

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak peneliti yang tertarik pada topik-topik penelitian mengenai komitmen, baik itu komitmen organisasional maupun komitmen profesional, mengingat konsekuensi penting yang ditimbulkan oleh komitmen itu sendiri. Penelitian mengenai komitmen organisasional dan komitmen profesional di lingkungan Kantor Akuntan Publik juga sering dikaitkan dengan variabel-variabel seperti tingkat turnover akuntan publik, kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Poznanski dan Bline (1997) memberikan bukti empiris bahwa ada hubungan kausal antara komitmen organisasi dan komitmen profesional dengan kepuasan kerja dimana ketiga hal tersebut berpengaruh pada keinginan berpindah akuntan.

Mengingat konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan oleh komitmen organisasional dan komitmen profesional, maka hal ini yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan topik komitmen organisasional dan komitmen profesional. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut adalah munculnya tekanan peran (*role stress*) dalam bentuk konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Profesi akuntan publik telah dikarakteristikan sebagai profesi yang memiliki potensi terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran (Senatra, 1980). Tekanan peran dapat muncul sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara tujuan organisasi dengan orientasi profesional dari anggota organisasi.

Penelitian serupa mengenai tekanan peran dalam bentuk konflik peran dan ketidakjelasan peran dan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan juga telah banyak dilakukan di Indonesia, tetapi pada penelitian-penelitian tersebut tidak memasukan *self efficacy* sebagai variabel yang memoderasi hubungan tekanan peran dengan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkannya.

Self efficacy sebagai suatu kepercayaan akan adanya kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif (*cognitive resources*), dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi; diduga dapat memoderasi hubungan antara faktor-faktor penekan kerja dengan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkannya. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung untuk tidak mudah menyerah, lebih sedikit mengalami keraguan pada diri sendiri, dan menyenangi aktivitas baru yang menantang (Wood dan Bandura, 1989). *Self efficacy* merupakan karakteristik yang melekat pada diri individu.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya dalam dua hal. Pertama, komitmen organisasional dan komitmen profesional dipilih sebagai variabel dependen karena komitmen organisasional dan komitmen profesional ini penting bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Komitmen organisasional dan komitmen profesional dapat pula digunakan sebagai indikator kinerja akuntan publik. Komitmen akan mencerminkan kecakapan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kedua, peneliti memasukan *self efficacy* sebagai variabel yang diharapkan dapat moderasi hubungan antara tekanan peran dalam bentuk konflik peran dan ketidakjelasan peran dengan komitmen organisasional

dan komitmen profesional. Dengan adanya *self efficacy* sebagai variabel moderasi maka diharapkan tekanan peran dalam bentuk konflik peran dan ketidakjelasan peran akan berpengaruh negatif pada komitmen organisasional dan komitmen profesional hanya untuk akuntan publik yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian yaitu: “*Pengaruh Tekanan Peran Terhadap Kinerja Akuntan Publik yang dimoderasi oleh Self Efficacy di Kantor Akuntan Publik*” dengan mengambil persepsi dari akuntan publik yaitu auditor baik senior maupun junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik..

B. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi permasalahan pada pengaruh Tekanan Peran (konflik peran dan ketidakjelasan peran) terhadap Kinerja Akuntan Publik (komitmen organisasional dan komitmen professional) dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya mengenai latar belakang masalah, maka permasalahan dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tekanan peran berpengaruh terhadap *self efficacy* di Kantor Akuntan Publik?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Akuntan Publik?
3. Apakah tekanan peran berpengaruh terhadap Kinerja Akuntan Publik?

4. Apakah *self efficacy* memoderasi pengaruh tekanan peran terhadap Kinerja Akuntan Publik?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh tekanan peran terhadap *self efficacy* di Kantor Akuntan Publik.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja Akuntan Publik
3. Untuk mengetahui pengaruh tekanan peran terhadap Kinerja Akuntan Publik
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* memoderasi tekanan peran terhadap Kinerja Akuntan Publik

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Akuntan Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris: (a) ada tidaknya pengaruh tekanan peran terhadap komitmen organisasional dan komitmen profesional, (b) ada tidaknya pengaruh moderasi *self efficacy* terhadap tekanan peran yaitu konflik peran dan ketidakjelasan peran.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi ilmu pengetahuan dalam bidang riset audit khususnya mengenai kinerja yaitu dalam hal tingkat *self efficacy*, komitmen organisasional dan komitmen profesional.