelebihan Beban Kerja

Shick *et al.* (1990) berpendapat bahwa kelebihan beban kerja atau *Role overload* adalah situasi yang terjadi apabila seorang karyawan harus melaksanakan sejumlah tugas yang masuk akal bila dikerjakan satu per satu, namun tugas-tugas tersebut menjadi sulit untuk dilaksanakan apabila harus dilaksanakan secara bersamaan dalam periode waktu yang telah ditentukan (Jones, Carolyn, dan Wier 2010). Sehingga terjadinya kelebihan beban kerja dirasa berat untuk dijalankan ketika auditor harus mampu menyelesaikan beberapa tugas yang diberikan dalam kurun waktu bersamaan yang tidak sesuai dengan kemampuan mengerjakan yang dimilikinya. Kondisi yang sering terjadi pada auditor adalah memiliki jam kerja yang tinggi dengan beban kerja yang tinggi pula.

Di dalam lingkungan kerja auditor kelebihan beban kerja biasanya terjadi saat datangnya *busy season*. *Busy season* adalah masa sibuk saat auditor memiliki jumlah pekerjaan yang lebih banyak dari hari-hari biasanya, namun harus segera diselesaikan dengan alokasi waktu yang singkat. Di Indonesia *busy season* biasanya terjadi di bulan November hingga bulan Maret tahun berikutnya. Pada masa ini auditor memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan lapangan dan mencari data yang dibutuhkan di kantor klien, kemudian setelah itu harus segera mengaudit laporan keuangan dan menyusun kertas kerja. Pekerjaan-pekerjaan tersebut, mungkin menjadi hal yang ringan apabila dikerjakan pada hari-hari biasa, namun pekerjaan itu menjadi berat pada

masa *busy season* sebab auditor dibebani dengan pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Keinginan Berpindah Tempat Kerja

Turnover atau keinginan berpindah tempat kerja adalah tindakan pengunduran diri permanen secara sukarela maupun secara tidak sukarela dari suatu organisasi (Robbins, 2008). Di satu sisi *turnover* mengakibatkan meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan organisasi untuk keperluan perekrutan, biaya seleksi, dan biaya pelatihan karyawan. Di sisi lain *turnover* juga membuka lebih banyak peluang promosi, memunculkan ide-ide baru yang lebih baik untuk organisasi, dan membuka peluang masuknya individu berkinerja baik untuk menggantikan individu yang berkinerja buruk.

Sedangkan *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah tempat kerja didefinisikan sebagai suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan organisasi (Setiawan dan Ghozali 2006). Kesadaran untuk pergi meninggalkan organisasi, cenderung membentuk sikap karyawan untuk berencana keluar dari perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (Low *et al.*, 2001). Meskipun masih sebatas keinginan, hal tersebut dapat membentuk sikap perilaku individu untuk tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin karena di rasa banyaknya pekerjaan yang menumpuk ditandai dengan absensi yang meningkat, konflik kepada atasan atau sesama staf lainnya, dan mulai terlihat malas bekerja. Tentu saja hal ini membawa kerugian bagi perusahaan.

Pada saat *turnover* sungguh terjadi, perusahaan akan menanggung dampak terlihat maupun tidak terlihat. Aamodt (2004) menyebutkan beberapa dampak yang termasuk dampak terlihat antara lain adanya

biaya iklan, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara calon pegawai baru, dan biaya penempatan karyawan baru (Carolina, 2012). Selain itu yang termasuk dampak tidak tampak antara lain hilangnya produktifitas saat karyawan pindah, karyawan yang bertahan harus melakukan pekerjaan lebih banyak, tidak ada produktifitas di masa lowong, dan rendahnya produktifitas saat karyawan baru menjalani pelatihan (Carolina, 2012).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory* (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Secara umum data yang disajikan adalah dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik yang termasuk sebagai penelitian pengujian hipotesis. Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah di Kota Malang, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor senior dan junior di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Malang. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria auditor yang diberikan kuesioner adalah auditor yang telah bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang sebagai junior dan senior auditor. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan dengan memberikan daftar pernyataan (kuesioner) yang berisi pernyataan yang berkaitan dengan penilaian responden selaku auditor terhadap aspek-aspek tekanan peran, kesempatan promosi, dan keinginan berpindah tempat kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah tekanan peran dalam pekerjaan yang meliputi: Ambiguitas peran (X1), Konflik peran (X2), Kelebihan beban kerja (X3), dan Kesempatan promosi (X4). Dalam mengukur variabel tersebut diatas, peneliti menggunakan instrumen pengukur

berupa pernyataan-pernyataan dari masing-masing item untuk tiap-tiap variabel yang akan diajukan kepada responden melalui kuesioner. Jawaban dari pertanyaan yang diperoleh dari responden tersebut kemudian akan diberi skor yang berupa angka dalam bentuk skala dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk masing-masing jawaban. Metode pengukuran ini lebih dikenal dengan sebutan Skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan. Dalam penelitian ini dibagikan kuesioner sebanyak 60.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (org)
Pria	43%
Wanita	57%

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.1 di ketahui bahwa mayoritas responden auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di malang yang ditemui di lapangan berjenis kelamin wanita sebesar 57% dari total keseluruhan responden. Sisanya yaitu 43% responden berjenis kelamin pria.

