

KONFLIK PERAN DALAM KANTOR AUDIT (STUDI KASUS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI BANDAR LAMPUNG)

Oleh : Agrianti KSA, Basuki Wibowo, Usep Syaipudin

Abstract

This research investigates two questions research first, how influence the organization principle at role conflict and if the audit staff in the role conflict how the influence at work pressure and work satisfaction? The analysis with linear regression statistically significant not rejects the hypothesis that conflict in the auditor perception in the audit firm has a role for decrease their job satisfaction.

Key words: *role conflict, job satisfaction, job pressure*

Abstraksi

Penelitian ini akan membahas dua pertanyaan penelitian berupa apakah prinsip prinsip organisasi memiliki pengaruh terhadap konflik peran dan ketidakjelasan peran. Jika staf audit mengalami konflik peran dan ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugas auditnya, bagaimana pengaruhnya terhadap tekanan kerja dan kepuasan kerja? Analisis dengan menggunakan regresi linear menunjukkan secara statistis tidak dapat menolak hipotesis bahwa konflik dalam persepsi auditor berperan mengurangi tingkat kepuasan dalam bekerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penggunaan struktur audit pada kantor akuntan publik bisa jadi menimbulkan konflik peran dan ketidakjelasan peran bagi stafnya, terutama jika supervisinya tidak memadai. Profesi akuntan publik dalam hal ini staf audit memiliki pengaruh yang potensial terhadap konflik peran dan ketidakjelasan peran. Dari penelitian yang dilakukan Senatra (1980) konflik peran dan ketidakjelasan peran akan mempengaruhi persepsi auditor senior terhadap kondisi-kondisi dalam organisasi, kepuasan kerja dan tekanan-tekanan dalam tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh Dirsmith dan McAllister (1982) serta Cushing dan Loebbecke (1986), mereka mencoba mengidentifikasi sebagai keuntungan dan kelemahan struktur audit terhadap konflik peran dan ketidakjelasan peran khususnya yang dialami staf audit bila dihubungkan dengan kondisi-kondisi dalam suatu organisasi. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor menggunakan struktur audit dalam melaksanakan tugas auditnya akan merasakan beberapa keuntungan seperti dapat mengendalikan kualitas kerja auditnya dengan lebih baik, adanya pelatihan terhadap staf audit, adanya komunikasi diantara staf audit, dan biayanya lebih ringan. Sedangkan kelemahan yang dirasakan dengan menggunakan struktur audit antara lain pada kondisi yang tidak normal penggunaan prosedur audit tertentu tidak cocok/kaku sehingga banyak perubahan pengendalian yang harus dilakukan staf audit di lapangan, adanya anggapan bahwa auditing merupakan suatu hal yang ringan atau rendahnya risiko klien, dan meningkatnya permintaan terhadap perjanjian manajemen.

Konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang sangat besar, tidak hanya bagi individu tapi juga bagi kantor akuntan publik. Bagi individu pengaruh yang dirasakan berkaitan dengan tingginya tekanan dalam melaksanakan tugas dan rendahnya kepuasan kerja sehingga ada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan kantor akuntan publik. Dari sisi kantor akuntan publik, dapat dilihat dengan rendahnya kualitas kinerja.

B. Perumusan Masalah

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah prinsip-prinsip organisasi memiliki pengaruh terhadap konflik peran dan ketidakjelasan peran.
2. Jika staf audit mengalami konflik peran dan ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugas auditnya, bagaimana pengaruhnya terhadap tekanan kerja dan kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti secara empiris bahwa:

1. Prinsip-prinsip organisasi memiliki pengaruh terhadap konflik peran dan ketidakjelasan peran.
2. Staf audit yang mengalami konflik peran dan ketidakjelasan peran akan merasa adanya tekanan kerja, berkurangnya kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi staf audit dalam pelaksanaan tugas auditnya apakah akan menggunakan struktur audit atau tidak. Selain itu, kantor akuntan publik

bisa melakukan koreksi/memperbaiki pelaksanaan prinsip-prinsip organisasinya jika hal tersebut menimbulkan konflik peran dan ketidakjelasan peran. Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengurangi terjadinya tekanan kerja terhadap karyawan, mengurangi ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan.

