

**PENGARUH KOMPONEN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
TINGKAT STRES KERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR
AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI PEKANBARU DAN MEDAN)**

Oleh

Delia

Pembimbing: Vince Ratnawati dan Rheny Afriana Hanif

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia

e_mail :Surferdelia@yahoo.com

The Influence of Emotional Intelligence in Auditor's Work Stress (Study were
Auditors working at Public Accountants Office (KAP) which registered in
Pekanbaru and Medan)

ABSTRACT

This study to examine the influence of emotional intelligence, they are introduction of self, self-control, motivation, empathy and social skills in auditor's work stress. The samples in this study were auditors working at public accountants office (KAP) which registered in Pekanbaru and Medan. Methods of data collection in this study is the method of questionnaire survey using instruments that are delivered directly to the public accountants office which registered in Pekanbaru and Medan. The respondents are used in the analysis were 55 respondents (42.3%). Methods of Analysis is conducted with a multiple regression a analysis using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 17. The results of this study, concluded introduction of self, self-control, motivation, social skills were have negative effect to auditor's work stress. Whereas empathy was have positive effect to auditor's work stress.

Keywords : Auditor's Work Stress, Introduction Self, Self-control, Motivation, Empathy, and Social skills.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting dari organisasi tersebut adalah sumber daya manusia didalamnya. Globalisasi yang ada saat ini menuntut banyaknya perubahan sehingga pada akhirnya secara tidak langsung akan memunculkan adanya tekanan pekerja didalam organisasi,

yang sebenarnya tidak dapat dihindari dan akan memberi dampak pada suatu organisasi, termasuk didalamnya adalah perubahan pada lingkungan kerja yang nantinya akan memberikan dampak secara tidak langsung kepada sumber daya manusia dari suatu organisasi. Sebagai kumpulan individu, setiap unit bisnis akan selalu berhadapan dengan permasalahan di bidang sumber daya manusia. Diantara permasalahan pada bidang ini

adalah tentang stres kerja (Abdullah dkk,2009)

Semua orang yang berprofesi sebagai auditor termasuk juga auditor independen yaitu akuntan publik selalu menghadapi kondisi stres karena banyaknya tekanan dalam pekerjaannya. Larson (1997) dalam Setiawan(2009) menemukan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, seorang auditor profesi di bidang akuntansi dinilai sebagai profesi yang penuh dengan stres karena sifat dari pekerjaan di bidang akuntansi tersebut seringkali memberikan tekanan.

Menurut Schick, *et al.* (1990) dalam Soraya (2011) tekanan peran pada auditor juga disebabkan karena beratnya beban pekerjaan yang menimbulkan kelebihan beban kerja, yang terjadi ketika auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki sehingga bisa saja menimbulkan stres seperti yang dikemukakan oleh Sopiah(2008:92).

Dalam prakteknya, auditor itu selalu bekerja dalam tekanan yang tinggi dan sering kali bekerja dalam jangka waktu yang padat dan ketat. Tekanan kerja yang seperti itu mengundang sangat banyak reaksi individu dan berbeda-beda dari stress yang umum terjadi seperti juga organisasi dan pekerjaan yang terkait.

Dalam penelitian Setiawan (2009) dalam sebuah kantor akuntan publik, unsur pimpinan atau partner seringkali berusaha untuk meminimalisir waktu yang dihabiskan untuk penugasan audit yang berdampak munculnya tekanan yang tidak normal bagi bawahan

atau staf auditor. Ditambah lagi dengan tingginya frekuensi perjalanan dinas audit dan perubahan atau mobilitas lokasi kerja yang dilakukan oleh auditor.

Sehingga tidak mengherankan jika dalam penelitian Miller, Mur & Cohen (1988) dalam Soraya (2011), dinyatakan bahwa profesi auditor merupakan salah satu dari sepuluh profesi yang mengandung tingkat stres tertinggi di Amerika Serikat, bahkan di Indonesia Akuntan juga termasuk dalam kategori sepuluh pekerjaan yang memiliki tingkat stres tinggi (kompas.com, 2011)

Stres itu sendiri secara sederhana berarti suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, Rasmun (2004:24). Kondisi tersebut tentulah tidak nyaman dan mengganggu seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, untuk itu penting adanya solusi untuk dapat mengelola stres tersebut dengan baik atau meminimalkan stres kerja tersebut.

