

HUBUNGAN SUPERVISI, TEKANAN PERAN (*ROLE STRESS*) DENGAN KINERJA DAN KEINGINAN BERPINDAH PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DKI JAKARTA

Rapina

Universitas Kristen Maranatha Bandung

Abstract

The objectives of this research are to know whether : (1) The relations of mentoring indirectly on performance and turnover intentions through role stress effect. (2) The relation of mentoring directly on performance and turnover intentions. Respondents in this research consist of 191 auditors who working at 11 accounting firms and have affiliation with International Accounting Firms.

The statistical analysis is based on Structural Equation Modeling of LISREL (Linear Structural Relation) Program. The result of this study indicates that mentoring are negative effect with role stress (role conflict, role ambiguity, role overload, perceptions of environment uncertainty). Mentoring is positive effect with performance, but doesn't have negative effect with turnover intentions. Role conflict and Perceptions of Environment Uncertainty are negative effect with performance. Role ambiguity is positive effect with turnover intentions, while performance has negative effect with turnover intentions.

Keywords: mentoring, role stress, performance and turnover intentions.

Pendahuluan

Kasus Enron, WorldCom, dan Merck di AS telah memburai panik para investor di Amerika bahkan global investor. Hal itu dikarenakan profesi akuntan yang selama ini mendapatkan kepercayaan publik untuk melindungi kepentingannya justru dianggap telah mengkhianati "janji baptisnya", yang mengawasi kehadiran profesi ini di tengah publik. Kaca mata publik melihat ini bukan sebagai *business failures* melainkan *audit failures*, yaitu kegagalan auditor dalam melakukan audit. Artinya, audit yang dilakukan tidak sesuai dengan standar audit yang telah ditetapkan (Ferdinand, 2002:1).

Seperti halnya kasus Enron di Amerika Serikat yang melakukan rekayasa laporan keuangan dalam hitungan miliaran dolar, kasus yang sama juga terjadi di Indonesia. Salah satu perusahaan farmasi terbesar di Indonesia, PT Kimia Farma Tbk misalnya, terbukti melakukan *mark up* laporan keuangan tahun buku 2001, sehingga memaksa Kementerian BUMN menyajikan kembali (*restated*) laporan keuangan tersebut (Adhitya, 2002:1).

Kesalahan tersebut dilakukan oleh direksi periode 1998-Juni 2002 dengan melakukan pencatatan ganda atas penjualan pada unit PBF dan unit bahan baku. Pencatatan ganda tersebut dilakukan pada unit-unit yang tidak disampling oleh akuntan. Sementara itu Ludovicus, rekan Kantor Akuntan Publik HTM selaku auditor KAEF diwajibkan membayar Rp 100 juta ke kas negara karena tidak berhasil mendeteksi penggelembungan laba oleh KAEF (Tri, 2002:1). Ketua Badan Pengawas Pasar Modal, mempertanyakan mengapa pada saat audit 2001 akuntan publik tidak menemukan kesalahan ini dan menemukan pada audit pertengahan 2002 (Yura, 2002:1).

Dalam Standar Auditing khususnya mengenai standar pekerjaan lapangan yang diatur dalam PSA No. 05 (SA 310.1) tentang penunjukkan auditor independen, disebutkan bahwa pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya. Aspek supervisi asisten dijelaskan pula dalam PSA No. 04 (SA 210.1) bahwa asisten junior, yang baru masuk ke dalam karier auditing harus memperoleh pengalaman profesionalnya dengan mendapatkan supervisi memadai dan *review* atas pekerjaannya dari atasannya yang lebih berpengalaman. Sifat dan luasnya supervisi dan *review* terhadap hasil pekerjaan tersebut harus meliputi keanekaragaman praktik yang luas.

Penelitian dalam akuntansi keperilakuan telah menunjukkan bahwa karyawan yang bermaksud meninggalkan kantor akuntan publik mengalami ketidakjelasan peran dan konflik peran yang lebih besar, banyak kemungkinan tidak memenuhi *setting* organisasional dan kepuasan kerja, memperlihatkan komitmen organisasional yang rendah dan mengalami konflik organisasional-profesional yang tinggi. (Viator & Scandura, 1994:717)

Keinginan berpindah karyawan dapat dikurangi melalui perbaikan beberapa saluran komunikasi formal, misalnya: pembimbingan mahasiswa Strata Satu Jurusan Akuntansi, pembimbingan karyawan akuntan publik dan komunikasi antara staf auditor dan supervisor (Senatra, 1980:602). Rekomendasi dari penelitian tersebut memfokuskan pada jaringan komunikasi formal dan mengabaikan manfaat yang mungkin diperoleh dari pemanfaatan jaringan komunikasi nonformal, seperti supervisi (*mentoring*) karyawan yang lebih rendah.

Supervisi memiliki pengaruh terhadap konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Teori supervisi menyatakan bahwa auditor senior (*mentor*) memberi pengaruh positif terhadap asisten junior (*protégé*). Informasi yang diberikan oleh auditor senior akan mengurangi konflik peran, ketidakjelasan peran, dan persepsi ketidakpastian lingkungan (Viator, 2001). Penelitian Fogarty *et al.*, (2000:32) menyatakan bahwa tekanan peran/*role stress* (konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran) memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa pengetahuan tentang struktur audit yang baku, staf akuntan mempunyai kecenderungan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Kesulitan ini timbul sehubungan dengan beberapa faktor yang teridentifikasi dalam studi Bamber, Snowball dan Tubbs (1989) seperti koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi dan kemampuan adaptasi. Menurut hasil penelitian Vince (2000) pada 98 orang staf akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Directory Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) 1998 menemukan konflik peran mempengaruhi keinginan berpindah baik secara langsung maupun melalui *job insecurity* dan komitmen organisasi.

Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Fogarty *et al.*, 2000:37). Dyah (2002) dalam penelitiannya menggunakan 79 orang auditor pada Kantor Akuntan Publik besar, sedang dan kecil di Indonesia menyatakan bahwa tekanan peran (*role stress*) berhubungan dengan sejumlah *dysfunctional job outcomes*. Konflik peran (*role conflict*) berhubungan dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja sedangkan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) berhubungan dengan kepuasan kerja, kinerja dan keinginan untuk berpindah (Dyah, 2002:189-190).

Kelebihan peran didefinisikan oleh Almer & Kaplan (2002:5) sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu. Ketidakpastian lingkungan didefinisikan sebagai suatu pernyataan dimana seorang individu berhadapan dengan perilaku langsung yang didasarkan pada pengetahuan

yang tidak lengkap mengenai lingkungannya (Viator, 2001:77). Dyah (2002:187) menyatakan hasil pengujian hubungan antara PEU dengan konflik peran dan PEU dengan ketidakjelasan peran menunjukkan hubungan positif pada 79 jawaban auditor KAP besar, sedang, dan kecil di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Viator (2001) menyatakan bahwa: 1) supervisi memiliki hubungan negatif terhadap konflik peran, ketidakjelasan peran, dan persepsi ketidakpastian lingkungan, 2) ketidakjelasan peran dan persepsi ketidakpastian lingkungan memiliki hubungan negatif terhadap kinerja, 3) konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki hubungan positif terhadap keinginan berpindah, 4) supervisi memiliki hubungan positif terhadap kinerja dan tidak memiliki hubungan negatif terhadap keinginan berpindah, 5) kinerja memiliki hubungan negatif terhadap keinginan berpindah.

Penelitian ini bukan merupakan replikasi murni tetapi merupakan pengembangan dari penelitian Viator (2001) yang berjudul *"The association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcomes"*. Pada penelitian tersebut dilakukan pengujian hubungan antara mentoring dan tekanan peran (*role stress*), dimana tekanan peran dibentuk dari tiga pengukuran variabel yaitu *role conflict*, *role ambiguity* dan *perceived environmental uncertainty*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah adanya penambahan variabel kelebihan peran (*role overloads*) sebagai variabel intervening. Penambahan variabel kelebihan peran ini dilakukan karena tekanan peran yang terjadi dalam lingkungan akuntan publik menurut penelitian Fogarty *et al.* (2000) terdiri dari konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran. Fogarty *et al.* (2000) menemukan bahwa *role overload* (kelebihan peran) memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan kinerja dan secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa *role overload* melalui *burnout* memiliki dampak yang tidak baik terhadap outcomes (yang dalam hal ini adalah *job satisfaction*, *turnover intentions* dan *job performance*).

Berdasarkan penjelasan di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar hubungan supervisi melalui konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran dan persepsi ketidakpastian lingkungan akan meningkatkan kinerja dan menurunkan keinginan berpindah.
2. Seberapa besar hubungan supervisi secara langsung akan meningkatkan kinerja dan menurunkan keinginan berpindah.

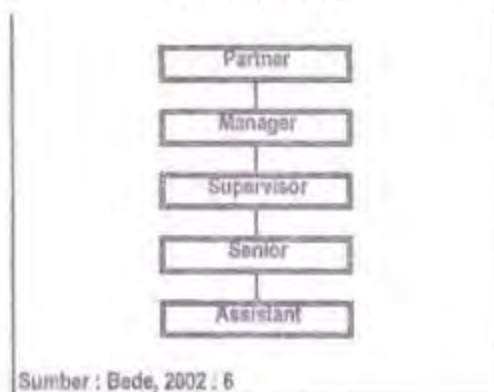
Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Supervisi dan Struktur Kantor Akuntan Publik

Auditor sebagai penanggung jawab akhir atas audit dapat mendelegasikan sebagian fungsi perencanaan dan supervisi auditnya kepada personel lain dalam kantor akuntannya. Seperti yang dinyatakan dalam SPAP-LAI (2001:311.1) bahwa personel lain dalam kantor akuntan selain auditor sebagai penanggung jawab akhir audit disebut dengan asisten dan istilah auditor digunakan untuk menyebut baik auditor itu sendiri maupun asistennya.

Untuk lebih jelasnya di bawah ini disajikan gambar mengenai struktur dari Kantor Akuntan Publik sebagai berikut:

Gambar 1.
Struktur KAP



Fungsi Supervisi (*Mentoring*)

Auditor senior (*Mentor*) adalah seseorang yang biasanya lebih tua, lebih berpengalaman dan biasa memberi pedoman dan nasihat, tempat berkonsultasi dan mendukung perkembangan karier karyawan yang lebih muda dan kurang berpengalaman (asisten yunior/*protege*). Auditor senior juga menjelaskan tentang aturan-aturan yang berlaku di organisasi, menyarankan pemecahan masalah dan menginformasikan segala sesuatu mengenai politik yang berlaku di organisasi kepada asisten yunior (Scandura & Viator, 1991:20).

Teori tentang dinamika peran mengidentifikasi bahwa seseorang mempelajari peran organisasional dari ekspektasi peran yang dikomunikasikan kepadanya oleh perangkat yang memegang peran (misalnya supervisor, mentor, dan lain-lain). Auditor senior, sebagai seseorang yang memiliki banyak pengalaman organisasional, tertarik untuk mengembangkan dan mempromosikan karier seseorang. Auditor senior menyampaikan informasi kepada asisten mengenai ekspektasi peran sehingga akan memperjelas peran asisten yunior tersebut (Noe 1988:458). Teori tersebut didasarkan pada episode-episode peran, yaitu proses siklus antara pemberi peran (*role sender*) dengan penerima peran atau orang penting yang diberi peran tersebut (*focal person*). Teori tersebut menyatakan bahwa pemberi peran memiliki ekspektasi terhadap perilaku penerima peran dan berusaha mempengaruhi perilaku penerima peran dengan cara mengkomunikasikan informasi mengenai ekspektasi peran. Penerima peran akan merespon dengan menerapkan atau bahkan menolak cara-cara yang diberikan berdasarkan persepsinya terhadap pemberian peran tersebut (Viator, 2001:74).