II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN LANDASAN TEORITIS

Konflik terjadi bila sistem komunikasi dan informasi tidak mencapai sasarannya, sehingga timbul salah paham atau salah pengertian. Konflik juga dapat timbul sebagai akibat adanya hubungan pribadi (ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai pribadi karyawan dengan perilaku yang harus diperankan pada jabatannya atau perbedaan persepsi) dan struktur organisasi (perebutan sumber daya yang terbatas, pertentangan antar departemen dan sebagainya).

Konflik dalam suatu organisasi dapat disebabkan oleh:

1. Terbatasnya sumber daya yang harus dibagi.
Hal ini disebabkan karena suatu organisasi memiliki sumber daya yang terbatas yang harus dialokasikan. Konflik akan timbul bila anggota-anggota dalam organisasi tersebut bersaing untuk mendapatkan sumber daya yang ada.
2. Adanya perbedaan tujuan.
Timbul karena setiap anggota dalam organisasi mengembangkan berbagai tujuan, tugas, dan personalia yang tidak sama sehingga tujuan yang akan dicapainya juga berbeda.
3. Adanya saling ketergantungan antar kegiatan kerja.

Saling ketergantungan kerja ada bila dua atau lebih anggota/kelompok saling tergantung satu dengan yang lain untuk menyelesaikan tugas mereka. Konflik akan meningkat jika suatu bagian tidak dapat memulai pekerjaannya karena harus menunggu penyelesaian pekerjaan dari bagian lain.

4. Adanya perbedaan nilai-nilai atau persepsi di antara individu.
Konflik akan timbul bila pekerjaan didistribusikan secara sama tapi penghargaan diberikan secara berbeda.
5. Tanggung jawab kerja dan tujuan yang ingin dicapai tidak dirumuskan dengan jelas.
6. Gaya-gaya individual, maksudnya ada orang yang menyukai konflik, debat dan adu argumentasi, dan bila hal ini bisa dikendalikan akan dapat memstimulasi anggota dalam suatu organisasi untuk meningkatkan atau memperbaiki prestasi.

Jenis-jenis konflik yang ada di dalam organisasi :

1. Konflik dalam diri individu, terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang akan dilaksanakannya, pekerjaan yang akan dilaksanakan saling bertentangan atau bila dia diharapkan melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, hal ini sering diakibatkan karena perbedaan kepribadian.
3. Konflik antara individu dan kelompok. Ini berkaitan dengan cara seorang dalam menghadapi tekanan karena dipaksa untuk melaksanakan

suatu hal yang seragam oleh kelompok mereka.

4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama. Hal ini disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan antar kelompok.
5. Konflik antar organisasi. Timbul sebagai akibat adanya persaingan ekonomi di dalam sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini menimbulkan pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga yang lebih rendah serta penggunaan sumber daya yang lebih efisien.

Konflik Peran dan Ketidakjelasan peran

Konflik peran muncul karena adanya perbedaan kepentingan atau pertentangan akibat adanya tekanan peraturan. Konflik peran juga berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Wolfe dan Snoke (1962) menyatakan konflik peran merupakan kejadian yang terjadi antara dua kelompok atau lebih yang saling menekan. Konflik peran seringkali terjadi bersamaan dengan ketidakjelasan peran yang disebabkan karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas/pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Kahn et. al.; 1964).

Pengertian Struktur Audit

Struktur audit merupakan prosedur pelaksanaan audit yang telah disiapkan oleh auditor senior dan akan dilaksanakan oleh staf audit untuk menghimpun bukti. Struktur audit meliputi sifat, luas dan saat audit harus dilakukan. Struktur audit membantu auditor senior dalam memberikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan. Struktur audit harus menentukan secara rinci mengenai prosedur audit

yang diperlukan untuk mencapai tujuan audit. Fungsi struktur audit meliputi petunjuk mengenai apa yang harus dilakukan, dan instruksi bagaimana hal tersebut harus diselesaikan, alat untuk melakukan koordinasi, pengawasan dan pengendalian audit, alat untuk menilai kualitas kerja yang dilaksanakan. Struktur audit dalam penelitian ini terbatas pada tugas-tugas audit yang terstruktur, auditor senior dari kantor akuntan publik yang terstruktur merasakan bahwa peran mereka lebih ditujukan pada prosedur dan aturan yang formal.