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk mampu mengelola emosinya dengan baik ketika mereka dalam kondisi stres. Sehingga pada akhirnya mereka berhasil bukan hanya dalam hal kompetensi teknis saja, tapi lebih dari pada itu peningkatan pengelolaan diri sendiri mampu di hadapi, khususnya stres kerja auditor. Menurut Goleman (2003:58) kecerdasan emosional dalam hal ini terbagi atas lima komponen antara lain pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Ketika seorang auditor mengenal dirinya, auditor tersebut akan mengetahui kelebihan serta keterbatasan yang ia miliki (Gea *et al*, 2002:32). Simanjuntak (2009) menjelaskan ketika orang yang memiliki aspek pengenalan diri dihadapkan pada suatu pekerjaan yang menuntut kemampuan yang melebihi kapasitas yang ia miliki, ia telah mampu mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang mungkin terjadi dengan mempersiapkan segala sesuatunya dengan lebih baik.

Goleman (2003:64) berpendapat bahwa pengendalian diri adalah menangani perasaan agar dapat terungkap dengan pas. Seseorang yang mampu mengendalikan diri dapat mengelola emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi serta luwes terhadap perubahan.

Motivasi adalah penggerak seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi diri adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan. Sehingga dengan adanya motivasi akan mengarahkan kehendak dan perilaku auditor dan segala kekuatannya untuk mencapai hasil audit yang diinginkannya. Jadi seorang auditor bisa kehilangan harapan jika adanya hambatan-hambatan dalam memenuhi tugasnya akibatnya akan timbul depresi atau stres, untuk itu perlunya motivasi yang menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat (Martini dan Fadli 2011).

Empati adalah bagaimana seseorang mengenal emosi orang lain. Dengan demikian secara tidak langsung dapat merasakan apa yang

di rasakan oleh orang lain termasuk auditee. Hal ini disebabkan karena auditor akan langsung berhadapan dengan auditee yang terkadang mempunyai sikap dan perilaku yang berubah-ubah dalam waktu yang relatif pendek, yang bukan tidak mungkin dapat menimbulkan stres pada auditor tersebut. Sehingga dengan adanya aspek empati dalam diri seseorang diharapkan dapat meredam stres itu sendiri.

Dalam proses audit, seorang auditor harus senantiasa berhubungan dengan pihak auditee dan sesama auditor. Hubungan ini diarahkan pada suatu kerjasama erat koordinasi gerak antara auditor dan auditee bahkan rekan auditor, semakin besar perasaan bersahabat diperlukan, bahagia, antusias, adanya keterbukaan ketika melakukan interaksi agar proses audit dapat berjalan dengan lancar dan hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan kedua belah pihak (WordPress.com, 2010).

Penelitian Soraya (2011) mengenai pengaruh komponen kecerdasan emosional terhadap tingkat stres kerja Auditor BPK Provinsi Riau yang menunjukkan bahwa komponen kecerdasan emosional pengenalan diri dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat stres kerja Auditor BPK, sedangkan pengendalian diri, empati dan keterampilan sosial berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor.

Penelitian Alwani (2007) menunjukkan hasil yang signifikan pada pengaruh pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial terhadap kinerja Auditor.

Penelitian ini merupakan Replikasi dari penelitian Tengku (2013) dengan Objek Penelitian Auditor Inspektorat Provinsi Riau, alasan peneliti melakukan replikasi terhadap penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sampel dan waktu yang berbeda akan memberikan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu. Penulis mengganti objek Penelitian menjadi Auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru dan Medan, penentuan sampel ini dengan alasan bahwa penelitian mengenai tingkat stres kerja auditor telah banyak dilakukan pada auditor pemerintah.

Alasan peneliti melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik (Pekanbaru, dan Medan) *pertama* karena karakteristik pekerjaan auditor di Pekanbaru, dan Medan secara umum tidak berbeda dengan profesi auditor di KAP lainnya. *Kedua* Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Medan dapat mewakili atau dapat mempresentasikan tingkat stres kerja auditor pada KAP Pekanbaru dan Medan yang akan diteliti. Dan juga cukup banyaknya KAP di Pekanbaru dan Medan.

Ketiga, pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan pada saat pengiriman kuesioner peneliti ingin menyampaikannya sendiri kepada responden atau menggunakan tenaga kolektor, sehingga tingkat pengembalian kuesioner (response rate) yang telah diisi responden bisa lebih tinggi. Dengan berbagai alasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan objek berbeda, yang di beri judul :

“Pengaruh Komponen Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Stres Kerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Pekanbaru dan Medan)”

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah apakah pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Medan.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh negatif pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial terhadap tingkat stres kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Medan.