Viator & Scandura (1994:71) mengidentifikasi dua kategori umum fungsi supervisi, yaitu fungsi dukungan karier dan fungsi dukungan sosial. Fungsi dukungan karier meliputi kegiatan-kegiatan seperti supervisor mendukung asisten dalam mempelajari pekerjaannya dan mempersiapkan peningkatan kerja di organisasi, misalnya dengan memberi perhatian pada pengembangan karier asisten, memberi kesempatan kepada asisten untuk mendapatkan penugasan-penugasan penting, memberikan pelatihan khusus tentang pekerjaan asisten, dan memberi kesempatan untuk mendapatkan peluang promosi.

Fungsi dukungan sosial mendukung perkembangan rasa percaya diri asisten. Auditor senior dapat melakukan peran dukungan sosial yang aktif dan pasif. Peran aktif yaitu auditor senior menceritakan pengalaman-pengalaman pribadinya, mendorong asisten

untuk berbicara terus terang mengenai pekerjaan yang dilakukan dan menjalin persahabatan personal dengan asisten. Peran pasif yaitu auditor senior bertindak sebagai panutan atau pemodelan peran bagi asisten dengan mempelajari dan mengidentifikasi perilaku organisasionalnya dengan tepat. Noe (1988:66) menemukan bahwa fungsi dukungan sosial digunakan untuk menjelaskan identitas diri dan mengembangkan rasa kompetensi dan meningkatkan harga diri asisten.

Posisi Auditor Senior dan Struktur Audit

Auditor senior cenderung ada pada level organisasional yang lebih tinggi, memiliki kekuasaan, dan ingin mendukung dan melindungi auditor junior (Scandura & Viator, 1994:720). Ketika auditor senior berada pada level yang tinggi dalam organisasi, auditor junior memperoleh manfaat lebih banyak dari hubungan supervisi (Fagenson, 1989:310). Mengingat supervisi oleh auditor senior memberikan manfaat yang tinggi pada organisasi, diharapkan posisi auditor senior akan secara langsung mempengaruhi kekuatan fungsi supervisi dan keinginan berpindah.

Scandura & Viator (1994:721) menemukan bahwa partner cenderung mensupervisi manajer dan manajer cenderung mensupervisi senior, jadi auditor dalam akuntan publik pada level organisasional yang lebih tinggi banyak kemungkinan disupervisi oleh partner. Auditor yang disupervisi oleh manajer banyak kemungkinan meninggalkan kantor akuntan publik dari pada auditor yang disupervisi oleh partner (Scandura & Viator, 1991:26 dan Scandura & Viator, 1994:727).

Struktur audit membantu auditor senior dalam memberikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan. Setiap staf audit harus memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku karena tanpa pengetahuan tersebut staf audit cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan beradaptasi (Bamber, Snowball & Tubbs, 1989:285-287).

Teori Peran dan Persepsi Ketidakpastian Lingkungan

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja (Dwi & Imam, 2000). Dalam lingkungan kerja akuntan publik, konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa pengetahuan tentang struktur audit yang baku, staf akuntan mempunyai kecenderungan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Kesulitan ini timbul sehubungan dengan beberapa faktor yang teridentifikasi dalam studi Bamber, Snowball dan Tubbs (1989) seperti koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi dan kemampuan adaptasi.

Ketidakpastian lingkungan didefinisikan sebagai suatu pernyataan dimana seorang individu berhadapan dengan perilaku langsung yang didasarkan pada pengetahuan yang tidak lengkap mengenai lingkungannya (Gregson, Wendell & Aono, 1994:145), berupa: 1) tidak ada informasi mengenai faktor lingkungan yang berhubungan dengan situasi pembuatan keputusan (faktor apa yang relevan), 2) tidak mengetahui hasil (*outcome*) dari suatu keputusan tertentu berupa kerugian yang dialami jika keputusan yang dibuat tidak tepat dan 3) ketidakmampuan menetapkan kemungkinan dengan tingkat keyakinan tertentu dengan mempertimbangkan bagaimana faktor-faktor lingkungan akan mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan unit keputusan dalam melakukan fungsinya (Viator, 2001:77).

Teori Peran, Ketidakpastian Lingkungan dan Supervisi

Kaplan, Keimath & Walo (2001:195-196) menemukan bahwa supervisi memberi pedoman dan nasihat kepada auditor junior mengenai hubungan dengan klien and partner utama, aspek bisnis perusahaan, penampilan dan perilaku auditor junior serta kebijakan yang telah ditetapkan.

Noe (1988:460) menemukan bahwa fungsi dukungan sosial digunakan untuk menjelaskan identitas diri dan mengembangkan rasa kompetensi dan harga diri auditor junior yang lebih besar. Dukungan sosial juga berkaitan dengan sosialisasi hasil (Chao, Gaerdner & Walz, 1992:621). Fungsi dukungan karier memiliki hubungan positif dengan kinerja seperti kompensasi dan tingkat promosi yang lebih besar (Turban & Dougherty, 1994:691).

Supervisi memiliki pengaruh terhadap konflik peran dan ketidakjelasan peran. Teori supervisi menyatakan bahwa supervisi oleh auditor senior memberi pengaruh positif terhadap auditor junior. Informasi yang diberikan oleh auditor senior akan mengurangi konflik peran, ketidakjelasan peran, dan persepsi ketidakpastian lingkungan (Viator, 2001:75-76). Fogarty *et al.* (2000:32) mengemukakan bahwa tekanan peran (*role stress*) ada tiga yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran.

Penelitian Almer & Kaplan (2002:28-30) menyatakan bahwa hubungan supervisi memiliki pengaruh terhadap konflik peran dan ketidakjelasan peran tetapi tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kelebihan peran dan kelebihan peran ini juga tidak secara signifikan mempengaruhi *job outcomes*. Konsep ketidakpastian tidak hanya berhubungan dengan lingkungan fisik tetapi juga berhubungan dengan pengetahuan dan persepsi individu terhadap lingkungan (Ferris, 1977 dalam Viator, 2001:76).

Tekanan Peran dan *Job Outcomes*

Persepsi ketidakpastian lingkungan mempengaruhi *job outcomes* (Ferris 1977 dalam Viator, 2001:77). Hasil penelitian Gregson, Wendel & Aono (1994:152) juga menemukan bahwa persepsi ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian Fogarty *et al.*, (2000:55) menyatakan bahwa tekanan peran (konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

Tekanan peran (*role stress*) yaitu seberapa luas ekspektasi serangkaian peran anggota organisasi adalah tidak jelas/membingungkan (*ambiguous*) atau tidak sesuai antara satu dengan lainnya/bertentangan (Jagdip, 1998:84). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. (Gregson, Aono, Wendell, 1994:152), tidak memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja (Senatra, 1990:600), memiliki hubungan tidak langsung dengan keinginan berpindah (Suwandi & Indriantoro, 1998:187-188), memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah (Gregson, Aono, Wendell, 1994:153). Viator (2001:85) menyatakan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh positif terhadap keinginan berpindah.

Supervisi dan *Job Outcomes*

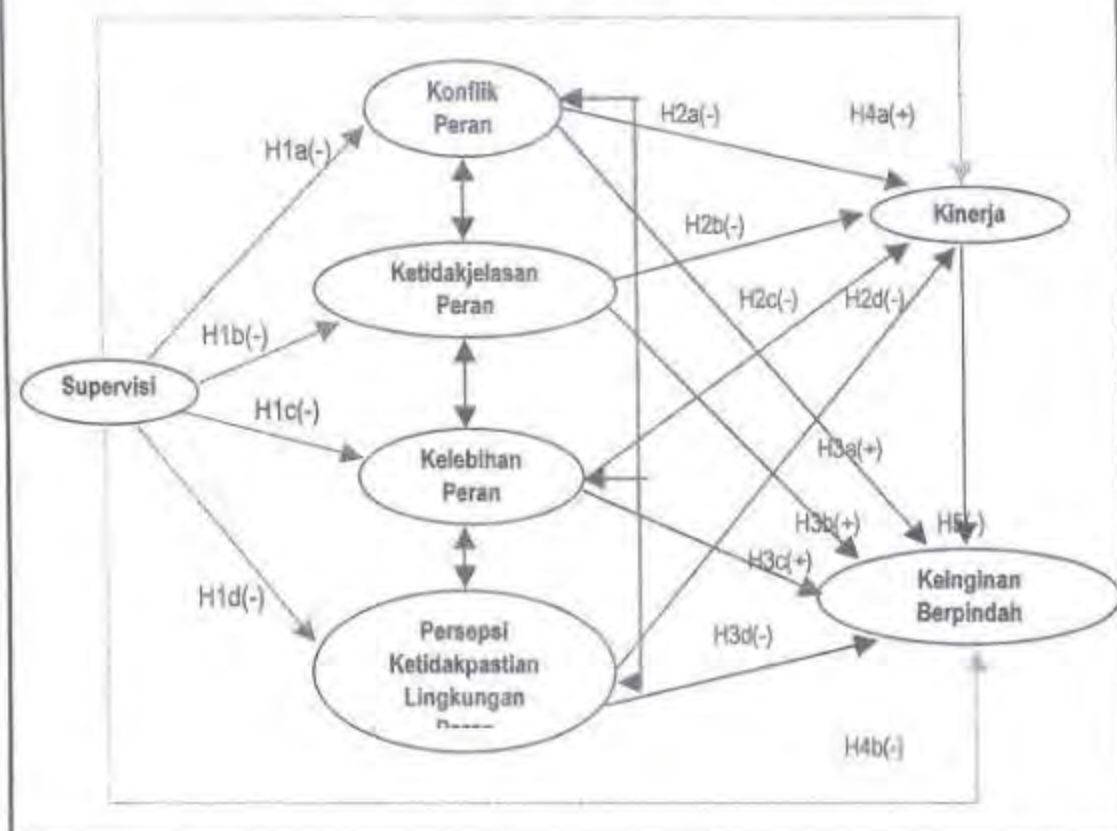
Penelitian mengenai supervisi menemukan bahwa supervisi memiliki pengaruh positif terhadap *job outcomes*, yang meliputi kompensasi dan tingkat promosi yang besar (Turban & Dougherty, 1994:688), kepuasan kerja yang tinggi (Chao, Gaerdner & Walz, 1992:621-622), keinginan berpindah yang rendah (Scandura & Viator, 1991:24) dan kinerja yang tinggi (Viator, 2001:77).

Tekanan terhadap kemajuan karier dan lingkungan kerja yang kompetitif pada akuntan publik memiliki hubungan dengan keinginan berpindah (Dalton, Hill & Ramsey, 1997:33).

Kinerja dan Keinginan Berpindah

Hasil penelitian yang berkaitan dengan hubungan kinerja dan keinginan berpindah tidak konsisten. Sebagian peneliti menemukan bahwa kinerja memiliki pengaruh positif terhadap keinginan berpindah dan sebagiannya lagi menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Penelitian Viator (2001:85) serta Werbel & Bedeian (1989:277) menemukan bahwa kinerja pada akuntan publik memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Demikian pula penelitian Jagdip (1998:76) serta Choo & Tan (1997:21) menemukan pengaruh negatif terhadap kinerja dengan keinginan berpindah. Sebaliknya hasil penelitian Charles (1998:276) menemukan bahwa kinerja memiliki pengaruh positif terhadap keinginan berpindah. Pettijohn, Pettijohn & Taylor (1999:39) serta Cropanzano, James & Konovsky (1993:603) menyatakan bahwa kinerja dan keinginan berpindah memiliki hubungan yang positif.

Gambar 2.
Hubungan Supervisi, Tekanan Peran (Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran dan Persepsi Ketidakpastian Lingkungan) dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah



Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

Hipotesis 1a

Semakin memadainya supervisi yang dilakukan pada auditor yunior, diharapkan dapat menekan konflik peran.

Hipotesis 1b

Semakin memadainya supervisi yang dilakukan pada auditor yunior, diharapkan dapat menekan ketidakjelasan peran.

Hipotesis 1c

Semakin memadainya supervisi yang dilakukan pada auditor yunior, diharapkan dapat menekan kelebihan peran.

Hipotesis 1d

Semakin memadainya supervisi yang dilakukan pada auditor yunior, diharapkan dapat menekan persepsi ketidakpastian lingkungan.