Sullivan (1984) dan Mullarkey (1984) menyatakan bahwa pengertian mengenai struktur audit masih menjadi perdebatan. Cushing dan Loebbecke (1986) menyatakan struktur audit merupakan suatu pendekatan sistematis yang meliputi penentuan karakteristik auditing, rangkaian prosedur yang logis, kebijakankebijakan, dan langkah-langkah dokumentasi serta sekelompok kebijakan audit yang diintegrasikan dan alat yang akan membantu staf audit dalam melaksanakan audit. Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa struktur tersebut meliputi 2 elemen yaitu struktur dan teknologi. Struktur didefinisikan sebagai susunan orang-orang, tugas-tugas, dan otoritas untuk mencapai sesuatu yang bernilai dan bisa diprediksi pengendaliannya terhadap kinerja perusahaan (Ranson et. al, 1980). Teknologi merupakan media untuk mentransformasikan input ke dalam output (Fry, 1982). Definisi ini diakui oleh Cushing dan Loebbecke tidak konsisten.

Dirsmith dan McAllister (1982) mencoba mengidentifikasi keuntungan dan kelemahan struktur audit terhadap konflik peran dan ketidakjelasan peran. Cushing dan Loebbecke (1986) menyatakan bahwa struktur audit akan memudahkan komunikasi, karena auditor senior pada kantor akuntan pu-

blik yang terstruktur memiliki sistem komunikasi yang cukup baik. Tetapi, struktur audit mungkin tidak fleksibel dalam lingkungan audit yang tidak teratur karena staf audit pada kantor akuntan publik yang terstruktur kurang bisa beradaptasi dibandingkan dengan staf audit pada kantor akuntan publik yang tidak terstruktur.

Prinsip-prinsip Organisasional

Kahn et. al (1964), Rizzo et. al (1970) dan Caplan et. al (1975) menemukan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran disebabkan oleh ketidakmampuan individu untuk memahami sepenuhnya kompleksitas perusahaan, kesulitan hubungan antar personal, praktik-praktik formal dan informal perusahaan, serta cukup tidaknya proses komunikasi dalam perusahaan.

Rousseau (1978) menyatakan bahwa koordinasi kerja staf audit pada kantor akuntan publik yang terstruktur semakin tinggi karena seringkali dihubungkan dengan formalisasi. Rizzo et. al (1970) menyatakan pada struktur yang lebih mekanis, auditor senior pada kantor akuntan publik yang terstruktur mungkin lebih merasakan kekuasaannya dan mereka kurang berpengalaman terhadap pelanggaran rantai perintah dibandingkan rekannya pada kantor akuntan publik yang kurang terstruktur.

Diatas telah dijelaskan bahwa Senatra (1980) telah mengidentifikasi penyebab terjadinya konflik peran dan ketidakjelasan peran bila dikaitkan dengan kondisi-kondisi organisasional dalam kantor akuntan publik. Tapi dalam penelitian ini ingin dilihat bagaimana pengaruh antara prinsip-prinsip organisasi yang dikemukakan Mooney dan Reilly terhadap konflik peran dan ketidakjelasan peran. Dari berbagai penjelasan di atas diturunkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis : Prinsip koordinasi pada kantor akuntan publik memiliki pengaruh yang negatif dengan konflik peran dan ketidakjelasan peran.

Konsekuensi dari Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran

Senatra (1980) menunjukkan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dialami oleh staf audit pada kantor akuntan publik memiliki tiga konsekuensi yang berkaitan dengan tekanan kerja, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Berikut ini akan dibahas satu persatu konsekuensi dari konflik peran dan ketidakjelasan peran tersebut.

Tekanan Kerja

Studi yang dilakukan Senatra (1980) menyatakan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki hubungan yang positif dengan tekanan kerja. Bila konflik peran dan ketidakjelasan peran meningkat maka tekanan kerja yang dirasakan oleh individu juga akan meningkat.

Studi ini juga menduga bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Karena bila tekanan kerja yang dirasakan oleh seseorang semakin meningkat maka kepuasan kerja yang dirasakannya akan menurun.

Dari berbagai penjelasan di atas dapat diturunkan hipotesa sebagai berikut:

Hipotesis 2 : Konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang positif dengan tekanan kerja.

Kepuasan Kerja

Gibson et, al (1991) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap itu

berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, hubungan dengan supervisor dan rekan sekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja seperti kebijaksanaan dan prosedur yang ada, keikutsertaan dalam kelompok kerja, kondisi kerja dan berbagai tunjangan. Smith et. al (1969) menyatakan ada lima pandangan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu:

1. Upah; berkaitan dengan jumlah upah yang diterima dan dianggap wajar.
2. Pekerjaan; berkaitan dengan menarik tidaknya tugas dan adanya kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi; adanya kesempatan untuk maju/berkembang.
4. Supervisor; adanya perhatian pimpinan/supervisor terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja; adanya sikap yang bersahabat dan mendukung dari rekan sekerja.