TELAAH PUSTAKA

Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting menurut Robbins (2008 :368). Stres adalah reaksi awal seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap sesuatu yang baru di terimanya.

Sopiah (2008 :87) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Dampak atau akibat dari stres kerja bisa dilihat dari tiga aspek, yaitu :

1. Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Adanya sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur.

2. Psikis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat, kecemasan, ketegangan, bingung, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, ketidakpuasan kerja, kebosanan, lelah mental dst.

3. Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, dan agresi ditempat kerja, penurunan prestasi dan produktivitas dllnya.

Pengenalan Diri

Pengenalan diri atau kesadaran diri berupa kemampuan mengenali kekuatan serta kelemahan kita, dan melihat diri kita sendiri dalam sisi positif tetapi realistis (Goleman, 2003:381). Dimana berupa memahami kekhasan fisiknya, kepribadian watak dan temperamennya, mengenal bakat-bakat alamiah yang di milikinya serta punya gambaran atau konsep yang

jelas tentang diri sendiri dengan segala kesulitan dan kelemahannya. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaan adalah pilot yang handal bagi kehidupan mereka (Goleman, 2003: 58)

Kesadaran diri (emotional literacy) yang bertujuan membangun rasa percaya diri pribadi melalui pengenalan emosi yang dialami dan kejujuran terhadap emosi yang dirasakan. Kesadaran diri yang baik terhadap diri sendiri dan orang lain, sekaligus kemampuan untuk mengelola emosi yang dikenalnya, membuat seseorang dapat menyalurkan energi emosinya ke reaksi yang tepat dan konstruktif.

Pengendalian Diri

Goleman (2005 : 130) menyatakan pengendalian diri adalah mengelola emosi dan impuls yang merusak dengan efektif, pengaturan diri dengan menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kesenangan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Jadi ketika seseorang di hadapkan dalam kondisi yang buruk maka penting mengelola emosi tersebut baginya.

Motivasi

Menurut Goleman, (2006:55), motivasi yaitu kemampuan untuk mendorong dan menghasilkan energi untuk mencapai hasil atau tujuan. Kemampuan memotivasi diri sendiri mencakup kemampuan untuk mendorong dan menghasilkan energi untuk mencapai hasil yang pasti dan membuat pengaruh yang kuat, serta menyeimbangkan tujuan

jangka panjang maupun jangka pendek individu dengan kemampuan untuk mengejar tujuan yang dibebankan padanya ketika individu tersebut menghadapi situasi yang menyangsikan dirinya.

Empati

Menurut KBBI, empati adalah keadaan mental yang membuat seseorang mengidentifikasi atau merasa dirinya dalam keadaan perasaan atau pikiran yang sama dengan orang atau kelompok lain.

Keterampilan Sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksidenganlancar; menggunakanketrampilan-ketrampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim. (Goleman, 2003: 514)

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengenalan diri berpengaruh negatif terhadap Tingkat Stres Kerja Auditor

H2: Pengendalian diri berpengaruh negatif terhadap Tingkat Stres Kerja Auditor

H3: Motivasi berpengaruh negatif terhadap Tingkat Stres Kerja Auditor

H4: Empati berpengaruh negatif terhadap Tingkat stres kerja Auditor

H5: Keterampilan Sosial berpengaruh negatif terhadap Tingkat stres kerja Auditor

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sebuah penelitian yang baik, objek penelitian haruslah jelas dan tidak terlalu luas, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih baik. Menurut Indriantoro (2002 : 115), Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah di Pekanbaru dan Medan, yang KAP-nya terdaftar di buku Direktori IAPI tahun 2013 yaitu sebanyak 26 KAP. Dimana setiap KAP diasumsikan memiliki minimal 5 auditor.

Sampel adalah sebagian dari elemen-elemen populasi (Indriantoro 2002 :115). Sampel yang diambil dari tiap-tiap KAP adalah sebanyak 5 orang akuntan publik yang menjadi tim audit pada KAP yang berada di Pekanbaru dan Medan. Jadi keseluruhan total sampel adalah 130 akuntan publik.