Hipotesis 2a

Semakin tinggi konflik peran yang dihadapi staf akuntan, semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Hipotesis 2b

Semakin tinggi ketidakjelasan peran yang dihadapi staf akuntan, semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Hipotesis 2c

Semakin tinggi kelebihan peran yang dihadapi staf akuntan, semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Hipotesis 2d

Semakin tinggi persepsi ketidakpastian lingkungan yang dihadapi staf akuntan, semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Hipotesis 3a

Semakin tinggi konflik peran yang dirasakan staf akuntan, semakin tinggi keinginannya untuk berpindah kerja.

Hipotesis 3b

Semakin tinggi ketidakjelasan peran yang dirasakan staf akuntan, semakin tinggi keinginannya untuk berpindah kerja.

Hipotesis 3c

Semakin tinggi kelebihan peran yang dirasakan staf akuntan, semakin tinggi keinginannya untuk berpindah kerja.

Hipotesis 3d

Semakin tinggi persepsi ketidakpastian lingkungan yang dirasakan staf akuntan, semakin tinggi keinginannya untuk berpindah kerja.

Hipotesis 4a

Semakin memadai supervisi yang dilakukan pada auditor yunior, diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Hipotesis 4b

Semakin memadai supervisi yang dilakukan pada auditor yunior, diharapkan dapat menekan keinginannya untuk berpindah kerja.

Hipotesis 5

Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, semakin rendah keinginannya untuk berpindah kerja.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini diutamakan mengenai sifat, ciri, sikap atau karakter dasar individu akuntan publik. Karakter dasar yang diidentifikasi dalam penelitian ini : supervisi, konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, persepsi ketidakpastian lingkungan, kinerja dan keinginan berpindah.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah para staf akuntan pada sebelas kantor akuntan publik yang berafiliasi dengan kantor akuntan asing di DKI Jakarta serta terdaftar pada Directory IAI-KAP 2005. Peneliti mempertimbangkan lokasi penelitian, Kantor Akuntan Publik di Jakarta dengan pertimbangan lokasi penelitian spesifik serta relevan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Metode Penelitian

Tipe Penelitian

Penelitian adalah merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa sehingga semua proses perencanaan yang diperlukan mulai persiapan, pematangan dan pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan baik (Sekaran, 2000). Diharapkan hasil penelitian dapat menjawab permasalahan yang diteliti atau memberikan solusi masalah penelitian.

Sekaran (2000) memberi pedoman mengenai desain penelitian, yang meliputi aspek: (1) Tujuan studi (*Purpose of the study*), (2) Tipe hubungan antar variabel / Jenis penyelidikan (*Types of investigation*), (3) Tingkat keterlibatan peneliti (*Extent of researcher interference*), (4) Lingkungan studi (*study setting*), (5) Unit analisis (*Unit of analysis / Population to be studied*), (6) Horison waktu (*Time Horizon*).

Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Fungsi Supervisi

Dalam bidang pemeriksaan akuntan, supervisi diatur dalam Standar Pekerjaan Lapangan pertama yang mengharuskan bahwa "Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya." Fungsi supervisi yang dimaksud disini mencakup tiga aspek utama yaitu kepemimpinan dan mentoring yang kuat, menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan dan memberi penugasan yang menantang serta menstimulasi terselesaikannya tugas.

Fungsi supervisi diukur dengan menggunakan skala yang digunakan oleh peneliti sebelumnya (Viator, 2001:91). Fungsi supervisi diukur dengan 16 (enam-belas) item pertanyaan dengan lima *point* skala *Likert*.

2. Konflik Peran

Konflik peran yang dimaksud dalam penelitian ini berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa pengetahuan tentang struktur audit yang baku, staf akuntan mempunyai kecenderungan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Konflik peran dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang diadopsi dari Viator (2001:90). Konflik peran diukur dengan 8 (delapan) item pertanyaan, menggunakan lima *point* skala *Likert*.

3. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran adalah kurangnya informasi sehubungan dengan evaluasi atasan terhadap suatu pekerjaan, seperti peluang untuk kelanjutan pekerjaan, kejelasan

mengenai wewenang dan tanggung jawab, serta harapan dari organisasi. Ketidakjelasan peran diukur menggunakan instrumen yang diadopsi dari Viator (2001:90). Ketidakjelasan peran diukur dengan 5 (lima) item pertanyaan, menggunakan lima *point* skala *Likert*.

4. Kelebihan Peran

Kelebihan peran terjadi ketika syarat pekerjaan dirasa terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan seseorang. Jam kerja yang padat, kerja lembur dan dikejar target telah menjadi ciri khas pekerjaan di kantor akuntan publik.

Kelebihan peran dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang diadopsi dari Almer & Kaplan (2002:11). Kelebihan peran diukur dengan 3 (tiga) item pertanyaan, menggunakan lima *point* skala *Likert*.

5. Persepsi Ketidakpastian Lingkungan

Persepsi ketidakpastian lingkungan adalah suatu pernyataan seorang individu berhadapan dengan perilaku langsung yang didasarkan pada pengetahuan yang tidak lengkap mengenai lingkungannya. Secara operasional persepsi ketidakpastian lingkungan ini dinyatakan dalam kurangnya informasi mengenai faktor lingkungan yang berhubungan dengan situasi pembuatan keputusan, tidak diketahuinya hasil dari suatu keputusan tertentu dalam bentuk berapa kerugian yang akan dialami jika keputusan yang dibuat tidak tepat dan ketidakmampuan menetapkan probabilitas dengan tingkat keyakinan tertentu dengan mempertimbangkan bagaimana faktor-faktor lingkungan akan mempengaruhi kesuksesan atau kegagalan unit keputusan dalam melakukan fungsinya.

Pengukuran variabel persepsi ketidakpastian lingkungan (*perception of environmental uncertainty / PEU*) menggunakan instrumen yang diadopsi dari Viator (2001:90). Persepsi ketidakpastian lingkungan diukur dengan 4 (empat) item pertanyaan dengan menggunakan lima *point* skala *Likert*.

6. Kinerja

Kinerja pekerjaan dalam penelitian ini merupakan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan melalui atasan langsung dan diri sendiri. Kinerja diukur dengan menggunakan instrumen yang diadopsi dari penelitian Kalbers & Fogarty (1995). Kinerja diukur dengan 5 (lima) item pertanyaan dengan menggunakan lima *point* skala *Likert*.

7. Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain.

Keinginan berpindah diukur dengan menggunakan instrumen yang diadopsi dari penelitian Viator (2001:90). Keinginan berpindah diukur dengan 3 (tiga) item pertanyaan dengan menggunakan lima *point* skala *Likert*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf akuntan yang bekerja pada 11 (sebelas) kantor akuntan publik yang berafiliasi dengan kantor akuntan publik internasional di DKI Jakarta dengan masa kerja kurang dari tiga tahun. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dikirim ke 11 (sebelas) kantor akuntan publik yang berafiliasi dengan kantor akuntan publik asing. Persamaan yang mendasar dalam penelitian ini dengan peneliti sebelumnya (Viator, 2001) adalah sama-sama menggunakan *structural equation model (SEM)* sebagai teknik analisisnya.

Pada dasarnya SEM adalah merupakan kombinasi dari multiple regression dengan analisis jalur. Model persamaan struktural ini memiliki keunggulan dibandingkan dengan

metode *statistic multivariate* yang lain karena dalam laten variabel dimasukkan kesalahan pengukuran dalam model.

Model persamaan struktural didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel diasumsikan akan berakibat pada perubahan variabel lainnya. Kuatnya hubungan kausalitas antara dua variabel yang diasumsikan oleh peneliti bukan terletak pada metode analisis yang dipilih, tetapi terletak pada justifikasi (pembenaran) secara teoritis untuk mendukung analisis.

Menurut Hair, et.al. (1998 : 604 - 605) mengutarakan sekitar 100-150 subyek untuk ukuran sampel minimum dalam menggunakan SEM dengan menggunakan metoda penaksiran parameter *Maximum likelihood* dan jika menggunakan pertimbangan ukuran model yang diteliti disarankan minimum 1: 10 (satu berbanding sepuluh) antara jumlah item (indikator) dengan jumlah responden untuk menggunakan SEM. Dan secara umum Hair *et al.*, menyarankan untuk menggunakan ukuran sampel minimal sebanyak 200.

Dari pendapat diatas mengenai ukuran sampel bila menggunakan SEM, maka besarnya ukuran sampel minimum dalam penelitian ini adalah 200 responden.

Pengujian Data

Mengingat pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil peneliti sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid atau tidak dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk mengatasi hal ini diperlukan dua macam pengujian yaitu *test of validity* (uji kesahihan) dan *test of reliability* (uji keandalan), guna menguji kesungguhan jawaban responden.

Uji Validitas

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen yakni kuesioner, maka instrumen penelitian perlu diuji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas.

Sebelum data hasil penelitian diolah, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi rank *Spearman* sesuai dengan skala ukur data berdasarkan metode Likert yang menghasilkan data dengan skala ordinal.

Untuk menghitung koefisien korelasi rank *Spearman* (Nirwana Sitepu,1995:25) digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum R(X)R(Y) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left(\sum (R(X))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)\left(\sum (R(Y))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)}}$$

dimana :

R (X) = Ranking skor butir pernyataan

R (Y) = Ranking dari total jumlah skor keseluruhan butir pernyataan

n = Jumlah populasi untuk uji validitas

Bila koefisien korelasi untuk seluruh butir pernyataan telah dihitung, perlu ditentukan angka terkecil yang dapat dianggap cukup " tinggi " sebagai indikator adanya konsistensi antara skor butir pernyataan dan skor keseluruhan. Dalam hal ini tidak ada batasan yang tegas. Prinsip utama pemilihan butir pernyataan dengan melihat koefisien korelasi adalah mencari harga koefisien yang setinggi mungkin dan menyingkirkan setiap butir pernyataan yang mempunyai korelasi negatif (-) atau koefisien yang mendekati nol (0,00). Biasanya dalam pengembangan dan penyusunan skala-skala psikologi, digunakan harga koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,30 (Azwar 1997 :158) .

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan secara internal. Pengujian reliabilitas secara internal menurut Sugiono (2004: 122) dapat dilakukan dengan teknik belah dua (*split-half*) yaitu membagi instrumen penelitian menjadi dua kelompok (skor ganjil dan skor genap), kemudian dihitung korelasinya.

Analisis yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen ini adalah korelasi Spearman Brown yang rumusnya sebagai berikut :

$$r_{sb} = \frac{2r_{sc}}{1 + r_{sc}}$$

Keterangan : r_{sb} = reliabilitas internal seluruh item

r_{sc} = koefisien antara belahan ganjil dan genap

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana disarankan bahwa koefisien reliabilitas antara 0,70 – 0,80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar (Kaplan-Saccuzzo 1993 : 126).

Metode Analisis

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) langkah, yaitu: *persiapan, tabulasi, dan penerapan data* pada pendekatan penelitian. Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis, maka analisis yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah :

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel penelitian yang meliputi variabel supervisi, konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, persepsi ketidakpastian lingkungan, keinginan berpindah dan kinerja. Data diolah dengan menganalisis sikap responden terhadap setiap butir kuesioner untuk melihat hasil penilaian (positif/negatif) responden terhadap pelaksanaan variabel-variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis *Likert's Summated Rating*.

2. Analisis verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*. Metode ini digunakan karena dua alasan yaitu selain dapat mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel penelitian yang dalam hal ini hubungan Supervisi dengan Tekanan Peran (Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran dan Persepsi Ketidakpastian Lingkungan) dan Job Outcomes (Kinerja dan Keinginan Berpindah), dapat diketahui pula berapa besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing indikator dalam menggambarkan variabel.

