



Edwin Jonathan Panjaitan¹
 Dina Fitria Rahmawati²
 Aprilia Indra Kusumawati²
 Klara Shintya²
 Muhammad Rasyid
 Suminta²

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, JOB INSECURITY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRES KERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK WILAYAH BEKASI)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, dan Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja Auditor. Indikator yang digunakan untuk mengukur Stres Kerja Auditor adalah lingkungan, organisasi dan individu. Penelitian ini mengambil sampel pada Kantor Akuntan Publik wilayah Bekasi. Metode yang digunakan adalah metode Purposive Sampling. Analisis serta Pengujian Hipotesis dengan metode regresi linier berganda menggunakan SPSS 23.0 dengan metode enter. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen, yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor, pada $P < 0,05$ ($P = 0,000$). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Auditor, pada $P < 0,05$ ($P = ,000$) dengan pengaruh sebesar ($\beta = ,206$). Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Auditor, pada $P < 0,05$ ($P = ,000$) dengan pengaruh sebesar ($\beta = ,461$). *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Auditor, pada $P < 0,05$ ($P = ,015$) dengan pengaruh sebesar ($\beta = ,190$). Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Auditor, pada $P < 0,05$ ($P = ,004$) dengan pengaruh sebesar ($\beta = ,187$).

Kata Kunci: Stres Kerja Auditor, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, Motivasi Kerja.

Abstract

This study aims to examine the influence of Organizational Culture, Leadership Style, Job Insecurity, and Work Motivation on Auditors' Work Stress. The indicators used to measure Auditor Work Stress are environmental, organizational and individual. This study took samples at the Bekasi Public Accounting Firm. The method used is the Purposive Sampling method. Analysis and Hypothesis Testing with multiple linear regression method using SPSS 23.0 with enter method. The results of this study showed that the four independent variables, namely Organizational Culture, Leadership Style, Job Insecurity and Work Motivation simultaneously affected the Auditor's Work Stress, at $P < 0.05$ ($P = 0.000$). The results of the study partially showed that Organizational Culture had a significant effect on Auditor Work Stress, at $P < 0.05$ ($P = .000$) with

¹ Universitas Pertiwi
 edwin.jonathan@pertwi.ac.id
² Universitas Esa Unggul

an influence of ($\beta = .206$). Leadership Style has a significant effect on Auditor Work Stress, at $P < 0.05$ ($P = .000$) with an influence of ($\beta = .461$). Job Insecurity has a significant effect on Auditor Professionalism, at $P < 0.05$ ($P = .015$) with an effect of ($\beta = .190$). Work Motivation has a significant effect on Auditor Professionalism, at $P < 0.05$ ($P = .004$) with an influence of ($\beta = .187$).

Keywords: Auditor Work Stress, Organizational Culture, Leadership Style, Job Insecurity, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (1945) menjelaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas kesejahteraan berupa kesejahteraan atas pendidikan, kesejahteraan atas kesehatan maupun pada pasal 27 ayat (2) ditegaskan bahwa masyarakat berhak mendapatkan kesejahteraan atas pekerjaan serta kehidupan yang layak bagi setiap warga negara. Kesejahteraan atas pekerjaan menjadi salah satu tugas pemerintah untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat serta menghadirkan perlindungan kerja bagi para pekerja didalam lapangan pekerjaan yang beroperasi di Indonesia dengan membuat Undang-Undang Cipta Kerja.

Usaha yang dilakukan Pemerintah dalam menghadirkan lapangan pekerjaan secara perlahan menunjukkan perkembangan yang baik dan data yang diperoleh melalui Badan Pusat Statistik melalui website bps.go.id (2023) menjelaskan bahwa masyarakat yang memperoleh pekerjaan pada tahun 2023 dengan kenaikan sebanyak 3.02 juta orang dari data yang diperoleh sejak Februari 2022 berjumlah 138,63 juta orang. Lapangan pekerjaan yang dibuka oleh Pemerintah di Indonesia mengurangi tingkat pengangguran sebanyak 3.02 juta orang dikarenakan lapangan pekerjaan yang dihadirkan cukup berkembang seperti yang diharapkan atas tujuan pemerintah dalam memberikan kesejahteraan atas pekerjaan kepada masyarakat.