2. Usia Responden

Usia merupakan salah satu data responden yang diperlukan untuk melihat kecenderungan sikap dalam menghadapi tekanan peran. Gambaran mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden (Tahun)	Jumlah (org)
22-32	85%
33-42	12%
> 43	3%

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel di atas, disimpulkan bahwa rentang usia 22 sampai 32 tahun merupakan jumlah responden yang terbanyak yaitu 85% dari total keseluruhan responden.

3. Pendidikan

Pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang perlu diketahui untuk melihat apakah auditor dikota malang berkompeten sesuai dengan bidangnya. Gambaran mengenai pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (org)
D3	10%
D4	4%
S1	74%
S2	12%

Sumber : Data Diolah (2017)

Pada tabel 4.3 diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 74%, sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 12% dan sisanya responden dengan pendidikan D3 dan D4.

4. Masa Kerja

Masa kerja merupakan tolak ukur dalam menilai perilaku maupun sikap auditor dalam menghadapi masalah tekanan peran dalam pekerjaan. Gambaran mengenai masa kerja auditor dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (org)
1-5	92%
6-10	5%
>11	3%

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas auditor yang ditemui pada saat penyebaran kuesioner memiliki masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 92% orang dan sisanya auditor yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun sebesar 8%.

5. Jabatan

Jabatan merupakan salah satu faktor yang diperhatikan dalam perilaku atau sikap dalam menghadapi tekanan peran yang dirasakan selama berprofesi sebagai auditor. Gambaran mengenai jabatan responde dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah (org)
Senior Auditor	18%
Junior Auditor	82%

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa mayoritas auditor yang mengisi kuesioner yang telah disebarkan adalah junior auditor dengan total responden sebesar 82% junior auditor. Sedangkan sisanya diketahui sebesar 18% yang mengisi kuesioner merupakan senior auditor.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Tekanan Peran dalam pekerjaan terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja terdiri dari 3 bentuk Tekanan Peran, yaitu:

Ambiguitas Peran tidak berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Berpindah

Tempat Kerja pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang. Ambiguitas peran yang dialami oleh auditor yang bekerja pada KAP di Kota Malang menunjukkan bahwa mereka setuju akan adanya pemahaman mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Sasaran dan tujuan pekerjaan yang sudah direncanakan, termasuk harapan orang atau pihak lain terhadap hasil pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Menurut auditor berdasarkan hasil dari kuesioner penelitian yang telah disebar, auditor tersebut memahami dan mengetahui dengan jelas mengenai tanggung jawab yang diemban berkaitan dengan pekerjaannya. Secara jelas tergambar bahwa ambiguitas peran bagi para auditor tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memicu keinginan auditor untuk berpindah tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Murtiasri (2007) yang menyatakan bahwa Ambiguitas Peran tidak berpengaruh secara langsung terhadap Keinginan Berpindah Tempat kerja namun berpengaruh secara tidak langsung terhadap Keinginan Untuk Berpindah Tempat Kerja melalui variabel mediasi yaitu burnout.

Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Berpindah Tempat Kerja pada auditor. Hasil menunjukkan bahwa tinggi rendahnya konflik peran tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya keinginan berpindah kerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sulistyawati, Rahmawati, dan Lestari (2014). Konflik peran yang tercermin melalui sikap menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain, serta menerima penugasan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan belum mampu memberikan pengaruh kepada auditor dalam mengambil keputusan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini juga

sejalan dengan penelitian dari Weldy (2015) yang menyatakan bahwa menerima deskripsi tugas yang bertentangan dianggap tidak begitu signifikan dalam menciptakan konflik peran.

Kelebihan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Untuk Berpindah Tempat Kerja para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang. Setiap peningkatan Kelebihan Beban Kerja yang dialami oleh auditor, maka akan semakin tinggi pula Keinginan Untuk Berpindah Tempat Kerja. Sebaliknya, setiap terjadi penurunan Kelebihan Beban Kerja akan diikuti oleh penurunan Keinginan Untuk Berpindah Tempat Kerja sebesar nilai koefisien regresi. Auditor yang bekerja pada KAP di Kota Malang merasa bahwa mereka memiliki beban pekerjaan yang berlebih. Dengan beban pekerjaan yang berlebih menjadi sangat berat ketika dihadapkan pada kenyataan bahwa waktu penyelesaian yang dibutuhkanpun sangat terbatas. Auditor merasa pekerjaan mereka menuntut jam kerja yang tinggi, ditambah dengan tugas-tugas pekerjaan mereka yang menumpuk, sehingga yang paling memicu timbulnya keinginan auditor untuk berpindah tempat kerja ialah variabel kelebihan beban kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Weldy (2015). Dalam penelitiannya tersebut ditemukan bahwa kelebihan beban kerja berdampak langsung terhadap Keinginan Untuk Berpindah Tempat Kerja. Namun, penelitian ini kurang sejalan dengan penelitian Murtiasri (2007) yang menyatakan bahwa Kelebihan Beban Kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap Keinginan Untuk Berpindah Tempat Kerja.