Karena tingkat pengukuran skala tersebut adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of*

Successive Interval (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pernyataan, hitung frekuensi setiap pilihan jawaban.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh dari setiap pernyataan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif setiap pilihan jawaban.
4. Untuk setiap pernyataan, tentukan nilai batas *z*-distribusi untuk setiap pilihan jawaban.
5. Untuk setiap nilai *z*, tentukan nilai *Density* untuk setiap pilihan jawaban.
6. Hitung nilai numerik penskalaan (*scale value*) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

dimana :

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

7. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban dengan persamaan berikut :

$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai Skala} - \text{Nilai Skala Minimal} + 1$

Kemudian dilanjutkan dengan menyiapkan pasangan data dari variabel independent dan dependent dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis. Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) atau LISREL (*Linear Structural Relationship*) yang digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat di antara laten variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. *Structural Equation Model* memiliki dua bagian, yaitu *measurement model* dan persamaan struktural.

1. *Measurement model* (pengukuran) digunakan untuk menghubungkan variabel yang diamati (*observed variable*/variabel dimensi) atau yang dapat diukur dengan latent variabel (*constructs*)
2. *Structural Equation Model* (model persamaan struktural) yang sering dinyatakan dalam diagram jalur (*path diagram*). Berbeda dengan regresi, di dalam *Structural Equation Model* (SEM) biasanya terdapat beberapa variabel dependen (*endogenous variable*) dan variabel tersebut bisa menjadi variabel independent (*exogenous variabel*) bagi variabel lain. Untuk memudahkan dalam pengolahan data digunakan program komputer LISREL.

8

Penelitian-penelitian sosial akan lebih akurat hasilnya apabila dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Hal ini mudah dipahami karena pada umumnya variabel-variabel yang diteliti dalam bidang sosial adalah variabel yang tidak bisa diukur secara langsung, kecuali melalui faktor-faktor yang terkandung di dalamnya. Dalam

analisis yang menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), variabel-variabel yang diteliti disebut dengan latent variabel.

Pada jenis penelitian ini, hipotesis yang akan diuji kebenarannya, menggambarkan hubungan Supervisi dengan Tekanan Peran (Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran dan Persepsi Ketidakpastian Lingkungan) dan Job Outcomes (Kinerja dan Keinginan Berpindah), hubungan yang dipakai dalam penelitian ini adalah hubungan kausalitas dengan melibatkan tujuh *latent variable*. Berkaitan dengan data primer yang telah terkumpul dari lapangan (hasil pengumpulan kuesioner) setelah ditabulasi kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik SEM, menurut Hair *et al.*, (1998 : 592-641) terdapat tujuh langkah yang harus ditempuh dalam proses analisis menggunakan SEM, yaitu :

Langkah Pertama : Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah Kedua : Pengembangan Diagram Alur Untuk Menunjukkan Hubungan Kausalitas

Langkah Ketiga : Konversi Diagram Alur Ke Dalam Serangkaian Persamaan Struktural Dan Spesifikasi Model Pengukuran

Langkah Keempat : Pemilihan Matriks Input Dan Teknik Estimasi Atas Model Yang Dibangun.

Langkah Kelima : Menilai Problem Identifikasi.

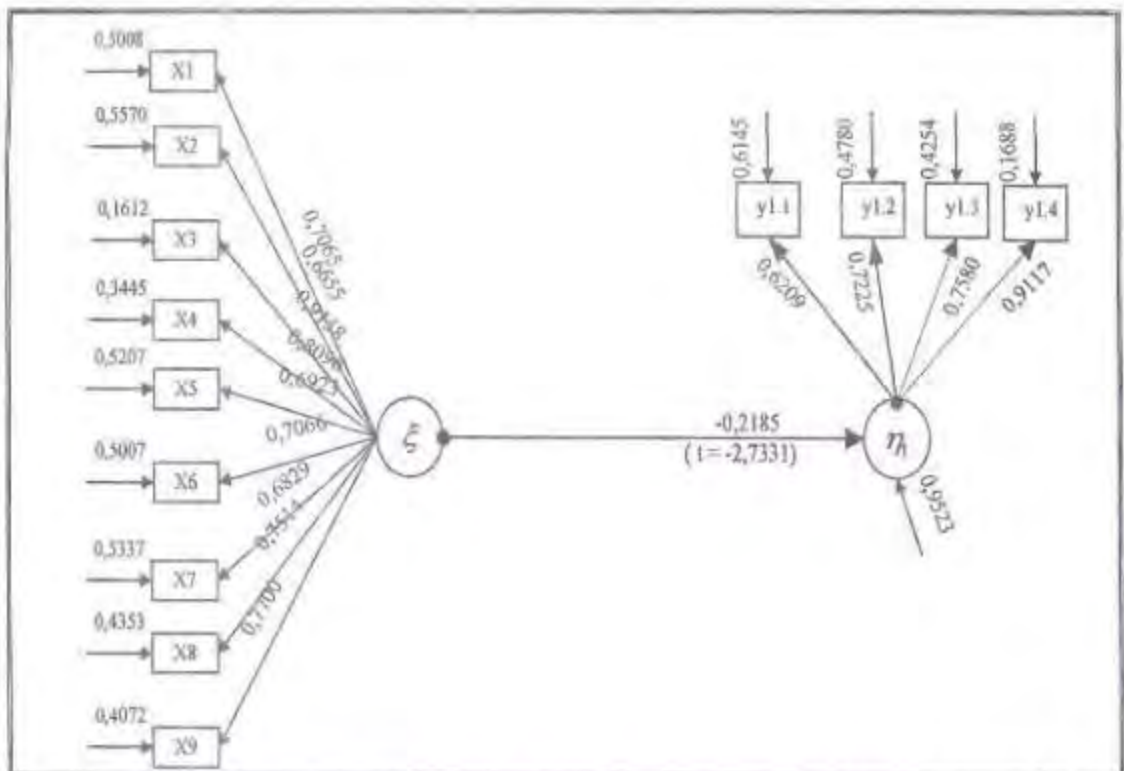
Langkah Keenam : Evaluasi Model

Langkah ketujuh : Interpretasi dan modifikasi model

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis 1a

Pada hipotesis ini akan diuji pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap konflik peran (η_1). Hasil perhitungan disajikan pada gambar berikut



Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap konflik peran (η_1) sebesar - 0,2185 dengan arah negatif dan diperoleh nilai t-hitung untuk menguji pengaruh tersebut sebesar -2.7331. Untuk α penelitian sebesar 0,05, nilai untuk batas dinyatakan uji signifikan adalah 1,965.

Hasil pengujian pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap konflik peran (η_1) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan (bermakna) karena nilai t hitung yang diperoleh lebih kecil dari nilai negatif t tabel = -1,965

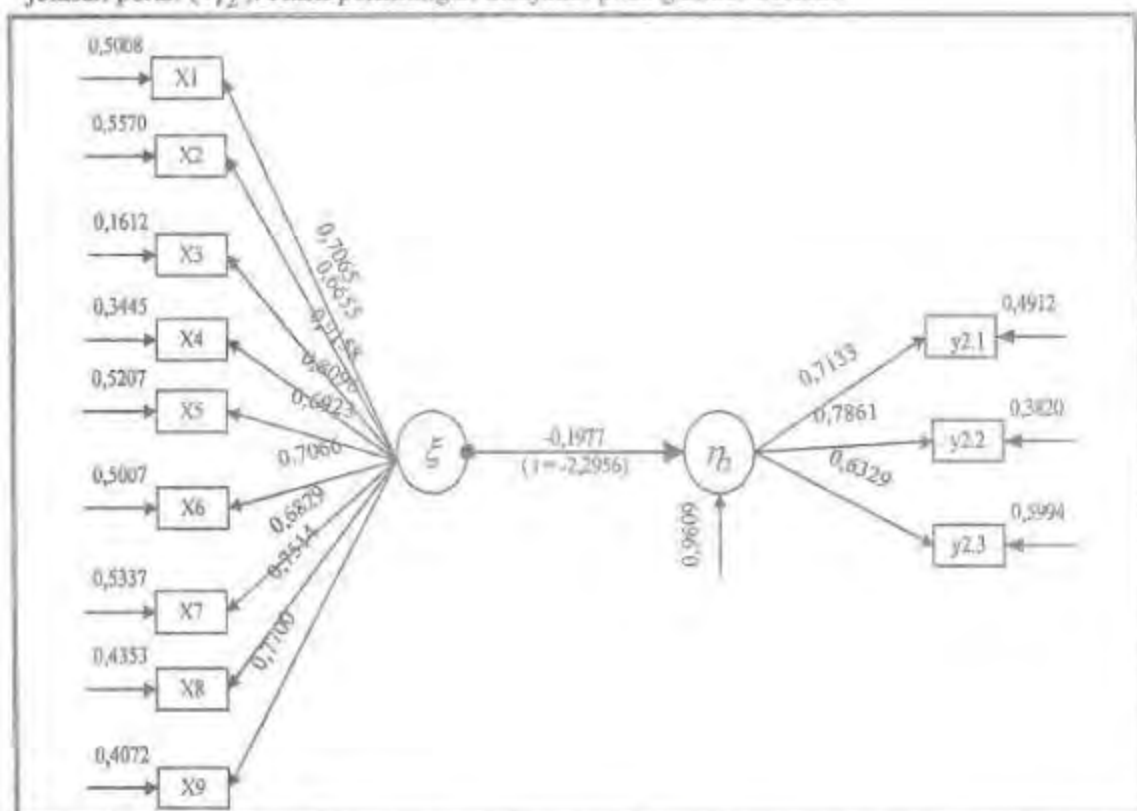
Besarnya pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap konflik peran (η_1) adalah sebesar $(0,2185 \times 0,2185 \times 100 \%) = 4,77 \%$. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin memadainya supervisi yang dilaksanakan maka konflik peran akan rendah dan sebaliknya semakin tidak memadainya supervisi maka konflik peran akan semakin tinggi.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Viator (2001) yang menyatakan bahwa supervisi memiliki hubungan negatif dengan konflik peran atau dengan kata lain pelaksanaan supervisi dapat menurunkan konflik peran yang dialami oleh akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik. Signifikan serta kuatnya pengaruh langsung supervisi terhadap konflik peran mengindikasikan bahwa supervisi cukup penting memberikan dampak negatif terhadap konflik peran.

Supervisi sangat berperan dalam mengurangi konflik peran yang dialami oleh akuntan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Viator dan Scandura (1991:20) bahwa supervisi memberi kantor akuntan publik suatu proses pengembangan personal untuk memahami kompleksitas dan menyatu dalam budaya kantor akuntan publik.

Hasil Pengujian Hipotesis 1b

Pada hipotesis ini akan diuji pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap ketidakjelasan peran (η_2). Hasil perhitungan disajikan pada gambar berikut:



Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap ketidakjelasan peran (η_2) sebesar -0,1977 dengan arah negatif dan diperoleh nilai t-hitung untuk menguji pengaruh tersebut sebesar -2.2956. Untuk α penelitian sebesar 0,05, nilai untuk batas dinyatakan uji signifikan adalah 1,965.