Lapangan pekerjaan yang hadir di Indonesia baik dikelolah oleh pihak swasta maupun dikelolah oleh pemerintah akan dipantau langsung oleh Kementerian baik dari segi administrasi berupa surat izin operasi, pendataan, pelaporan serta pembayaran pajak oleh perusahaan, bahkan transparansi perusahaan yang dituang melalui laporan keuangan yang dipublikasikan agar masyarakat dapat mengetahui informasi terbuka dari perusahaan yang dihadirkan ditengah masyarakat.

Laporan Keuangan merupakan informasi yang diberikan oleh perusahaan atas kondisi keuangan baik dari segi pendapatan, biaya, laba ataupun rugi yang dialami oleh perusahaan kepada masyarakat (Kieso, 2012). Kieso menjelaskan juga bahwa informasi yang didapat melalui laporan keuangan akan dipertanggungjawabkan kepada Pihak Internal seperti Pimpinan Perusahaan, Pemilik Yayasan, bahkan kepada Pihak Eksternal seperti Pemerintah, Pemegang Saham maupun Masyarakat. Pertanggungjawaban atas penyajian laporan keuangan kepada pengguna informasi baik dari pihak internal maupun eksternal yaitu bahwa laporan keuangan harus mudah dipahami, relevan, bebas dari kesalahan, dapat dibandingkan, konsisten, netralitas dan tepat waktu.

Tujuh karakter yang ingin diwujudkan dalam laporan keuangan serta bersifat pertanggungjawaban kepada pengguna informasi membuat para pimpinan perusahaan menggunakan jasa Auditor untuk berperan dalam mendukung pencapaian tercerminnya tujuh karakteristik tersebut didalam laporan keuangan dengan memeriksa serta mengawasi perwujudan laporan keuangan yang dibuat menggunakan standar laporan keuangan yang digunakan oleh perusahaan (Kieso, 2012). Auditor yang dipekerjaan oleh pihak perusahaan mampu memenuhi kriteria Independen, Kompeten pada bidang yang dilakukan, serta Profesional dan Auditor menggunakan perencanaan audit dalam menjalankan tugas sebagai pemeriksa.

Perencanaan audit yang dilakukan oleh Auditor dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan baik dari segi fee yang didapat oleh pihak auditor, kepentingan internal, ukuran perusahaan, bahkan rentang waktu dalam segi pemeriksaan dan pelaporan atas laporan keuangan perusahaan. Pertimbangan yang dihadapi oleh auditor menimbulkan tekanan dalam pekerjaan yang akan membuat Auditor stres dalam pekerjaan yang dirancang, diproses serta diselesaikan untuk menyerahkan laporan audit beserta opini atas laporan keuangan yang diperiksa (Arens, et al., 2015)

Stres yang dialami oleh Auditor sering kali memberikan dampak kepada kualitas atas kinerja auditor dalam melakukan pemeriksaan menurut Iswati (2019). Iswati menambahkan penjelasan melalui penelitian yang dilakukan dimuat dalam news.unair.ac.id bahwa rendahnya kualitas Audit dipengaruhi oleh adanya stres yang dialami oleh Auditor dengan sampel data yang diperoleh dari 44 Auditor sebagai responden penelitian. Stres merupakan perasaan yang tertekan akibat dari timbulnya kondisi ketegangan ataupun situasi tegang yang dihadapi seseorang dalam menjalankan ataupun melakukan suatu hal sehingga menimbulkan ketidakstabilan antara fisik dan psikis sehingga hal tersebut akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang mengalami stres (King , 2010 : 277; Handoko, 2001: 200; dan Waluyo, 2009:161).