PENGUKURAN VARIABEL

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen disebut juga variabel tetap, merupakan variabel yang dipengaruhi variabel independen (Indriantoro dan

Supomo, 2002 : 63). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah tingkat stres kerja auditor. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting menurut Robbins (2008:368)

Pengukuran ini dilakukan dengan memberikan kuisioner tentang tingkat stres kerja auditor. Indikator tingkat stres kerja auditor Ketidakpuasan kerja, konflik peran, Depresi, kelelahan, Kemurungan dan kurang bersemangat, kecemasan, ketegangan, bingung, memendam perasaan, Komunikasi tidak efektif, depresi, Merasa terasing dan mengasingkan diri, Kebosanan, lelah mental, Kinerja rendah, dan agresi ditempat kerja, Menghindari tugas, Penurunan prestasi dan produktivitas, Meningkatkan frekuensi absensi, Penurunan kualitas hubungan interpersonal (Sopiah, 2008 :76). Tingkat stres Kerja Auditor diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri 26 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Tengku (2013). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert lima poin.

2. Variabel Independen (X)

2.1 Pengenalan Diri

Pengenalan diri atau kesadaran diri berupa kemampuan mengenali kekuatan serta kelemahan kita, dan melihat diri kita sendiri dalam sisi positif tetapi realistis (Goleman, 2003:381). Indikator pengukuran variabel pengenalan diri adalah mengetahui kekuatan dan

batas-batas diri sendiri, mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumberdaya dan intuisi, Kesadaran emosi : mengenali emosi diri sendiri dan efeknya, Penilaian diri secara teliti : mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri, Percaya diri : keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri.

Pengenalan Diri diukur dengan instrumen yang terdiri dari sepuluh (10) item pertanyaan yang diadopsi dari Melandy dan Aziza (2006). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

2.2 Pengendalian Diri

Pengendalian diri adalah Mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak (Goleman, 2005:428). Indikator pengukuran pengendalian diri auditor adalah berhenti menuruti hal-hal yang menghasilkan perilaku-perilaku yang tidak produktif, tetap tenang, berfikir positif dan tidak bingung, bahkan pada saat keadaan sangat sulit, mengelola emosi yang menyusahkan dan mengurangi kecemasan pada saat mengalami emosi tersebut, stabil, berfikir tenang yaitu tetap terfokus meskipun berada dibawah tekanan sekalipun.

Pengenalan Diri diukur dengan instrumen yang terdiri dari sepuluh (10) item pertanyaan yang diadopsi dari Melandy dan Aziza (2006). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

2.3 Motivasi

Goleman, (2006:55) motivasi yaitu kemampuan untuk mendorong dan menghasilkan energi untuk mencapai hasil atau tujuan. Indikator pengukuran motivasi adalah Dorongan prestasi: dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan, Komitmen: menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan, Inisiatif: kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan Optimisme: kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendati adalhalangan dan kegagalan.

Motivasi diukur dengan instrumen yang terdiri dari sepuluh (10) item pertanyaan yang diadopsi dari Melandy dan Aziza (2006). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

2.4 Empati

Goleman (2006 : 136) menyatakan kemampuan berempati merupakan kemampuan mengetahui perasaan orang lain. Indikator pengukuran empati adalah Memahami orang lain: mengindra perasaan dan perspektif orang lain, dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka, Orientasi pelayanan: mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan, Mengembangkan orang lain: mengindra kebutuhan orang lain untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka, Mengatasi keragaman: menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang, Kesadaran politis: mampu membaca arus-arus emosi sebuah

kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.

Empati diukur dengan instrumen yang terdiri dari sepuluh (10) item pertanyaan yang diadopsi dari Melandy dan Aziza (2006). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

2.5 Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial adalah menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar; menggunakan ketrampilan-ketrampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim (Goleman, 2003: 514). Pengukuran instrument keterampilan sosial diadopsi dari penelitian terdahulu Indikator pengukuran keterampilan sosial yaitu Pengaruh: menerapkan taktik persuasi secara efektif, Komunikasi: mengirimkan pesan secara jelas dan menyakinkan, Manajemen konflik: merundingkan dan menyelesaikan perbedaan pendapat, Kepemimpinan: menjadi pemandu dan sumber ilham, Katalisator perubahan: mengawali, mendorong, atau mengelola perubahan, Membangun ikatan: menumbuhkan hubungan yang instrumental, Kolaborasi dan kooperasi: bekerja sama dengan orang lain menuju sasaran bersama, Kemampuan tim: menciptakan sinergi dalam kerja sama meraih sasaran kelompok.