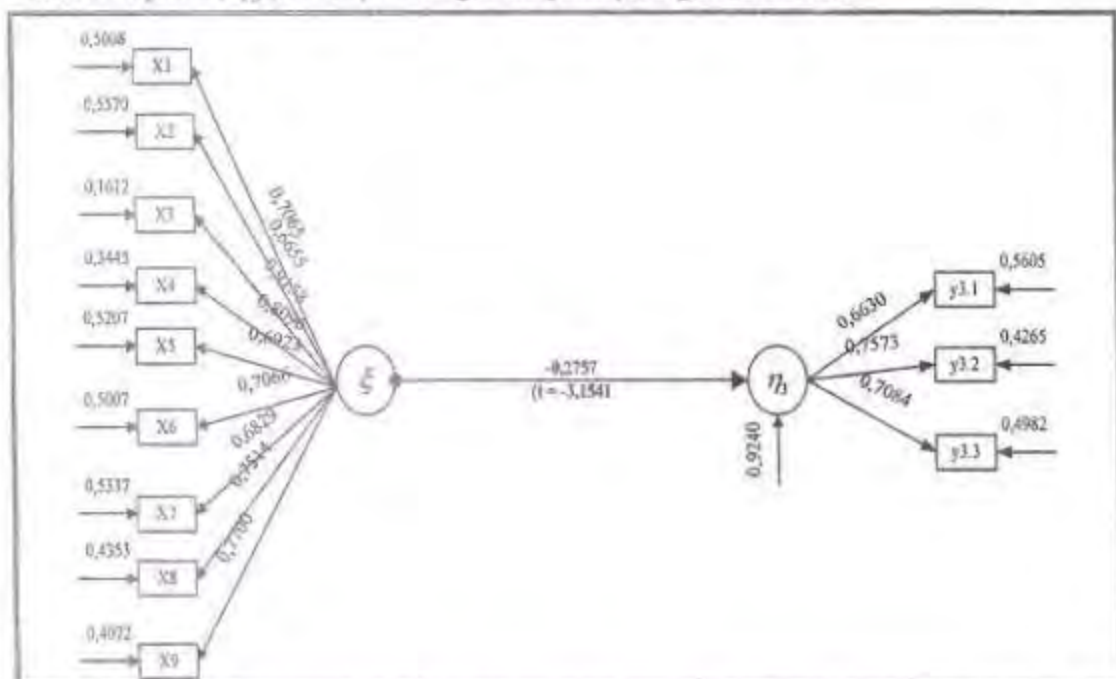
Hasil pengujian pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap ketidakjelasan peran (η_2) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan (bermakna) karena nilai t hitung yang diperoleh lebih kecil dari nilai negatif t tabel = -1,965

Besarnya pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap ketidakjelasan peran (η_2) adalah sebesar $(0,1977 \times 0,1977 \times 100 \%) = 3,91 \%$. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin memadainya supervisi yang dilaksanakan maka ketidakjelasan peran akan rendah dan sebaliknya semakin tidak memadainya supervisi maka ketidakjelasan peran akan semakin tinggi.

Keberadaan senior sebagai supervisor dalam kantor akuntan publik akan menurunkan ketidakjelasan peran. Hasil ini mendukung hasil penelitian Viator (2001) yang menyatakan bahwa supervisi memiliki hubungan negatif dengan ketidakjelasan peran atau dengan kata lain pelaksanaan supervisi dapat mengurangi ketidakjelasan peran yang dialami oleh akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik.

Hasil Pengujian Hipotesis 1c

Pada hipotesis ini akan diuji pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap kelebihan peran (η_3). Hasil perhitungan disajikan pada gambar berikut:



Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap kelebihan peran (η_3) sebesar -0,2757 dengan arah negatif dan diperoleh nilai t-hitung untuk menguji pengaruh tersebut sebesar -3,1541. Untuk α penelitian sebesar 0,05, nilai untuk batas dinyatakan uji signifikan adalah 1,965.

Hasil pengujian pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap kelebihan peran (η_3) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan (bermakna) karena nilai t hitung yang diperoleh lebih kecil dari nilai negatif t tabel = -1,965

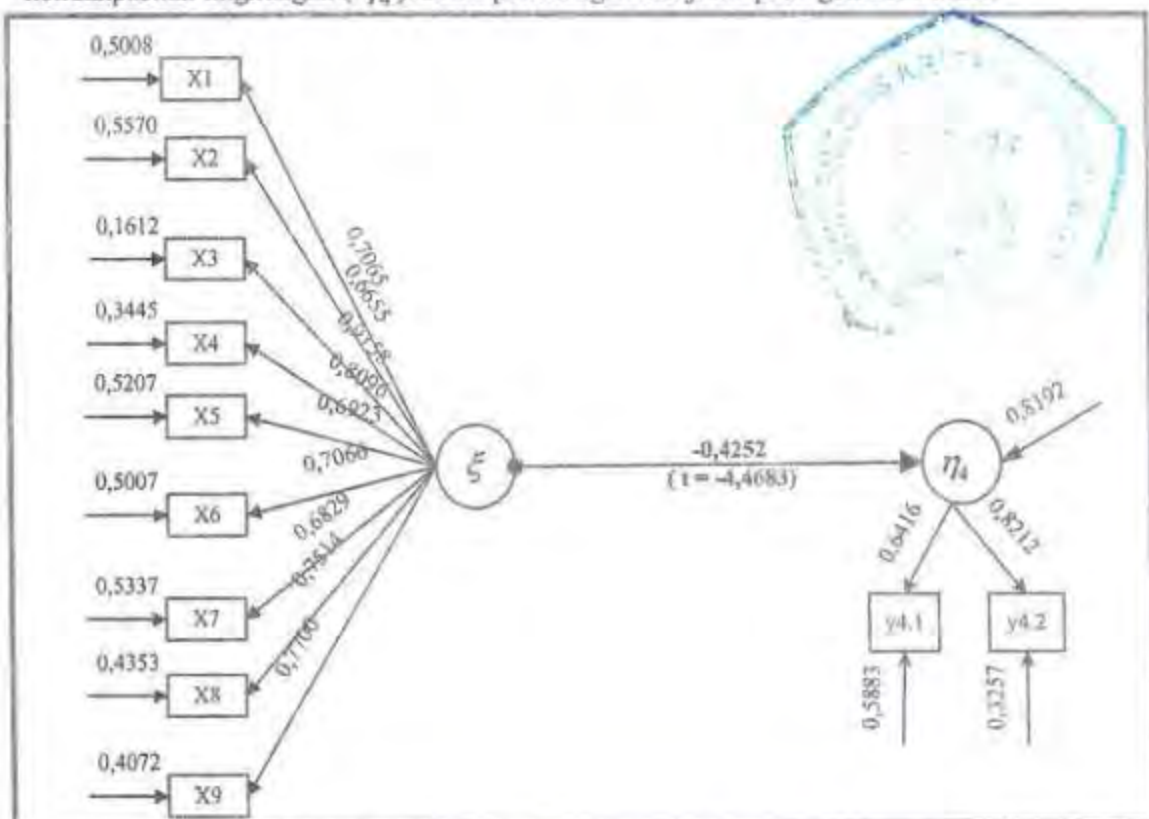
Besarnya pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap kelebihan peran (η_3) adalah sebesar $(0,2757 \times 0,2757 \times 100\%) = 7,60\%$. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin memadainya supervisi yang dilaksanakan maka kelebihan peran akan rendah dan sebaliknya semakin tidak memadainya supervisi yang dilakukan maka kelebihan peran akan semakin tinggi.

Auditor senior yang mensupervisi auditor junior dapat berperan aktif dalam mendukung junior dengan menceritakan pengalaman-pengalaman pribadinya, mendorong protégé untuk berbicara terus terang mengenai pekerjaan yang dilakukan dan menjalin persahabatan personal dengan protégé. Supervisi yang ada pada kantor akuntan publik membuka peluang bagi junior untuk menjalin komunikasi dan berbicara terus terang mengenai pekerjaan yang dilakukan, apakah pekerjaan yang harus diselesaikannya terlalu banyak atau berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuannya, dan sebagai seorang yang lebih berpengalaman, supervisor dapat memberi saran dan mengusulkan tindakan alternatif

selama penyelesaian tugas yang kompleks, sehingga pada akhirnya akan mengurangi kelebihan peran yang dialami oleh yunior (Fogarty *et al.*,2000:59).

Hasil Pengujian Hipotesis 1d

Pada hipotesis ini akan diuji pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap persepsi ketidakpastian lingkungan (η_4). Hasil perhitungan disajikan pada gambar berikut



Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap persepsi ketidakpastian lingkungan (η_4) sebesar -0,4252 dengan arah negatif dan diperoleh nilai t-hitung untuk menguji pengaruh tersebut sebesar -4,4683. Untuk α penelitian sebesar 0,05, nilai untuk batas dinyatakan uji signifikan adalah 1,965.

Hasil pengujian pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap persepsi ketidakpastian lingkungan (η_4) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan (bermakna) karena nilai t hitung yang diperoleh lebih kecil dari nilai negatif t tabel = -1,965.

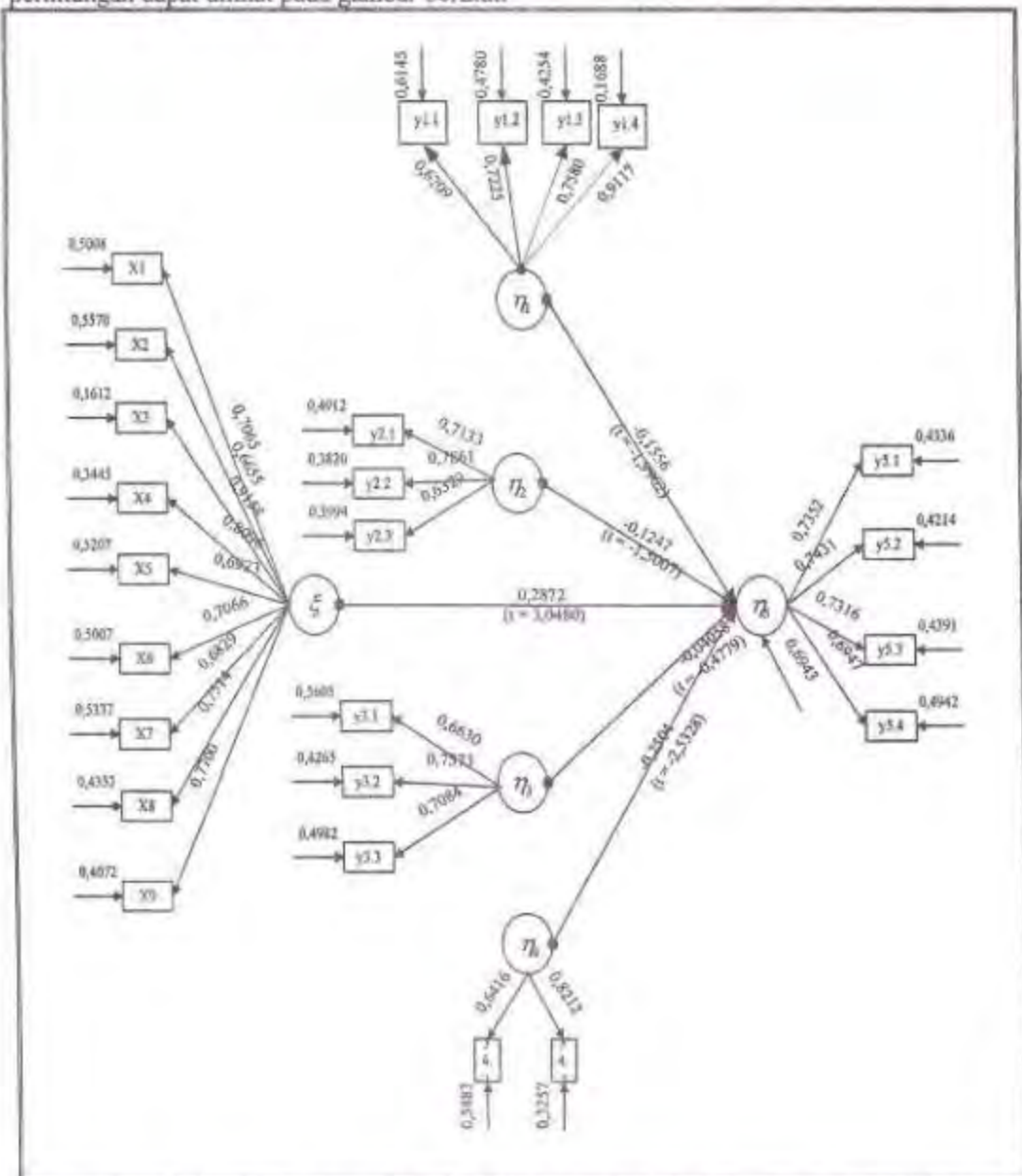
Besarnya pengaruh fungsi supervisi (ξ) terhadap persepsi ketidakpastian lingkungan (η_4) adalah sebesar $(0,4252 \times 0,4252 \times 100 \%) = 18,08 \%$. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin memadainya supervisi yang dilaksanakan maka persepsi ketidakpastian lingkungan akan rendah dan sebaliknya semakin tidak memadainya supervisi maka persepsi ketidakpastian lingkungan akan semakin tinggi.

