

PENGARUH AMBIGUITAS PERAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN *OVERLOAD ROLE* TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PADA AUDITOR KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA DAN SEMARANG

Iis Duwinaeni

Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan
e-mail: duwinaeniis@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of role ambiguity, educational level and overload role to turnover intention. The object of research is public auditor in Jakarta and Semarang. This research is an empirical research respondents as much as 53 respondents in 2017 . Data analysis with multiple regression was done by using spss program. The results of this study indicate that Role Ambiguity has and significance to turnover intention, Level of education effect and significant to turnover intention, Overload role effect and significant to turnover intention.

Keywords: Auditor, Role Ambiguity, Education Level, Overload Role, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pada individu profesional dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dapat tercermin dari loyalitas individu atau keinginan untuk berpindah pada organisasi lain (Kalbers dan William, 2007).

Lingkungan kerja pada profesi akuntan publik mempunyai perbedaan dengan profesi lainnya, baik seperti Arsitek, Pengacara maupun Dokter yang mana sebagai pihak pertama mereka bekerja untuk kepentingan kliennya sedangkan Akuntan dalam hal ini Auditor bukan hanya dituntut untuk melayani klien, akan tetapi juga dituntut untuk melayani masyarakat luas atau pengguna laporan keuangan (Kalbers dan William, 2007).

Fenomena yang biasa terjadi adalah kinerja dari suatu perusahaan yang telah dirancang secara bagus dapat dirusak oleh berbagai macam perilaku karyawan. Salah satu bentuk sikap tersebut adalah keinginan berpindah kerja yang akan berdampak pada keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi tersebut. Adanya *turnover*

karyawan yang tinggi telah menjadi permasalahan bagi banyak perusahaan. (Kalbers dan William, 2007).

Sikap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan harus disikapi sebagai suatu fenomena dari perilaku individu yang perlu diperhatikan dalam kehidupan organisasi baik dilihat dari sudut pandang secara individu maupun sosial, mengingat bahwa tingginya tingkat perputaran karyawan pada suatu organisasi akan mengakibatkan timbulnya biaya atau kerugian bagi organisasi tersebut (Kalbers dan William, 2007).

Dari penelitian terdahulu kebanyakan menghubungkan keinginan berpindah dengan komitmen organisasi sehingga penelitian ini ingin mencoba menghubungkan keinginan berpindah dengan ambiguitas peran, tingkat pendidikan dan *overload role*.

Keinginan Berpindah karyawan akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan tersebut karena dengan seringnya berganti ganti staff/karyawan maka akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut

dikarenakan membutuhkan waktu dan proses pengalaman yang cukup untuk bisa menjadikan seseorang karyawan menjadi profesional dalam bidangnya. Dengan fenomena yang terjadi karena tingginya perputaran keluar masuk auditor pada kantor akuntan publik maka Pada penelitian ini secara spesifik untuk menguji mengenai hubungan antara tingkat pendidikan, ambiguitas peran dan *overload role* terhadap keinginan berpindah.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh ambiguitas peran, tingkat pendidikan dan *overload role* terhadap keinginan berpindah pada auditor Kantor Akuntan publik di Jakarta dan Semarang.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Teori pada penelitian ini yang berkaitan dengan sikap dan perilaku seseorang, antara lain Teori sikap dan Teori tindakan beralasan (*The Theory of Reasoned Action*), Keinginan Berpindah, Ambiguitas Peran dan Tingkat pendidikan.

Suatu sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan terhadap sesuatu. Ketika seseorang menyukai pekerjaannya maka orang tersebut akan mengungkapkannya berupa sikap yang dilakukan orang tersebut terhadap pekerjaannya, Robbins (2006).

Menurut Robbins (2006), sikap mempunyai tiga komponen yaitu;

- 1) Komponen kognitif adalah merupakan suatu segmen pendapat atau keyakinan dari sikap-sikap.
- 2) Komponen afektif merupakan suatu segmen emosional atau perasaan.
- 3) Komponen perilaku merupakan maksud untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap seseorang atau perilaku.

Teori Tindakan Beralasan dikembangkan oleh Azjen dan Fishbein (1980). Menjelaskan tentang sikap merupakan komponen afektif yang memiliki konsekuensi langsung bagi intensi perilaku. Teori Tindakan Beralasan mengasumsikan bahwa individu akan menggunakan secara rasional dari informasi yang didapatkannya. Yang mana mempertimbangkan implikasinya sebelum memutuskan untuk bertindak atau tidak bertindak. Teori Tindakan Beralasan melihat dari intensi perilaku (*behavioral beliefs*) baik yang berbentuk positif maupun negatif, dari tindakan yang dilakukan.

Keinginan berpindah merupakan suatu keinginan seseorang untuk berpindah dari organisasinya serta mencari alternatif pada pekerjaan yang lainnya. sehingga mengacu pada niat seseorang tetapi belum adanya tindakan yang aktual. Niat yang timbul dapat berupa pikiran untuk keluar dari pekerjaan nya, keinginan untuk mencari pekerjaan lainnya dan lain lain (Abelson 1987) dalam Eduard (2003).

Menurut Viator (2001), Ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran adalah kurangnya informasi yang berkaitan dengan evaluasi atasan terhadap suatu pekerjaan, misalnya peluang untuk kelanjutan pekerjaan, kejelasan mengenai tugas, wewenang serta tanggungjawab, maupun tujuan organisasi.