Keterampilan Sosial diukur dengan instrumen yang terdiri dari

sepuluh (10) item pertanyaan yang diadopsi dari Melandy dan Aziza (2006). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

METODE ANALISIS DATA

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji validitas dan Reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik(multikolinearitas,heteroskedastisitas dan autokorelasi),analisis regresi berganda, dan uji hipotesis t.

1. Uji validitas

Untuk mengukur kualitas suatu kuesioner,makadiperlukan suatu pengujian validitas. Trihendradi (2012:299). Uji validitas menunjukkan apakah kuesioner tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kriteria valid atau tidak valid adalah bila korelasi r hitung kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan $\alpha = 5 \%$, berarti butir pernyataan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas terkait dengan keandalan atau kepercayaan alat ukur. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *Cronbach Alpha* (α) dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Menurut Trihendradi (2012 : 304) Suatu variabel disebut *reliable*, apabila Hasil $\alpha \geq 0,60$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel

bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Nathanael dan surfen 2013 : 100). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Normal atau tidaknya data dapat di uji dengan menggunakan analisis grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual dan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan Asymptotic Significance $\alpha = 5\%$. Dasar pengambilan keputusan one-sample Kolmogorov-Smirnov adalah dengan melihat probabilitas signifikan terhadap variabel, jika di atas 0,05 maka variabel tersebut terdistribusi secara normal.

4. Uji Asumsi klasik

- Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.Multikolonieritas diuji dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

- Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah nilai dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Nathanael dan sufren 2013 : 110). Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat diagram *scatterplot*, pola heterokedastisitas adalah pola mendatar yang dapat ditarik suatu garis lurus.

- Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun secara urutan waktu. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif

1. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi
2. Jika nilai D-W diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis pertama ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu signifikansi (Pengaruh nyata) pengenalan diri sebagai variabel independen terhadap tingkat stres kerja auditor sebagai variabel dependen secara parsial (Individual).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Medan. Berikut gambaran Umum Responden :

Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Usia Responden	< 30	35	63.64
	30-40	20	36.36
	Total	55	100
Jenis Kelamin	Wanita	24	43.64
	Pria	31	56.36
	Total	55	100
Lama Bekerja	3-5 Tahun	38	69.09
	>5 Tahun	17	30.91
	Total	55	100
Pendidikan	Diploma	8	14.54
	S1	44	80.00
	S2	3	5.46
	Total	55	100

Sumber :Olahan SPSS2014

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis Berganda

Hasil Uji t

Acuan dalam Pengujian hipotesis ini adalah :Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_1 dan menolak H_0 pada $\alpha = 5\%$.

1. H_0 :Pengenalan diri tidak berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor
 H_1 :Pengenalan diri berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	141.987	11.884		11.948	.000
Pengenalan Diri	-.545	.195	-.262	-2.791	.007
Pengendalian Diri	-.751	.239	-.441	-3.143	.003
Motivasi	-.446	.215	-.280	-2.070	.044
Empati	.011	.154	.008	.073	.942
Keterampilan Sosial	-.027	.192	-.013	-.139	.890

a. Dependent Variable: Tingkat Stres Kerja Auditor
 Sumber: Data Olahan 2014

Hasil pengujian Hipotesis Pertama:

Variabel	B	T	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Pengenalan diri	-.545	-2.791	2.010	.007	Diterima

Sumber : Olahan SPSS 2014

Hasil pengolahan data diperoleh signifikansi sebesar 0.007 dengan demikian sig < 0,05, ini berarti **H₁ di terima**. Dimana nilai (β_1) adalah (-0.545) artinya apabila X1 dinaikan satu satuan maka stres kerja akan menurun sebesar 0.545 kali. Penelitian ini mendapatkan bahwa pengenalan diri memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat stres kerja auditor. Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar pengenalan diri yang dimiliki auditor akan memungkinkan stres kerja auditor menurun.

Hal ini menyatakan dengan adanya kemampuan seorang auditor mengenali kekurangan dan kelebihan dirinya sendiri membuat auditor dapat mengelola emosinya dan dapat menyalurkan energi emosinya ke reaksi yang tepat dan konstruktif, sehingga berdampak pada setiap tindakan pekerjaan yang dilakukan oleh auditor. Dan demikian juga pengenalan diri dapat menciptakan pengelolaan emosi yang baik sehingga dapat membuat tindakan yang dilakukan auditor positif dan menurunkan stres kerja auditor.