Kegiatan supervisi dalam kantor akuntan publik akan menurunkan persepsi ketidakpastian lingkungan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Viator (2001) yang

menyatakan bahwa supervisi memiliki hubungan negatif dengan persepsi ketidakpastian lingkungan atau dengan kata lain pelaksanaan supervisi dapat menurunkan persepsi ketidakpastian lingkungan yang dialami oleh akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik.

Hasil Pengujian Hipotesis 2a,2b,2c,2d dan 4a

Pada hipotesis ini akan diuji pengaruh fungsi supervisi, konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap kinerja. Hasil perhitungan dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh total pengaruh fungsi supervisi, konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap kinerja

($R^2_{Y_1,XY_2Y_3Y_4}$) adalah sebesar 0,3057 (30,57 %) dan pengaruh faktor lain ($R^2_{Y_4}$) sebesar 0,6943 (69,43 %) dengan uraian seperti terlihat berikut ini:

1. Total pengaruh fungsi supervisi terhadap kinerja sebesar 0,131 (13,31 %), yang terdiri atas pengaruh langsung fungsi supervisi terhadap kinerja sebesar 0,0825 (8,25 %), pengaruh tidak langsung fungsi supervisi terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan konflik peran sebesar 0,0098 (0,98 %), pengaruh tidak langsung fungsi supervisi terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan ketidak jelasan peran sebesar 0,0071 (0,71 %), pengaruh tidak langsung fungsi supervisi terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan kelebihan peran sebesar 0,0032 (0,32 %), pengaruh tidak langsung fungsi supervisi terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan persepsi ketidakpastiaan lingkungan sebesar 0,0306 (3,06 %).
2. Total pengaruh konflik peran terhadap kinerja sebesar 0,0388 (3,88 %), yang terdiri atas pengaruh langsung konflik peran terhadap kinerja sebesar 0,0242 (2,42 %), pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan fungsi supervisi sebesar 0,0098 (0,98 %), pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan ketidak jelasan peran sebesar 0,0008 (0,08 %), pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan kelebihan peran sebesar 0,0004 (0,04 %), pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan persepsi ketidakpastiaan lingkungan sebesar 0,0388 (3,88 %).
3. Total pengaruh ketidak jelasan peran terhadap kinerja sebesar 0,0264 (2,64 %), yang terdiri atas pengaruh langsung ketidak jelasan peran terhadap kinerja sebesar 0,0156 (1,56 %), pengaruh tidak langsung ketidak jelasan peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan fungsi supervisi sebesar 0,0071 (0,71 %), pengaruh tidak langsung ketidak jelasan peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan konflik peran sebesar 0,0008 (0,08 %), pengaruh tidak langsung ketidak jelasan peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan kelebihan peran sebesar 0,0003 (0,03 %), pengaruh tidak langsung ketidak jelasan peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan persepsi ketidakpastiaan lingkungan sebesar 0,0026 (0,26 %).
4. Total pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja sebesar 0,0067 (0,67 %), yang terdiri atas pengaruh langsung kelebihan peran terhadap kinerja sebesar 0,0016 (0,16 %), pengaruh tidak langsung kelebihan peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan fungsi supervisi sebesar 0,0032 (0,32 %), pengaruh tidak langsung kelebihan peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan konflik peran sebesar 0,0004 (0,04 %), pengaruh tidak langsung kelebihan peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan ketidak jelasan peran sebesar 0,0003 (0,03 %), pengaruh tidak langsung kelebihan peran terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan persepsi ketidakpastiaan lingkungan sebesar 0,0012 (0,12 %).
5. Total pengaruh persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap kinerja sebesar 0,1007 (10,07 %), yang terdiri atas pengaruh langsung persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap kinerja sebesar 0,0627 (6,27%), pengaruh tidak langsung persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan fungsi supervisi sebesar 0,0306 (3,306 %), pengaruh tidak langsung persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan konflik peran sebesar 0,0036 (0,36 %), pengaruh tidak langsung persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan ketidak jelasan peran sebesar 0,0026 (0,26 %), pengaruh tidak langsung persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap kinerja yang melalui hubungannya dengan kelebihan peran sebesar 0,0012 (0,12 %)

Untuk menguji pengaruh variabel yang dihipotesiskan diatas digunakan uji t dengan kriteria uji untuk α penelitian sebesar 0,05, nilai untuk batas dinyatakan uji signifikan adalah 1,965. Hasil perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Uji Hipotesis Pengaruh secara Parsial

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	Uji Signifikan	Kesimpulan Statistik
1	fungsi supervisi berpengaruh terhadap kinerja	0.2872	3.0480	1,965	signifikan	H_0 diterima, terdapat pengaruh fungsi supervisi terhadap kinerja
2	konflik peran berpengaruh terhadap kinerja	-0.1556	-1.9962	1,965	signifikan	H_0 diterima, terdapat pengaruh konflik peran terhadap kinerja
3	ketidak jelasan peran berpengaruh terhadap kinerja	-0.1247	-1.5007	1,965	tidak signifikan	H_0 ditolak, tidak terdapat pengaruh ketidak jelasan peran terhadap kinerja
4	kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja	-0.04058	-0.4779	1,965	tidak signifikan	H_0 ditolak, e tidak terdapat pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja
5	persepsi ketidakpastiaan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja	-0.2504	-2.5328	1,965	signifikan	H_0 diterima, terdapat pengaruh persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap kinerja

Sumber : Data primer yang telah diolah

Jadi dapat disimpulkan

- pengaruh variabel fungsi supervisi terhadap kinerja signifikan secara pengujian statistik karena nilai t -hitung sebesar 3,0480 lebih besar dari t -tabel 1,965. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa supervisi memiliki hubungan positif dengan kinerja. Keberadaan supervisor dalam kantor akuntan publik akan meningkatkan kinerja. Hasil ini mendukung hasil penelitian Viator (2001) yang menyatakan bahwa supervisi memiliki hubungan positif dengan kinerja atau dengan kata lain pelaksanaan supervisi yang efektif dapat meningkatkan kinerja akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik.
- pengaruh variabel konflik peran terhadap kinerja signifikan secara pengujian statistik karena nilai t -hitung sebesar -1,9962 lebih kecil dari negatif t -tabel - 1,965.

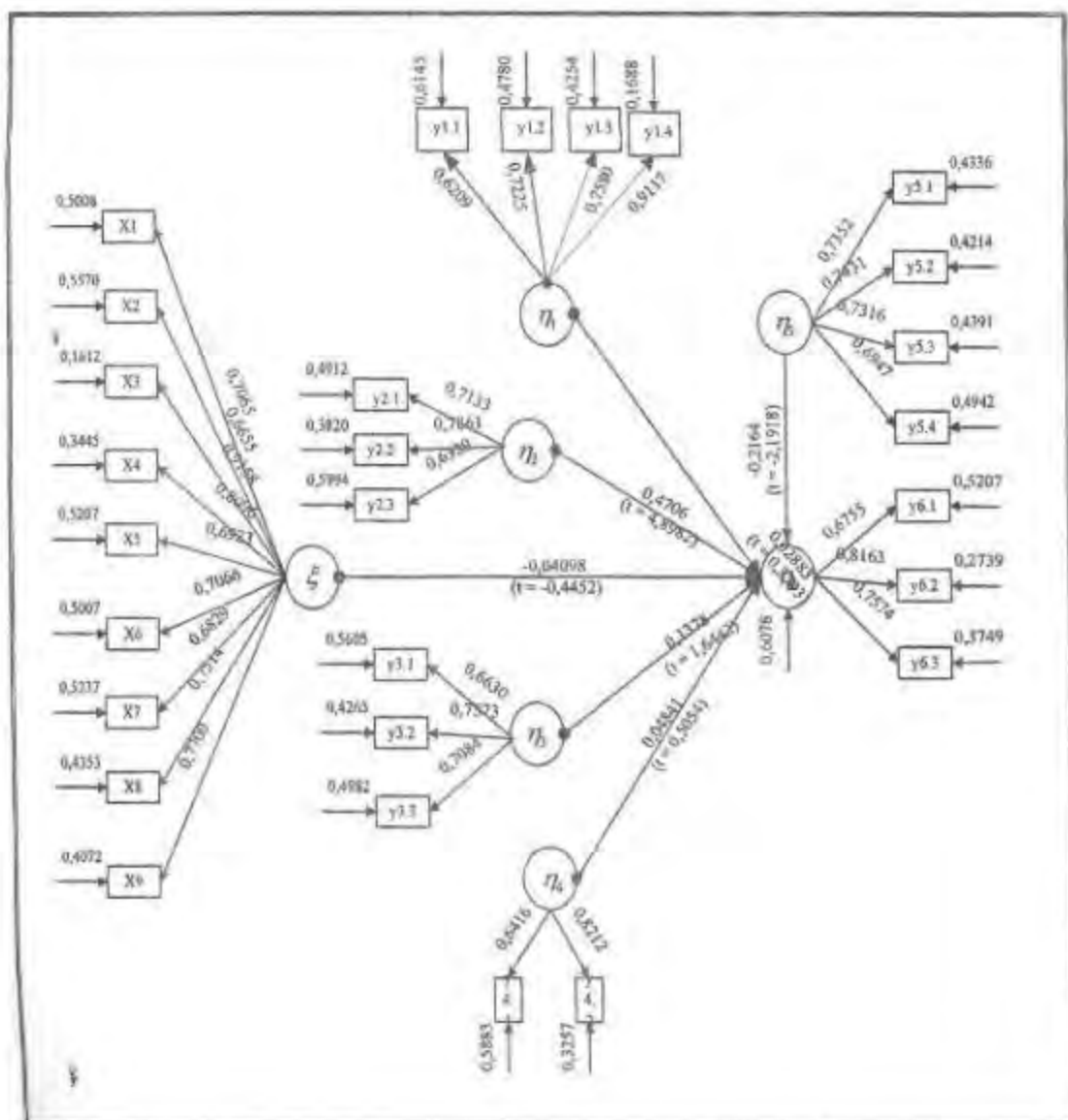
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif konflik peran dengan kinerja. Hasil analisis data penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Viator (2001) yang tidak berhasil mendukung bahwa ada pengaruh yang signifikan atau tidak memiliki hubungan negatif konflik peran terhadap kinerja, dengan demikian penemuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Fogarty *et al.*, (2000) yang menyatakan bahwa konflik peran memiliki hubungan dengan kinerja. Fogarty *et al.*, menyatakan bahwa *emotional exhaustion* sebagai salah satu mediator yang membuktikan konflik peran berhubungan positif dengan keinginan berpindah serta berhubungan negatif dengan kinerja.

- pengaruh variabel ketidak jelasan peran terhadap kinerja tidak signifikan secara pengujian statistik karena nilai t-hitung sebesar -1,5007 lebih besar dari negatif t-tabel -1,965. Hasil analisis data penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Viator (2001); Fogarty *et al.*, (2000).
- pengaruh variabel kelebihan peran terhadap kinerja tidak signifikan secara pengujian statistik karena nilai t-hitung sebesar -0,4779 lebih besar dari negatif t-tabel -1,965. Hasil data penelitian tidak konsisten dengan penelitian Fogarty *et al.*, (2000) yang menyatakan bahwa kelebihan peran memiliki hubungan negatif dengan kinerja. Tidak signifikan serta sangat lemahnya pengaruh langsung kelebihan peran terhadap kinerja yang ditemukan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kelebihan peran tidak cukup penting memberikan dampak negatif terhadap kinerja.
- pengaruh variabel persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap kinerja signifikan secara pengujian statistik karena nilai t-hitung sebesar -2,5328 lebih kecil dari negatif t-tabel 1,965. Hasil analisis data penelitian ini konsisten dengan penelitian Viator (2001) serta Gregson, Wendell & Aono (1994) yang menyatakan bahwa persepsi ketidakpastiaan lingkungan memiliki hubungan negatif dengan kinerja.