Stres yang dialami oleh Auditor didalam lingkungan kerja dan pekerjaan yang dilakukan merupakan kategori stres kerja. Stres Kerja dipengaruhi oleh beragam faktor, diantaranya melalui penelitian Yuwono (2014) menemukan budaya organisasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi stres secara signifikan, penelitian Ramadhan (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor yang mempengaruhi stres, penelitian Peene (2009) menjelaskan bahwa adanya pengaruh dari *job insecurity* serta motivasi kerja didalam penelitian Rehatta dan Makatita (2023) menunjukkan adanya pengaruh terhadap stres.

Budaya Organisasi mengadaptasikan teori dari disiplin ilmu antropologi yang dapat diartikan sebagai suatu karakteristik yang mengandung norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi serta dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins 1996 : 294). Budaya Organisasi terlahir dari karakteristik ataupun kebudayaan yang dominan dari anggota yang berada didalam suatu organisasi sehingga tanpa disadari hal tersebut akan menjadi bagian karakteristik dan kebudayaan dari suatu organisasi. Yuwono (2014) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran yang berpengaruh negatif dalam tingkat kestresan seorang karyawan ketika bekerja didalam sebuah organisasi

Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan ataupun keterampilan seseorang dalam mengendalikan ataupun mempengaruhi orang lain untuk mewujudkan ataupun mengikuti kehendak orang tersebut dengan penuh kesadaran (Hartanto, 2016). Gaya Kepemimpinan memiliki 6 indikator menurut Kartono (1994) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengendalikan emosi. Gaya Kepemimpinan mempengaruhi tingkat stres karyawan dalam bekerja di suatu organisasi yang diperkuat dengan hasil temuan dari Ramadhan (2023) serta Rusdi, *et al* (2019).

Job Insecurity diartikan sebagai ketidakmampuan seseorang dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki akibat adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan yang dilakukan (Greenhlg dan Rosenblatt,1984) ataupun ketidakpastian karir seorang auditor dalam menjalankan pekerjaannya dalam mengaudit (Kekesi dan Collins, 2014). *Job Insecurity* terdiri atas 2 faktor menurut Burchell (1999) yaitu Faktor Subjektif dan Faktor Objektif. Faktor Subjektif dikarenakan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga karyawan tidak dapat mempertahankan pekerjaan yang dimiliki, sementara Faktor Objektif berasal dari stabilitas pekerjaan seorang karyawan, tingkat retensi bahkan daya tahan kerja dari dalam diri karyawan. *Job Insecurity* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami oleh karyawan melalui penelitian Peene (2009).

Hakikat dari motivasi yaitu merupakan suatu alasan yang mendasari perilaku seseorang menurut Guay *et al* (2010:712). Motivasi terbagi atas 2 bagian menurut Herzberg *et al*. (1959) yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Herzberg *et al*. menjelaskan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu, sementara motivasi ekstrinsik berasal dari pengaruh ataupun dorongan orang lain ataupun kondisi tertentu terhadap dirinya untuk melakukan suatu hal. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik ini menjadi bagian yang penting dimiliki oleh seorang karyawan dalam menunjang kualitas kinerja dalam menjalankan karirnya di sebuah organisasi. Motivasi menunjukkan adanya pengaruh terhadap stres didalam penelitian Rehatta dan Makatita (2023) serta Wulandari *et al* (2023).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari, *et al* (2023). Penelitian sebelumnya mengangkat judul Pengaruh Upah, Beban Kerja