2. H₀ :Pengendalian diri tidak berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor
 H₂:Pengendalian diri berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor

Hasil Pengujian Hipotesis kedua :

Variabel	B	T	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Pengendalian diri	-.781	-3.143	2.010	.003	Diterima

Sumber : Olahan SPSS 2014

Hasil pengolahan data diperoleh signifikansi sebesar 0.003 dengan demikian sig < 0,05, ini berarti **H₂ di terima**. Dimana nilai (β_2) adalah (-0.781) artinya apabila X2 dinaikan satu satuan maka stres kerja akan menurun sebesar 0.781 kali. Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar pengendalian diri yang dimiliki auditor akan menurunkan stres kerja auditor.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa dengan adanya kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosinya membuat auditor dapat mengelola emosi, sehingga

berdampak positif pada pelaksanaan tugas auditor karena di emosi dikatakan berhasil dikendalikan apabila dapat dikelola dan bangkit dari setiap hal negatif yang terjadi (Sunarto, 2004) .Jadi sangat jelas digambarkan dampak yang dihasilkan auditor ketika mereka mempunyai pengendalian diri maka akan mengurangi tingkat stres kerja yang berasal dari setiap tugas atau *auditing* yang dilakukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tengku (2013) dan Soraya (2011) bahwa pengendalian diri berpengaruh negatif signifikan terhadap tingkat stres kerja auditor.

3. H_0 : Motivasi tidak berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor
 H_3 : Motivasi berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor

Hasil Pengujian Hipotesis ketiga :

Variabel	B	T	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi	-.446	2.070	2.010	.044	Diterima

Sumber : Olahan SPSS 2014

Hasil pengolahan data diperoleh signifikansi sebesar 0.044 dengan demikian sig < 0,05, ini berarti H_3 **di terima**. Dimana nilai (β_3) adalah (-0.446) artinya apabila X3 dinaikan satu satuan maka stres kerja akan menurun sebesar 0.446 kali. Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar motivasi yang dimiliki auditor akan menurunkan stres kerja auditor. Hal ini mungkin disebabkan dengan adanya motivasi menjadikan para auditor dapat lebih terdorong untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Sehingga pada akhirnya dapat

menurunkan tingkat stres kerja auditor.

4. H_0 : Empati tidak berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor

H_4 : Empati berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor

Hasil Pengujian Hipotesis keempat:

Sumber : Olahan SPSS 2014

Variabel	B	T	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Empati	.011	.073	2.010	.942	Ditolak

Hasil pengolahan data diperoleh signifikansi sebesar 0.942 dengan demikian sig > 0,05, ini berarti H_4 **di tolak**. Dimana nilai (β_4) adalah (0.011) artinya apabila X4 dinaikan satu satuan maka stres kerja akan menaik sebesar 0.011 kali. Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar empati yang dimiliki auditor akan menaik tingkat stres kerja auditor.

Hal ini mungkin disebabkan dengan adanya empati yang dimiliki akan membuat auditor semakin merasakan apa yang dirasakan oleh lingkungannya sehingga oleh teori Titchener yang menyatakan bahwa empati berasal dari semacam peniruan secara fisik atas beban orang lain, yang kemudian menimbulkan perasaan yang serupa dalam diri seseorang sehingga bisa saja justru menambah stres kerja.

5. H_0 : Keterampilan sosial tidak berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor

H_5 : Keterampilan sosial berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor

Hasil Pengujian Hipotesis kelima :

Sumber: Olahan SPSS 2014

Variabel	B	T	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Keterampilan sosial	- .027	- .139	2.010	.890	Ditolak

Hasil pengolahan data diperoleh signifikansi sebesar 0.890 dengan demikian sig > 0,05, ini berarti H₅ **ditolak**. Dimana nilai (β_5) adalah (-0.027) artinya apabila X₄ dinaikan satu satuan maka stres kerja akan menurun sebesar 0.027 kali. Hal ini menjelaskan adanya ketrampilan sosial menjadikan auditor cenderung lebih mendahulukan kepentingan lingkungannya jadi ketika seseorang mampu berkomunikasi dengan lingkungannya maka sejalan pula dengan stres kerja yang menurun.