Berhasilnya penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya (hipotesis H2a dan H2d) sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa konflik peran dan persepsi ketidakpastiaan lingkungan memiliki hubungan negatif dengan kinerja. Gagalnya penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya (hipotesis H2b dan H2c) karena menurut Rahayu (2000) negatif *outcome* dari tekanan peran (*role stress*) cenderung dialami oleh karyawan muda (junior) yaitu individu yang bekerja pada tahun-tahun awal, dibanding karyawan yang sudah senior. Hal tersebut dikarenakan: (1) karyawan yang lebih senior adalah *survivor*, selain itu mereka juga memiliki *skill* yang cukup untuk mengatasi sistem yang mendorong terciptanya *stress*, dan (2) teori peran (*role theory*) menyatakan bahwa karyawan senior memiliki pemahaman yang lebih akurat mengenai struktur *reward* dan *ekspektasi*, sehingga mereka tidak memiliki banyak permasalahan sebagaimana karyawan yang masih kurang berpengalaman.

Hasil Pengujian Hipotesis 3a,3b,3c,3d,4b,5

Pada hipotesis ini akan diuji pengaruh fungsi supervisi, konflik peran, ketidak jelasan peran, kelebihan peran, persepsi ketidakpastiaan lingkungan dan kinerja terhadap keinginan berpindah. Hasil perhitungan dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh total pengaruh fungsi supervisi, konflik peran, ketidak jelasan peran, kelebihan peran, persepsi ketidakpastiaan lingkungan dan kinerja terhadap keinginan berpindah ($R^2_{y_{xy}, y_{y_1}, y_{y_2}, y_{y_3}, y_{y_4}}$) adalah sebesar 0,3922 (39,22 %) dan pengaruh faktor lain ($R^2_{y_{le}}$) sebesar 0,6078 (60,78 %) dengan uraian seperti terlihat berikut ini:

1. Total pengaruh fungsi supervisi terhadap keinginan berpindah sebesar 0,0123 (01,23%), yang terdiri atas pengaruh langsung fungsi supervisi terhadap keinginan berpindah sebesar 0,0017 (0,17%), pengaruh tidak langsung fungsi supervisi terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan konflik peran sebesar 0,0003 (0,03 %), pengaruh tidak langsung fungsi supervisi terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan ketidak jelasan peran

sebesar 0,0038 (0,38%), pengaruh tidak langsung fungsi supervisi terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan kelebihan peran sebesar 0,0016 (0,16 %), pengaruh tidak langsung fungsi supervisi terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan persepsi ketidakpastiaan lingkungan sebesar 0,0008 (0,08 %), pengaruh tidak langsung fungsi supervisi terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan kinerja sebesar 0,0041 (0,41 %).

2. Total pengaruh konflik peran terhadap keinginan berpindah sebesar 0,0036 (0,36 %), yang terdiri atas pengaruh langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah sebesar 0,0008 (0,08%), pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan fungsi supervisi sebesar 0,0003 (0,03 %), pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan ketidak jelasan peran sebesar 0,0006 (0,06 %), pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan kelebihan peran sebesar 0,0002 (0,02 %), pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan persepsi ketidakpastiaan lingkungan sebesar 0,0001 (0,01 %), pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan kinerja sebesar 0,0016 (0,16 %).
3. Total pengaruh ketidak jelasan peran terhadap keinginan berpindah sebesar 0,2529 (25,29%), yang terdiri atas pengaruh langsung ketidak jelasan peran terhadap keinginan berpindah sebesar 0,2215 (22,15%), pengaruh tidak langsung ketidak jelasan peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan fungsi supervisi sebesar 0,0038 (0,38 %), pengaruh tidak langsung ketidak jelasan peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan konflik peran sebesar 0,0006 (0,06%), pengaruh tidak langsung ketidak jelasan peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan kelebihan peran sebesar 0,0035 (0,35%), pengaruh tidak langsung ketidak jelasan peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan persepsi ketidakpastiaan lingkungan sebesar 0,0019 (0,19 %), pengaruh tidak langsung ketidak jelasan peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan kinerja sebesar 0,0215 (2,15 %).
4. Total pengaruh kelebihan peran terhadap keinginan berpindah sebesar 0,0300 (3,0 %), yang terdiri atas pengaruh langsung kelebihan peran terhadap keinginan berpindah sebesar 0,0190 (1,90%), pengaruh tidak langsung kelebihan peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan fungsi supervisi sebesar 0,0016 (0,16%), pengaruh tidak langsung kelebihan peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan konflik peran sebesar 0,0002 (0,02 %), pengaruh tidak langsung kelebihan peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan ketidak jelasan peran sebesar 0,0035 (0,35 %), pengaruh tidak langsung kelebihan peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan persepsi ketidakpastiaan lingkungan sebesar 0,0008 (0,08 %), pengaruh tidak langsung kelebihan peran terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan kinerja sebesar 0,0049 (0,49 %).
5. Total pengaruh persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap keinginan berpindah sebesar 0,0102 (1,02 %), yang terdiri atas pengaruh langsung persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap keinginan berpindah sebesar 0,0023 (0,23%), pengaruh tidak langsung persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan fungsi supervisi sebesar 0,0008 (0,08 %).

%), pengaruh tidak langsung persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan konflik peran sebesar 0,0001 (0,01 %), pengaruh tidak langsung persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan ketidak jelasan peran sebesar 0,0019 (0,19 %), pengaruh tidak langsung persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan kelebihan peran sebesar 0,0008 (0,08 %), pengaruh tidak langsung persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan kinerja sebesar 0,0042 (0,42 %)

6. Total pengaruh kinerja terhadap keinginan berpindah sebesar 0,0832 (8,32 %), yang terdiri atas pengaruh langsung kinerja terhadap keinginan berpindah sebesar 0,0468 (4,68%), pengaruh tidak langsung kinerja terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan fungsi supervisi sebesar 0,0041 (0,41 %), pengaruh tidak langsung kinerja terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan konflik peran sebesar 0,0016 (0,16%), pengaruh tidak langsung kinerja terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan ketidak jelasan peran sebesar 0,0215 (2,15%), pengaruh tidak langsung kinerja terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan kelebihan peran sebesar 0,0049 (0,49%), pengaruh tidak langsung kinerja terhadap keinginan berpindah yang melalui hubungannya dengan persepsi ketidakpastiaan lingkungan sebesar 0,0042 (0,42%).

Untuk menguji pengaruh variabel yang dihipotesiskan diatas digunakan uji t dengan kriteria uji untuk α penelitian sebesar 0,05, nilai untuk batas dinyatakan uji signifikan adalah 1,965. Hasil perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Tabel Uji Hipotesis Pengaruh secara Parsial

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	Uji Signifikansi	Kesimpulan Statistik
1	fungsi supervisi berpengaruh terhadap keinginan berpindah	-0.04098	-0.4452	1,965	tidak signifikan	H_0 ditolak, tidak terdapat pengaruh fungsi supervisi terhadap keinginan berpindah
2	konflik peran berpengaruh terhadap keinginan berpindah	0.02883	0.3793	1,965	tidak signifikan	H_0 ditolak, tidak terdapat pengaruh konflik peran terhadap keinginan berpindah
3	ketidak jelasan peran berpengaruh terhadap keinginan berpindah	0.4706	4.8982	1,965	signifikan	H_0 diterima, terdapat pengaruh ketidak jelasan peran terhadap keinginan berpindah
4	kelebihan peran berpengaruh terhadap keinginan berpindah	0.1378	1.6442	1,965	tidak signifikan	H_0 ditolak, tidak terdapat pengaruh kelebihan peran terhadap keinginan

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Uji Signifikansi	Kesimpulan Statistik
						berpindah K
5	Persepsi ketidakpastiaan lingkungan berpengaruh terhadap keinginan berpindah	0,04841	0,5054	1,965	tidak signifikan	H ₀ ditolak, tidak terdapat pengaruh persepsi ketidakpastiaan lingkungan terhadap keinginan berpindah
6	Kinerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah	-0,2164	-2,1918	1,965	signifikan	H ₀ diterima, terdapat pengaruh Kinerja terhadap keinginan berpindah

Sumber : Data primer yang telah diolah

Jadi dapat disimpulkan

- pengaruh variabel fungsi supervisi terhadap keinginan berpindah tidak signifikan secara pengujian statistik karena nilai t-hitung sebesar -0,4452 lebih besar dari negatif t-tabel -1,965. Hasil ini berhasil mendukung penelitian Viator (2001) yang juga tidak berhasil mendukung bahwa supervisi memiliki hubungan negatif dengan keinginan berpindah atau dengan kata lain pelaksanaan supervisi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penurunan keinginan berpindah akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirsmith & Covalleski (1985) bahwa karyawan pada level yang lebih tinggi dapat memiliki frekuensi hubungan supervisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terasuh pada level manajer dan partner (dari pada terasuh pada level staff) menerima banyak dukungan sosial dan pengembangan karir dari seniornya, sehingga mereka memiliki keinginan meninggalkan kantor akuntan publik yang lebih rendah.
- pengaruh variabel konflik peran terhadap keinginan berpindah tidak signifikan secara pengujian statistik karena nilai t-hitung sebesar 0,3793 lebih kecil dari t-tabel 1,965. Hasil analisis data penelitian ini tidak berhasil mendukung penelitian Viator (2001) dan Fogarty *et al.*, (2000) yang menyatakan bahwa konflik peran memiliki hubungan positif dengan keinginan berpindah. Hasil pengujian yang tidak signifikan menurut dugaan penulis adalah karena karakteristik sampel. Seperti pada penelitian Suwandi & Indriantoro (1999) yang menyatakan individu dalam hubungannya dengan organisasi akan mengembangkan kepercayaan terlebih dahulu terhadap organisasi, selanjutnya perasaan ini dikembangkan dan diwujudkan dalam bentuk timbulnya keterikatan dan identifikasi pribadi yang kuat pada organisasi. Menurunnya kepercayaan akan meningkatkan keinginan berpindah, dimana sebagai staf akuntan baru pada perusahaan, diduga para staf tersebut belum bisa menyesuaikan nilai-nilai dan tujuan mereka dengan nilai-nilai serta tujuan perusahaan. Oleh sebab itu konflik peran disini tidak mempengaruhi tingginya atau rendahnya keinginan berpindah melainkan mempengaruhi variabel lainnya.
- pengaruh variabel ketidak jelasan peran terhadap keinginan berpindah signifikan secara pengujian statistik karena nilai t-hitung sebesar 4,8982 lebih besar dari t-

tabel 1,965. Hasil analisis data penelitian ini berhasil mengkonfirmasi penelitian Viator (2001) dan Fogarty *et al.*, (2000) yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran memiliki hubungan positif dengan keinginan berpindah.

- pengaruh variabel kelebihan peran terhadap keinginan berpindah tidak signifikan secara pengujian statistik karena nilai t-hitung sebesar 1,6442 lebih kecil dari t-tabel 1,965. Hasil analisis data penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Fogarty *et al.*, (2000) yang menyatakan bahwa kelebihan peran memiliki hubungan dengan keinginan berpindah. Pada penelitian Almer & Kaplan (2002) dikatakan bahwa *gender* secara significant berhubungan dengan keinginan berpindah, dimana dikemukakan bahwa *gender* juga berhubungan significant dengan kelebihan peran. Penulis menduga dengan tidak diikutsertakannya variabel *gender* inilah yang menyebabkan kelebihan peran terhadap keinginan berpindah menjadi tidak signifikan.
- pengaruh variabel persepsi ketidakpastian lingkungan terhadap keinginan berpindah tidak signifikan secara pengujian statistik karena nilai t-hitung sebesar 0,5054 lebih kecil dari t-tabel 1,965. Hasil analisis data penelitian ini konsisten dengan penelitian Viator (2001) yang juga tidak berhasil mendukung bahwa persepsi ketidakpastian lingkungan memiliki hubungan positif dengan keinginan berpindah. Penelitian ini tidak berhasil mengkonfirmasi penelitian Gregson, Aono & Wendell (1994) yang menyatakan bahwa persepsi ketidakpastian lingkungan memiliki hubungan dengan keinginan berpindah.
- pengaruh variabel kinerja terhadap keinginan berpindah signifikan secara pengujian statistik karena nilai t-hitung sebesar -2,1918 lebih kecil dari negatif t-tabel -1,965. Hasil analisis data penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Viator (2001) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Signifikan serta kuatnya pengaruh langsung kinerja terhadap keinginan berpindah mengindikasikan bahwa kinerja cukup penting memberikan dampak negatif terhadap keinginan berpindah. Rahayu (2000) menyatakan bahwa pekerja yang merasa puas akan merasa senang dan bahagia dalam melaksanakan tugasnya dan tidak memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lainnya, sebaliknya pekerja yang merasa tidak puas atas pekerjaannya akan cenderung memiliki pemikiran untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain dengan harapan memperoleh pekerjaan yang lebih memuaskan.