Senatra (1980) menyatakan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar konflik peran dan ketidakjelasan peran individu akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakannya.

Basset (1995) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kedudukan yang tinggi akan merasa lebih puas karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, bervariasi pekerjaan yang bisa dilakukan dan bebas dalam melakukan penilaian. Sedangkan karyawan pada level bawah yang memiliki pendi-

dikan lebih tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan dan keahliannya akan merasa tidak puas dan bosan karena pekerjaan yang dilakukannya kurang menantang dan tanggung jawabnya kecil. Dari berbagai penjelasan di atas dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 3: Konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang negatif dengan kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Kriteria Responden dan Penentuan Populasi

Responden dalam penelitian ini adalah staf audit dari kantor akuntan publik yang melakukan audit. Kuesioner dikirimkan pada 4 kantor akuntan publik yang ada di Bandar Lampung.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk penelitian ini data dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada staf audit pada kantor akuntan publik. Jumlah kuesioner yang dikirimkan sebanyak 30 eksemplar dan setiap kantor akuntan publik tidak dikirim kuesioner dengan jumlah yang sama. Kantor akuntan publik besar dikirim kuesioner dengan jumlah yang lebih banyak dibandingkan dengan kantor akuntan publik kecil. Setiap responden akan menerima kuesioner dalam amplop tertutup dan menjawabnya dengan sukarela.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ada beberapa variabel yang digunakan, antara lain:

1. Struktur audit, merupakan prosedur atau program-program tertentu yang digunakan oleh staf audit dalam melaksanakan tugas-tugas audit. Prog-

ram tersebut bisa berupa suatu kerangka yang bisa dijadikannya sebagai acuan dalam melaksanakan audit untuk kasus tertentu.

2. Konflik peran dan ketidakjelasan peran, dalam studi ini konflik peran dimaksudkan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Ketidakjelasan peran timbul karena tidak cukupnya informasi yang dimiliki. Konflik peran dan ketidakjelasan peran merupakan dua hal yang saling berkait. Kedua variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et.al (1970). Instrumen ini telah teruji dengan tingkat keandalan dan validitas yang tinggi (Schiller et. al. 1977).
3. Prinsip-prinsip organisasi, Meliputi prinsip-prinsip koordinasi, prinsip hirarki dan prinsip fungsional. Pengukuran variabel prinsip-prinsip organisasi ini dikembangkan dari instrumen yang digunakan oleh Rizzo et. al (1970): House dan Rizzo (1972).
 - Koordinasi. Variabel ini menggambarkan interelasi aktifitas kerja yang dikoordinasikan dengan bantuan dan sokongan dari divisi lain. Ini akan berkaitan dengan sistem otoritas dan komunikasi dalam kantor akuntan publik.
 - Hirarki. Variabel ini menyangkut seberapa besar wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh individu serta seberapa baik ia mampu mendelegasikannya.
 - Fungsional. Variabel ini menyangkut beragamnya tugas atau seberapa sering seorang auditor melakukan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu dan seberapa se-

ring ia menghadapi berbagai perubahan kondisi. Untuk itu staf audit harus mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi tersebut. Poin rendah mencerminkan tingginya fungsi individu dalam perusahaan dan poin tinggi mencerminkan rendahnya fungsi individu dalam perusahaan.

4. Tekanan Kerja, berkaitan dengan ancaman dan ketidakberdayaan staf audit dalam melaksanakan tugas audit karena adanya ketidakcocokan dan ikatan dalam kantor akuntan publik. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et. al (1970) dan digunakan sebagian oleh Maulana (1999). Poin rendah akan mencerminkan rendahnya tingkat tekanan kerja dirasakan staf audit bila dikaitkan dengan tugas audit yang dilakukannya tapi bila poinnya tinggi mencerminkan tingginya tingkat tekanan kerja yang dirasakan staf audit di dalam melaksanakan tugas audit.
5. Kepuasan Kerja, berkaitan dengan sikap dan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Variabel ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Weiss et. al (1967) berdasarkan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Kuesioner ini juga digunakan oleh Maulana (1999), alasannya yang pertama pengukuran ini menghasilkan convergent validity yang tinggi dibandingkan pengukuran lainnya. Kedua, MSQ mengukur kepuasan kerja dengan lebih komprehensif dan spesifik. Ketiga, Campbell (1983) menyatakan bahwa MSQ lebih mampu

memprediksi kepuasan kerja dibandingkan dengan instrumen lainnya.