dan Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Penjualan. Hasil Penelitian Wulandari, *et al* (2023) menunjukkan Upah memiliki pengaruh negatif terhadap Stres, Beban Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Stres. Alasan yang dimiliki peneliti untuk mengembangkan penelitian terdahulu yaitu dimana sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen penelitian terdahulu sebesar 89,7%, sehingga peneliti terdahulu menyarankan untuk menambahkan beberapa variabel dalam pengembangan penelitiannya dan perbedaan kedua penelitian ini terdapat pada variabel independen yang digunakan, dimana peneliti menggunakan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja, namun peneliti terdahulu menggunakan variabel independen berupa Upah dan Beban Kerja yang dimana memiliki hasil yang konsisten sehingga peneliti tidak menggunakan kembali dalam penelitian ini. Penelitian ini juga memiliki pembaharuan dalam objek penelitian dan kawasan penelitian yang dimana peneliti menjadikan Auditor sebagai responden dan Kantor Akuntan Publik menjadi kawasan penelitian, sementara peneliti terdahulu memilih Karyawan sebagai Responden serta PT Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo sebagai kawasan dalam penelitiannya. Penelitian ini akan diberi judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity* Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Bekasi)”

Landasan Teori

STRES KERJA

Stres Kerja merupakan reaksi negatif dari seorang Auditor yang mengalami tekanan berlebihan yang dibebankan kepadanya akibat tuntutan, hambatan, ataupun peluang yang melebihi batasan normal (Robbins dan Coulter, 2010:16), hal ini diperkuat dengan penjelasan dari King (2010 : 277); Handoko (2001: 200); dan Waluyo (2009:161) bahwa Stres adalah perasaan yang tertekan akibat dari timbulnya kondisi ketegangan ataupun situasi tegang yang dihadapi seseorang dalam menjalankan ataupun melakukan suatu hal sehingga menimbulkan ketidakstabilan antara fisik dan psikis sehingga hal tersebut akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang mengalami stres .

Stres terbagi atas 4 jenis yang merupakan hasil pengamatan dari Berne and Selye (1991) yang dijelaskan oleh Dewi (2012 : 107) yaitu *Eustres (Good Stres)* yang dapat diartikan sebagai stres yang dialami oleh seseorang dapat menimbulkan stimulasi dan kegairahan, serta memiliki efek yang bermanfaat bagi dirinya, *Distress* merupakan stres yang dialami seseorang dapat menimbulkan efek negatif pada orang tersebut sehingga seseorang yang mengalami stres rentan sakit akibat tenaga yang dimiliki menurun dikarenakan tenaga tersebut disalurkan kepada stres yang dialami. Jenis ketiga dalam pengamatan Berney and Selye (1991) terhadap Stres yaitu *Hyperstress* yang diartikan sebagai stres yang memiliki dampak yang besar bagi yang mengalaminya baik itu stres yang positif ataupun stres yang negatif. *Hypostress* menjadi jenis terakhir yang dapat diketahui maknanya sebagai stres yang muncul akibat kurangnya stimulasi seperti stres dikarenakan seseorang mengalami bosan atau seseorang yang menjalani pekerjaan yang rutin.

BUDAYA ORGANISASI

Budaya Organisasi dipahami sebagai norma dan budaya yang tercipta didalam sebuah organisasi yang berasal dari budaya ataupun norma yang dominan dari anggota yang bergerak didalam organisasi tersebut (Robbins 1996:294), hal ini perkuat melalui penjelasan dari Kilmann *et al* (1988) dalam Sutrisno (2019) bahwa Budaya Organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi (*assumptions*) ataupun norma yang telah lama disepakati, diterapkan bahkan diikuti oleh anggota dari suatu organisasi sebagai acuan perilaku dan pemecahan masalah organisasinya. Miller (1984) dalam Sutrisno (2019) menemukan adanya 8 nilai primer ataupun dimensi yang menjadi landasan dasar pada Budaya Organisasi yaitu Asas Tujuan, Asas Konsensus, Asas Keunggulan, Asas Kesatuan, Asas Prestasi, Asas Empiris, Asas Keakraban, serta Asas Integritas.