Kesimpulan

Penemuan penelitian ini berhasil mendukung H1a, H1b dan H1d. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kegiatan supervisi dalam kantor akuntan publik akan menurunkan konflik peran, ketidakjelasan peran dan persepsi ketidakpastian lingkungan yang dialami oleh akuntan junior. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Viator (2001). Hasil penelitian ini juga berhasil mendukung H1c, yang mengindikasikan bahwa kegiatan supervisi memiliki pengaruh yang signifikan atau memiliki hubungan negatif dengan kelebihan peran. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Fogarty *et al.*, (2000).

Penemuan penelitian ini tidak berhasil mendukung H2b dan H2c dan berhasil mendukung H2a dan H2d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntan yang memiliki ketidakjelasan peran yang tinggi tidak memiliki kinerja yang rendah, tetapi akuntan yang mengalami konflik peran dan persepsi ketidakpastian lingkungan yang tinggi memiliki kinerja yang rendah. Hubungan persepsi ketidakpastian lingkungan dengan kinerja konsisten dengan hasil penelitian Viator (2001), sementara untuk konflik peran dan

ketidakjelasan peran konsisten dengan penelitian Fogarty *et al.*, (2000). Temuan ini juga mengindikasikan bahwa kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga tidak berhasil mengkonfirmasi penelitian Fogarty *et al.*, (2000) tetapi konsisten dengan penelitian Almer & Kaplan (2002).

Hasil penelitian ini tidak berhasil mendukung H3a, H3c dan H3d dan berhasil mendukung H3b. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keinginan berpindah hanya bisa dipengaruhi secara signifikan oleh ketidakjelasan peran, semakin tinggi ketidakjelasan peran maka semakin tinggi pula keinginan berpindah. Hasil ini konsisten dengan penelitian Viator (2001) dan Fogarty *et al.*, (2000). Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Hasil ini tidak berhasil mengkonfirmasi penelitian Viator (2001) dan Fogarty *et al.*, (2000). Kelebihan peran tidak memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keinginan berpindah. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Fogarty *et al.*, (2000). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi ketidakpastian lingkungan tidak memiliki hubungan positif dengan keinginan berpindah. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Viator (2001) tetapi tidak berhasil mengkonfirmasi hasil penelitian Gregson, Aono & Wendell (1994).

Penemuan penelitian ini berhasil mendukung adanya hubungan positif supervisi dengan kinerja, tetapi tidak berhasil mendukung bahwa supervisi memiliki hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Penelitian ini juga berhasil mendukung adanya hubungan negatif antara kinerja dengan keinginan berpindah. Penemuan penelitian ini mengisyaratkan bahwa semakin tinggi kinerja maka semakin rendah keinginan untuk berpindah. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Viator (2001).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, N. 2002. Saatnya membedah emiten bermasalah, *Electric Library Ikatan Akuntan Indonesia*. 11 Oktober 2002, h. 1-2.
- Almer, E.D. & Kaplan, S.E. 2002. The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressor, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, Vol.14, h. 1-34.
- Arens, A., Randal, Beasley. 2003. *Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach*. Nine Edition. Prentice Hall, International Edition.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi Ke 3. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Abelson, M.A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology* 72, h.382-386.
- Bamber, E.M., Snowball, D. & Tubbs, R.M. 1989. Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation. *The Accounting Review*, Vol.LXIV No.2, h. 285-299.
- Bede, J. 2002. *Materi Kuliah Auditing*. Universitas Padjadjaran Bidang Kajian Utama Akuntansi, Bandung
- Boynton, W.C., Raymond N. Johnson, And Walter G., Kell, . 2001. *Modern Auditing*, Seventh Edition, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Chao, G.T., Walz, P.M. & Gaedner, P.D. 1992. Formal and Informal Mentorship: A Comparison On Mentoring Functions And Contrast With Nonmentored Counterparts. *Personnel Psychology*, Vol. 45 No.3, h. 619-636.
- Charles, E.L. 1988. Job Performance as A Moderator of The Satisfaction-Turnover Intention Relation: An Empirical Contrast of Two Perspectives. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.9 No.3, h. 271-280.

- Choo, F. & Tan, K.B. 1997. A Study of The Relations Among Disagreement in Budgetary Performance Evaluation Style, Job-Related Tension, Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, Vol 9, h. 199-217.
- Comerford, S.E. & Abernethy, M.A. 1999. Budgeting and The Management of Role Conflict in Hospitals. *Behavioral Research in Accounting*, Vol.11, h. 93-110.
- Cropanzano, R., James, K. & Konovsky, M.A. 1993. Dispositional Affectivity as A Predictor of Work Attitudes and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.14., h. 595-606.
- Christiawan, Y.J. 2002. *Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Hasil Penelitian Empiris*. <http://puslit.petra.ac.id/journals/accounting/No.2>, h. 1-14.
- Dalton, D.R., Hill, J.W. & Ramsay, R.J. 1997. *Women as Managers and Partners: Context Specific Predictors of Turnover in International Public Accounting Firms*, Auditing, Vol.16 No.1, h. 29-50.
- Dyah, S.R. 2002. Antecedent dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) pada Auditor Independen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.5, No.2, h. 178-192.
- Fagenson, E.A. 1989. The mentor advantage: perceived career/job experiences of protégés versus non-protégés. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.10 No.4, h. 309-320.
- Fogarty, T.J., Singh, J., Rhoads, G.K. & Moore, R.K. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, Volume 12, h.31-67.
- Ferdinand, D.B. 2002. Perlu Berkaca pada Skandal Korporasi AS. *Kompas Cyber Media*, 10 Oktober 2002, h. 1-5.
- Gregson, T., Wendell, J. & Aono, J. 1994. Role Ambiguity, Role Conflict and Perceived Environmental Uncertainty: Are the Scale Measuring Separate Constructs for Accountants?. *Behavioral Research in Accounting*, Vol.6, h. 144-159.
- Hunt, D. M. & Michael, C. 1983. Mentorship: A Career Training and Development Tool. *The Academy of Management Review*, 8, h. 475-485.
- Hair, J.F. Jr, Anderson, R. E, Ronald L. T, dan William C. B. 1998. *Multivariate Data Analysis*, 5th edition, Prentice Hall, International, Inc, London
- Jagdip, S. 1998. Striking a Balance in Boundary-Spanning Positions: An Investigation of some Unconventional Influences of Role Stressors and Job Characteristics on Job Outcomes of Salespeople. *Journal of Marketing*, Vol.62 No.3, h. 69-86.
- Kalbers, L.P., & Fogarty, T.J., 1995. Professionalism and its consequences: A study of internal auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol 14, h.64-86.
- Kaplan, S.E., Keinath, A.K. & Walo, J.C. 2001. An Examination of Perceived Barriers to Mentoring in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, Vol.13, h. 195-220.
- Kaplan, Robert M., and Denis P Saccuzz. 1993. *Psychological Testing (Principles, Application, and Issues)*, 3rd edition Brooks/ Cole Publishing Company, California.
- Kiger, Jack, E. & James H. Scheimer. 1994. *Auditing*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Kram, K.E. & Isabella, L.A. 1985. Mentoring Alternatives: The Role of Peer Relationships in Career Development. *Academy of Management Journal*, 28, h. 110-132.
- Lui, S.S., Yue Ngo, H. & Ngar Tsang, A.W. 2001. Interrole conflict as a predictor of job satisfaction and propensity to leave. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.16 No. 6, h. 469-484.

- Meisser, William F., *Auditing and Assurance Service-A Systematic Approach*, Second Edition, International Edition McGraw-Hill Higher Education.
- Noe, Raymond A. 1988. An Investigation of The Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships. *Personnel Psychology*, Vol.41 No.3, h. 457-479.
- Noe, Raymond A. 1988. Women and Mentoring: A Review and Research Agenda. *The Academy of Management Review*, Vol.13 No.1, h. 65-78.
- Nirwana SK Sitepu, 1995, "Analisis Korelasi", Jurusan Statistika FMIPA Universitas Padjadjaran
- Nurahma, M. & Indriantoro, N. 2000. Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.3, No.1, h.102-117.
- Pettijohn, L.S., Pettijohn, C.E. & Taylor,A.J. 1999. An Empirical Investigation of The Relationship between Retail Sales Force Performance Appraisals, Performance & Turnover. *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol.7 No.1, h. 39-52.
- Purba, Marisi P. 2002.Memahami Masalah Akuntan Publik. *Media Akuntansi*, Edisi 26 Th. IX, h. 23-24.
- Senatra, P.T. 1980. Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in A Public Accounting Firms. *The Accounting Review*, Vol. LV No.4, h. 594-603.
- Sekaran, Uma, 2000. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Third Edition. John Wiley and Sons, Inc.
- Soenoesoebrata, S. 2003. Sebuah Catatan Atas Tap MPR RI No. Vi/MPR/2002 tentang Rekomendasi Atas Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Presiden, DPR, BPK, MA pada Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2002. *Media Akuntansi*, Edisi 31 Th. X, h. 11-22.
- Suharto, H. 2000. Gaya KAP Mengikis Staf. *Media Akuntansi*, No.12/Th. VII, h.40.
- Suwandi & Indriantoro,N. .1999. Pengujian Model Turnover Pasework dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.2, No.2, h. 173-195.
- Sirait, A. & Gunawan, H. 1999.*Prinsip-prinsip Akuntansi*. Jakarta: Penerbit PT Erlangga.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung
- Sularso,S. & Na'im,A. 1999. Analisis Pengaruh Pengalaman Akuntan pada Pengetahuan dan Penggunaan Intuisi dalam Mendeteksi Kekeliruan. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.2, No.2, h.154-172.
- Taylor, Donald H., and G. William Gleezen. 1994. *Auditing: Integrated Concepts and Procedures*, Six Edition, John Wiley & Sons. Inc, New York,
- Turban, Daniel B. & Dougherty, T.W. 1994. Role of Protégé Personality in Receipt of Mentoring and Career Success. *Academy of Management Journal*, Vol.37 No.3, h. 688-702.
- Toly, A.A. 2001. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staf KAP*, <http://Puslit.Petra.Ac.Id/Journals/Accounting>, h. 1-8.
- Tri (2002), *Direksi Kimia Farma Didenda Rp 1 M*, *Suara Merdeka*, 30 Desember 2002, h.1.
- Viator, R.E. & Scandura, T.A. 1991. A Study of Mentor-Protégé Relationships in Large Public Accounting Firms. *Accounting Horizons*, 5, h. 20-30.
- Viator, R.E. & Scandura, T.A. 1994. Mentoring in Public Accounting Firms: An Analysis of Mentor-Protégé Relationships, Mentorship Functions, and Protégé Turnover Intentions. *Accounting, Organizations & Society*, Vol.19 No.8, h. 717-734.

- Viator, R.E. 2001. The association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes *Accounting, Organizations & Society*, 26, h. 73-79.
- Vince, R. 2000. Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity, dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi Empiris pada KAP di Indonesia). *Simposium Nasional Akuntansi IV*, Sesi 2.
- Werbel, J.D. & Bedeian .1989. Intended Turnover as A Function of Age and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.10, h. 275-281.