Alat Analisis

Penganalisisan data dipergunakan koefisien korelasi Pearson, tujuannya untuk mengetahui nilai dan arah hubungan berbagai variabel apakah sesuai dengan yang dihipotesakan dalam disain penelitian. Nilai korelasi akan menunjukkan derajat pergerakan variabel dalam arah yang sama atau berlawanan. Tanda koefisien menunjukkan arah hubungan, apakah nilai pada suatu variabel berhubungan dengan nilai variabel lainnya. Jika nilai-nilai variabelnya berpasangan seperti kecil dengan kecil atau besar dengan besar maka kedua variabel memiliki hubungan yang positif, tapi bila salah satu nilai variabelnya naik maka hubungannya

berlawanan arah. Variabel tidak akan memiliki hubungan bila nilai koefisiennya mendekati nol.

IV. ANALISIS DATA

Analisis data penelitian ini terdiri dari beberapa tahap. Tahap pertama adalah melakukan tabulasi dari kuesioner-kuesioner yang masuk, meliputi rincian sampel dan tingkat pengembalian. Tahap kedua pengujian asumsi klasik terhadap data dan pengujian korelasi serta regresi multivariate dengan bantuan software SPSS.

Tabulasi data dari 20 kuesioner yang dikembalikan sebagai berikut sarjana : 20 orang, junior auditor 16 orang (80) dan senior auditor 4 orang (20%) dari data, rata-rata masa kerja di KAP selama 2,6 tahun. Deskripsi data adalah sebagai berikut:

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STRUKAUD	20	2.00	4.10	3.3350	.5412
KONFLIK	20	2.30	4.10	3.3000	.4565
PRINSORG	20	1.90	4.70	3.4250	.6163
TEKANAN	20	2.40	4.20	3.4100	.4529
KPUASKER	20	2.90	4.20	3.4600	.4018
Valid N (listwise)	20				

Dari deskripsi data di atas terlihat bahwa terdapat kecenderungan dari para kuesioner untuk menjawab setuju dengan standar Deviasi berkisar 0,4018 sampai dengan 0,6163 untuk semua pertanyaan yang diajukan. Uji asumsi klasik terhadap kolinearitas dan reliabilitas variable konflik, tekanan kerja, struktur audit, kepuasan kerja dan prinsip organisasi telah memenuhi syarat.

Pengujian dengan korelasi pearson menunjukkan arah hubungan, apakah nilai

pada suatu variabel berhubungan dengan nilai variabel lainnya. Jika nilai-nilai variabelnya berpasangan seperti kecil dengan kecil atau besar dengan besar maka kedua variabel memiliki hubungan yang positif, tapi bila salah satu nilai variabelnya naik maka hubungannya berlawanan arah. Variabel tidak akan memiliki hubungan bila nilai koefisiennya mendekati nol.

Correlations

	STRUKAUD	KONFLIK	PRINSORG	TEKANAN	KPUASKER
STRUKAUD Pearson Correlatio	1.000	.605**	.204	.447*	.087
Sig. (2-tailed)	.	.005	.388	.048	.716
N	20	20	20	20	20
KONFLIK Pearson Correlatio	.605**	1.000	.150	.387	-.118
Sig. (2-tailed)	.005	.	.529	.092	.621
N	20	20	20	20	20
PRINSORG Pearson Correlatio	.204	.150	1.000	.485*	.363
Sig. (2-tailed)	.388	.529	.	.030	.115
N	20	20	20	20	20
TEKANAN Pearson Correlatio	.447*	.387	.485*	1.000	.728**
Sig. (2-tailed)	.048	.092	.030	.	.000
N	20	20	20	20	20
KPUASKER Pearson Correlatio	.087	-.118	.363	.728**	1.000
Sig. (2-tailed)	.716	.621	.115	.000	.
N	20	20	20	20	20

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pengujian hipotesis I dengan menggunakan regresi linier yang mempunyai hipotesis prinsip koordinasi pada kantor akuntan publik memiliki pengaruh yang negatif dengan konflik peran dan ketidakjelasan peran ditolak karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05 hal ini disebabkan karena prinsip organisasi dalam hal ini koordinasi tidak menjadi pencetus timbulnya konflik/ketidakjelasan peran di KAP di Lampung.