Namun Penolakan hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Soraya (2011) yang mengungkapkan bahwa keterampilan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja auditor.

Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian koefisien determinasi yang dapat diperhatikan tabel dibawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	.588	.546	5.04199	1.981

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Sosial, Pengenalan Diri, Motivasi, Empati, Pengendalian Diri

b. Dependent Variable: Tingkat Stres Kerja Auditor

Sumber : Data Olahan 2014

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,546. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 54,6 %. Sedangkan sisanya 45,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Dengan demikian variabel pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial hanya dapat menjelaskan 54,6% terhadap tingkat stres kerja auditor. Sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengenalan diri berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor. Secara statistik, pengenalan diri berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja
2. Pengendalian diri berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor. Secara statistik, pengenalan diri berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja
3. Motivasi berpengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja auditor. Secara statistik, pengenalan diri berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.
4. Empati berpengaruh positif terhadap tingkat stres kerja auditor. Secara statistik, empati tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja
5. Keterampilan Sosial berpengaruh negatif terhadap

tingkat stres kerja auditor. Secara statistik, keterampilan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja

Keterbatasan :

Hasil penelitian ini hanya menjangkau KAP yang berada di Pekanbaru dan Medan saja karena keterbatasan waktu dan dana. Jadi, belum tentu menggenalisir daerah lainnya di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat lebih mengoptimalkan kemampuan generalisasi penelitian keseluruhan daerah provinsi di Indonesia.

Saran :

Peneliti lain atau selanjutnya dapat memperluas area survey penelitian, tidak hanya wilayah Pekanbaru dan Medan tetapi seluruh wilayah Sumatera. Hal ini akan dapat lebih mewakili seluruh populasi auditor dan juga agar tercapai tujuan generalisasi sebaiknya dan diharapkan dapat melakukan kerjasama dengan peneliti lainnya yang memiliki populasi yang sama dalam hal penyebaran kuesioner untuk mendapatkan pengembalian kuesioner yang lebih besar

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Darwanis, Zein.2012. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening studi pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol 1 No. 2.

Alwani,Ahmad.2007.*PengaruhKecerdasan Emosional Terhadap*

Kinerja Auditor pada KAP diKota Semarang.
Semarang : Skripsi
Universitas Negeri
Semarang

Budhiyanto,IkaPaskah.2004.PemahamanAkuntansi. Andi. Jakarta.

Goleman, Daniel. 2003. *Emotional Intelligence : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, Daniel, 2006. *Working With EmotionalIntelligence* (Terjemahan Alex Kantjono W). Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.

Tengku Hafsari,Sabrina. 2013. *Pengaruh komponen kecerdasan emosional Terhadap Stres Kerja Auditor (studi Empiris pada Inspektorat Perwakilan Provinsi Riau)*. Pekanbaru : Skripsi Universitas Riau

Indriantoro,NurdanBambangSupomo .2002.*Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Ed. I. Yogyakarta : BPFE UGM

Karambut, Christien et al.2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang*).

Jurnal Aplikasi Manajemen
volume 10 nomor 3.

- Mangkunegara A.P., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melandy, Risyyo RM dkk. 2007. *Sinkronisasi Komponen Kecerdasan Emosional dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Dalam Sistem Pendidikan Tinggi Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi X
- Nathanael, Yonathan dan Sufren. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: Gramedia.
- Ps, Djarwanto dan Pangestu Subayo. 2000. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : BPFE
- Setiawan, Iman. 2009. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Pemicu Stres (Stressors) terhadap Stres kerja Internal Auditor PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK*. Tesis Magister Akuntansi Universitas Diponegoro
- Simanjuntak, Sumarlin Hasiholan. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Tingkat Stres Akuntan (Studi Empiris pada Akuntan BPKP Perwakilan Provinsi Riau)*. Pekanbaru : Skripsi Universitas Riau
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Soraya. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap tingkat stres kerja Auditor (Studi Empiris Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Riau)*. Pekanbaru : Skripsi Universitas Riau
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Suprantiningrum. 2013. *Pengaruh Dimensi Kecerdasan Emosional Mahasiswa Akuntansi terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 27 No.1.
- Tjun, Tjundkk. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Pemahaman Akuntansi Dilihat dari Perspektif Gender*. *Journal of Accounting* Vol.1 No.2.
<http://www.WordPress.com>
<http://www.iapi.or.id>
<http://www.kompas.com>