Tingkat pendidikan menurut B. Siswanto Sastrohadiwiry (2003) merupakan segala sesuatu yang berkaitan untuk membina kepribadian serta mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun di luar sekolah. Pendidikan merupakan cara untuk mengembangkan diri manusia, terutama dalam kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Kebutuhan untuk mengembangkan diri adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang yang paling tinggi bagi setiap orang. Dalam pengembangan diri ada bermacam- macam bentuknya, antara lain melalui pendidikan formal maupun pelatihan. Pada suatu organisasi, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan atau pelatihan, baik bergelar maupun non gelar merupakan usaha untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya guna memenuhi kebutuhan dalam organisasinya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris, dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang berupa sikap, pengalaman maupun pendapat atau karakteristik dari responden, dengan alat atau instrumen yang digunakan adalah menggunakan angket atau kuesioner.

Populasi adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Jakarta dan Semarang yang terdaftar didirektori IAI kompartemen akuntan publik, dengan sampel sebanyak 53 responden. Lokasi penelitian dilakukan di Jakarta dan Semarang tahun 2017.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dan data tersebut diperoleh dari responden yang telah berpartisipasi memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan di dalam kuesioner kepada auditor dengan melalui pos pada kantor akuntan publik yang di wilayah Jakarta dan Semarang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (ambiguitas peran, tingkat pendidikan dan *overload role*) berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Dari perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 1 tingkat signifikan pada ambiguitas peran sebesar 0,017 lebih kecil dari (α) = 0,05 maka H1 diterima, tingkat signifikan pada tingkat pendidikan sebesar 0,000 lebih kecil dari (α) = 0,05 maka H2 diterima, dan tingkat signifikan pada *overload role* sebesar 0,004 lebih kecil dari (α) = 0,05 maka H3 diterima.

Dari tabel 1 dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 4,636 + 0,116 X_1 + 0,684 X_2 + 0,307 X_3 + e_1$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

Variabel Ambiguitas Peran (X_1) mempunyai pengaruh positif 0,116 dengan signifikansinya sebesar 0,017 terhadap Keinginan Berpindah, artinya semakin tinggi Ambiguitas Peran, maka akan semakin tinggi pula keinginan berpindah, demikian juga sebaliknya.

Variabel Tingkat Pendidikan (X_2) mempunyai pengaruh positif 0,684 dengan signifikansinya sebesar 0,000 (sangat signifikan) terhadap keinginan berpindah, artinya semakin tinggi Tingkat Pendidikan, maka akan semakin tinggi pula keinginan berpindah, demikian juga sebaliknya.

Variabel *Overload Role* (X_3) mempunyai pengaruh positif 0,307 dengan signifikansinya sebesar 0,004 (sangat signifikan) terhadap keinginan berpindah, artinya semakin tinggi *Overload Role*, maka akan semakin tinggi pula keinginan berpindah, demikian juga sebaliknya.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan Uji R^2 . Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil seperti dalam tabel 2.

Seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 2 nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang ada yaitu 0,712 (71,2%), artinya variabel bebas yaitu Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan dan *Overload Role* mampu menjelaskan variabel terikat Keinginan Berpindah sebesar 71,2%.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.636	1.811		2.560	.014
	Ambiguitas Peran	.116	.047	.239	2.471	.017
	Tingkat Pendidikan	.684	.128	.546	5.343	.000
	<i>Overload Role</i>	.307	.103	.245	2.986	.004

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Sumber : Data mentah yang diolah

Tabel 2
Adjusted-R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.712	.93677

a. Predictors: (Constant), *Overload Role* , Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a) Ambiguitas Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.

Seseorang yang mengalami ambiguitas peran atau dalam hal ini mengalami ketidakjelasan peran, maka ia akan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa ketidakpastian apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan tugas yang harus dikerjakan sehingga seseorang tersebut merasa tidak kebingungan yang pada akhirnya mempunyai niat untuk meninggalkan organisasinya dan berkeinginan untuk berpindah dari pekerjaannya.

- b) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah

Seseorang yang mempunyai tingkat atau level pendidikan yang tinggi, maka akan berfikir untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang ia inginkan termasuk imbalan, lingkungan kerja dan sebagainya yang mana akan mempengaruhi secara terhadap komitmen nya dalam kantornya, sehingga apa bila seseorang tersebut merasa bahwa apa yang dia dapatkan saat ini belum sesuai dengan apa yang ia miliki termasuk pendidikan maupun ketrampilan yang ia miliki maka seseorang tersebut akan mencari pekerjaan yang sudah sesuai apa yang ia inginkan yang pada akhirnya berfikir untuk berpindah pekerjaan ke tempat lain.

- c) Overload Role berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah

Seseorang yang mengalami peran atau tugas pekerjaan yang berlebihan, maka secara tidak langsung akan merasa tertekan, sehingga merasa bahwa pekerjaannya terlalu berat, maka secara tidak langsung ia berfikir untuk tidak sanggup lagi menanggung tugas tersebut,

sehingga berniat untuk meninggalkan organisasinya dan berniat untuk berpindah mencari pekerjaan yang lainnya.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan sehingga saran untuk penelitian berikutnya untuk memperluas wilayah pada sampel penelitian, karena tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh wilayah di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Azjen, I. and Fishbein, M (1980), *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*, Prentice – Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Robbins Steven , (2006), *organization behaviour*, Edisi bahasa Indonesia, PT INDEKS, Jakarta.
- Eduard J. L (2003), Analisis variabel-variabel anteseden dan konsekuensi konflik organisasional – profesional akuntan di KAP dan Industri, Tesis Universitas Diponegoro, tidak dipublikasikan.
- Ghozali, Imam (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kalbers L.P dan William J. Cenker, (2007), Commitment organizational auditor in public accounting, *managerial auditing journal*, vol 22.
- Setiawan A.I dan Ghozali I, (2006), *Akuntansi Keperilakuan*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara Jakarta.