Pengujian hipotesis 2 yang menyatakan konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang positif dengan tekanan kerja secara statisitis tidak signifikan tetapi mempunyai arah positif.

Pengujian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang negatif dengan kepuasan kerja secara statisitis tidak dapat ditolak. Sehingga hal ini membuktikan bahwa konflik menurut persepsi auditor di KAP memang memiliki peran untuk mengurangi kepuasan kerja mereka.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian statistis yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai

berikut:

1. Pengujian hipotesis I dengan menggunakan regresi linier sederhana yang mempunyai hipotesis prinsip koordinasi pada kantor akuntan publik memiliki pengaruh yang negatif dengan konflik peran dan ketidakjelasan peran ditolak karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05 hal ini disebabkan karena prinsip organisasi dalam hal ini koordinasi tidak menjadi pencetus timbulnya konflik/ketidakjelasan peran di KAP di Lampung.
2. Pengujian hipotesis 2 yang menyatakan konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang positif dengan tekanan kerja secara statisitis tidak signifikan tetapi mempunyai arah positif.
3. Pengujian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang negatif dengan kepuasan kerja secara statisitis tidak dapat ditolak. Sehingga hal ini membuktikan bahwa konflik menurut persepsi auditor di KAP me-

mang memiliki peran untuk mengu-

rangi kepuasan kerja mereka.

Daftar Pustaka

- Abelson, M.A., 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover, *Journal of Applied Psychology* (72): pp. 382-386.
- Albrecht, W.S., Brown & Field. D. R., 1981. Toward Increased Job Satisfaction of Practising CPAs, *Journal of Accountancy* (August): pp. 61-66.
- Arnold, H.J., & Feldman, D.C., 1982. A Multivariate Analysis of the Determinants of job Turnover, *Journal of Applied Psychology* (67): pp. 350-360.
- Baker, C.R., 1977. Management Strategy in Large Accounting Firm, *The Accounting Review* (Juli): pp. 576-586.
- Bamber, E. Michael, Doug Snowball, And Richard M. Tubbs. 1989. Audit structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity : An Empirical Investigation, *The Accounting Review* (April): pp. 285-299.
- Bassett, G. 1994. The Case Against Job Satisfaction, *Business Horizons* (May).
- Caplan, R.D., S. Cobb, J.R.P. French, R.V. Harrison and S.R. Pinneau, 1975. *Job Demand and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences* (U.S. Government Printing Office).
- Choo, F., 1986. Job Stress, Job Performance, and Auditor Personality Characteristic, *Auditing: A Journal of Theory and Practice* (Spring): pp. 17-34.
- Indriantoro, N. dan Bambang Supomo, 1999. Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen, edisi pertama, BPFE-Yogyakarta.
- Kahn, R.L., D.M. Wolfe, R.P. Quinn, J.D. Snoek and R.A. Rosenthal, 1964. *Organizational Stress Studies in Role Conflict and Ambiguity* (August): pp. 46-49.
- Mobley, W.H., 1977. Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover, *Journal of Applied Psychology* (62): pp. 237-240.
- Montagna, P., 1968. Professionalization and Bureaucratization in Large Professional Organizations, *American Journal of Sociology* (September): pp. 138-145.
- Mullarkey, J. 1984. *The Case for the Structured Audit*, in H.F. Stettler and N.A. Ford, Eds., *Auditing Symposium VII* (University of Kansas Press): pp. 7384.
- Nurahma, Myrna, Dan Nur Indriantoro., 1999. Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik, *Simposium Nasional Akuntansi IIIAI-KAPD*.
- Raelin, J.A., 1989. *The Dash of Culture-Managers and Professionals*, Boston: Harvard Business School Press.
- Ranson, S., B. Hinings, and R. Reenwood, 1980. The Structuring of Organizational Structures, *Administrative Science Quarterly* (March): pp. 1-17.
- Rousseau, D. M., 1978. Characteristics of Departments, Positions, and Individuals: Contexts for Attitudes and Behavior, *Administrative Science Quarterly* (December): pp. 521-540.
- Senatra, P.T., 1980. Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm, *The Accounting Review* (October): pp. 596-603.

- Smith, P.C., Kendall, L., & Hulin, C.L., 1969. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement, Chicago: Rand McNally.
- Sorensen, J.E., and T.L. Sorensen, 1974. The Conflict of Professionals in Bureaucratic Organizations, Administrative Science Quarterly (March): pp. 98-106.