Pengaruh Kesempatan Promosi Terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja. Kesempatan Promosi berpengaruh

signifikan terhadap Keinginan Untuk Berpindah Tempat Kerja para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang. Menurut auditor yang dinyatakan dalam pernyataan kuesioner penelitian, Kesempatan Promosi merupakan peluang bagi mereka untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik. Auditor yang mendapatkan Kesempatan Promosi pada umumnya dianggap mempunyai prestasi kerja yang baik. KAP menyediakan sedikit kemungkinan bagi auditor untuk mendapatkan promosi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hakim (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kesempatan promosi terhadap turnover intention. Kompetensi karyawan sangat dipertimbangkan dalam hal promosi jabatan serta perlu dukungan dari perusahaan untuk menyediakan program pengembangan kompetensi, sehingga karyawan memiliki kesempatan mengembangkan jenjang karirnya di lingkungan KAP.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa Ambiguitas Peran tidak memiliki pengaruh terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja. Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah tempat kerja. Kelebihan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah tempat kerja dan Kesempatan Promosi memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk berpindah tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Biantoro, L.C & Sihombing, R.P. 2012,' Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel

- Anteseden', *Jurnal Akuntansi Bisnis*, vol. XI No. 21 September 2012.
- Cahyono, D. 2008, *Persepsi ketidakpastian lingkungan, ambiguitas peran dan konflik peran sebagai mediasi antara program mentoring dengan kepuasan kerja, prestasi kerja dan niat ingin pindah studi empiris di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) besar*. Tesis, Universitas Diponegoro.
- Carolina, Y.A. 2012, *Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Catharina, F. 2001, *Pengaruh konflik dan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan studi kasus pada departemen call center PT. Excelcomindo Pratama Jakarta*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro.
- Hakim, M.L 2016, *Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hambali, A.J.H., Gudono, Baridwan, Z., & Surpiyadi 2016,' Dampak Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload Terhadap Judgment Auditor', *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, Lampung, 2016.
- Hee, S.K 2012. The Impact of Human Resource Management on State Government IT Employee Turnover Intentions. *Public Personnel Management, Summer 2012* vol.41 no. 2 257-279.
- Herdhani 2009, "*Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran terhadap Keinginan Berpindah Auditor*". Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Jacobs, E.J. & Roodt, G. 2011,' The mediating effect of knowledge sharing between organizational culture and turnover intentions of professional nurses', *SA Journal Of Information Management*, 13(1), Art.#425,6
- Jones, A 2007, *Antecedents and consequences of lifestyle choice in public accounting*. Virginia Commonwealth University.
- Jones, A., Carolyn SN & Wier, B 2010,' Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting', *Behavioral Reasearch Accounting American Accounting Aassociation*, vol.22, no. 1.
- Lampe, JC & KR, Earnest 1984, 'How motivation effects accountants productivity and turnover', *Management Accounting*, vol. 65, no. 8, pp. 50-55 [February 1984].
- Low, G.S., David, W.C., Grant, K., dan Moncrief, W.C. (2001). 'Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35(5-6), 587-611.
- Murtiasri, E. 2007, 'Anteseden dan konsekuensi burnout pada auditor: pengembangan terhadap role stress model', *Jurnal MAKSI*, vol. 7, no. 2, pp. 131-149 [August 2007].
- Permatasari, D 2012, 'Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah auditor pada KAP di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta', *Jurnal ASET*, vol. 14, no.1, pp. 1-13 [Maret 2012].
- Pradana, A & Salehudin, I 2015,'Work overload and turnover intention of junior auditors in greater Jakarta, Indonesia,' *The South East Asian Journal of Management*, vol.9, no.2, pp. 108-124 [Oktober 2015].

- Robbins, S.P. & Timothy A. 2008, Judge. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rosaputri, R. (2012). *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Stres Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Setiawan, I.A & Ghozali I. 2006. *Akuntansi Keperilakuaan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*, BP UNDIP, Semarang.
- Suartana, I. W. (2000), "Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor", Tesis pada Magister Sains Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2008). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Suhanto, E. (2009). *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro.
- Suharsini, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sukwadi, R & Meliana, M 2014,' Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah', *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*. vol.3 no.1, 2014.
- Sulistiyawati, A.I., Rahmawati, S.A., & Lestari, H., S 2014,'Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor', *Jurnal Economics & Business Research Festival* 13 November 2014.
- Toly, A.A 2001,' Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staff Kantor Akuntan Publik', *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, vol.3,pp. 102-125 [November 2001].
- Wulandarie, E 2013,' *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya dengan Performance dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor*', Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.