GAYA KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki karakteristik, sifat, mental, kedudukan bahkan potensi yang lebih daripada orang yang berada disekitarnya dalam sebuah kelompok atau organisasi guna untuk menggerakan kearah pencapaian suatu tujuan (Watkins (1992); Sweeney dan McFarlin (2002); Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000)). Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan ataupun keterampilan seseorang dalam mengendalikan ataupun mempengaruhi orang lain untuk mewujudkan ataupun mengikuti kehendak orang tersebut dengan penuh kesadaran (Hartanto, 2016). Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan akan menunjukkan gayanya sendiri dalam memimpin suatu kelompok ataupun organisasi, dan gaya yang ditampilkan dibagi atas enam gaya berdasarkan pengamatan Goleman (2017) diantaranya *The Coercive Style* (Gaya Memaksa), *The Authoritative Style* (Gaya Berwibawa), *The Affiliative Style* (Gaya Afiliasi), *The Democratic Style* (Gaya Demokrasi), *The Pacesetting Style* (Gaya Penentu Kecepatan), *The Coaching Style* (Gaya Melatih). Gaya Kepemimpinan memiliki 6 indikator menurut Kartono (1994) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengendalikan emosi.

JOB INSECURITY

Job Insecurity merupakan gambaran dari perasaan khawatir seseorang akan kelangsungan pekerjaan yang dijalani dimasa depan (Kekesi and Colin (2014); Hartley *et al* (1991); dan Greenhalgh and Rosenbaltt (1984)). *Job Insecurity* terdiri atas 2 faktor menurut Burchell (1999) yaitu Faktor Subjektif dan Faktor Objektif. Faktor Subjektif dikarenakan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga karyawan tidak dapat mempertahankan pekerjaan yang dimiliki, sementara Faktor Objektif berasal dari stabilitas pekerjaan seorang karyawan, tingkat retensi bahkan daya tahan kerja dari dalam diri karyawan. *Job Insecurity* memiliki 2 dimensi menurut Hellgren and Sverke (1999) yaitu *Quantitative Job Insecurity* yaitu kekhawatiran tentang keberadaan pekerjaan yang ditekuni saat ini hingga ke masa yang akan datang, serta dimensi kedua yaitu *Qualitative Job Insecurity* yaitu ancaman yang dialami seseorang dari penurunan kualitas dalam hubungan kerja, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya peluang karir, serta penurunan pengembangan gaji.

MOTIVASI

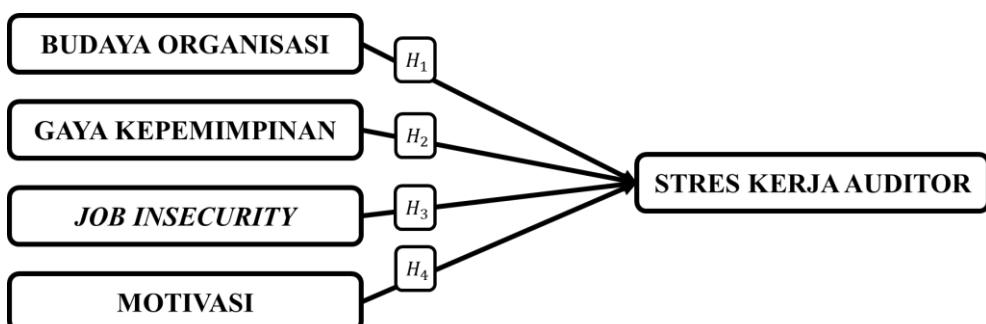
Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang berasal dari dalam diri sendiri yang mendorong untuk melakukan memenuhi kebutuhan atau keinginan dasar (Yorks 1976: 21), sementara Kast and Rosenzweig (1985: 296) menjelaskan bahwa Motivasi merupakan sebuah hasrat yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau setidaknya mengembangkan kecenderungan untuk perilaku tertentu. Teori yang dikemukakan oleh Maslow (1954) mengenai motivasi didefinisikan sebagai dorongan untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan. Definisi yang dipaparkan tersebut menggambarkan adanya tiga poin yang dapat pahami bahwa poin pertama yaitu motivasi dianggap sebagai kekuatan internal atau kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri, poin kedua yaitu motivasi sendiri yang dapat memberikan kekuatan kepada seseorang untuk melakukan suatu tindakan, dan yang terakhir yaitu motivasi dapat menentukan arah dari tindakan yang dilakukan (Russell, 1971:5) dan hal itu didukung dengan penjelasan dari Guay *et al* (2010:712) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu alasan yang mendasari perilaku seseorang.

MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

**Gambar 1.
Model Penelitian**

Variabel Independen:

Variabel Dependen:



Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pokok permasalahan yang akan diuji kebenarannya (Sugiyono, 2007:93). Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan penelitian 2 arah atau yaitu:

- $H_1 =$ Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor
- $H_2 =$ Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor
- $H_3 =$ Job Insecurity berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor
- $H_4 =$ Motivasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor

METODE

Penelitian ini dilakukan dari Juni hingga Juli 2023 pada 27 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bekasi yang terdaftar didalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2023, serta total dari seluruh responden sebanyak 148 Auditor yang bekerja pada KAP wilayah Bekasi dengan sampel yang diperoleh melalui rumus slovin berjumlah 60 Auditor.

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan data primer berupa penyebaran kuesioner kepada Auditor sebagai responden dalam penelitian ini dan adapun data sekunder yang dipakai berupa informasi pendukung melalui buku ataupun artikel yang tersedia. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan SPSS 23 dengan metode penelitian yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN DEMOGRAFI RESPONDEN

Tabel 1.
Tabel Demografi Responden

| NO | INFORMASI | JUMLAH RESPONDEN | % |
|----|---------------------|------------------|-----|
| 1 | GENDER | | |
| | - PRIA | 44 | 73% |
| 2 | - WANITA | 16 | 27% |
| | USIA | | |
| | - < 20 | 3 | 5% |
| | - 20 - 25 | 18 | 30% |
| | - 26 - 30 | 19 | 32% |
| | - 31 - 35 | 11 | 18% |
| 3 | - 36 < | 9 | 15% |
| | PENDIDIKAN | | |
| | - SMA | 0 | 0% |
| | - D3 | 3 | 5% |
| | - S1 | 34 | 57% |
| | - S2 | 23 | 38% |
| 4 | - S3 | 0 | 0% |
| | POSISI JABATAN | | |
| | - AUDITOR JUNIOR | 10 | 17% |
| | - AUDITOR SENIOR | 9 | 15% |
| | - MANAGER | 14 | 23% |
| 5 | - PARTNER | 27 | 45% |
| | LAMA KERJA PADA KAP | | |
| | - < 2 TAHUN | 13 | 22% |
| | - 2 - 5 TAHUN | 18 | 30% |
| | - 5 - 7 TAHUN | 11 | 18% |
| | - 7 - 10 TAHUN | 10 | 17% |
| | - 10 < TAHUN | 8 | 13% |

Sumber: Olahan Data 2023

Data yang diperoleh menjelaskan bahwa Auditor yang bekerja pada KAP di wilayah Bekasi didominasikan oleh Pria sebanyak 44 Auditor atau 73% sementara Auditor Wanita sebanyak 16 Auditor atau 27%. Auditor dengan usia 26 tahun hingga 30 tahun menjadi usia yang mendominasi dalam data yang diperoleh yaitu berjumlah 19 Auditor atau 32% dari keseluruhan responden, serta data terkecil berasal dari Auditor yang bekerja dibawah usia 20 tahun sebanyak 3 responden atau 5% dari total secara keseluruhan responden. Data Pendidikan terakhir Auditor yang peneliti peroleh yaitu Auditor menyelesaikan pendidikan terakhir pada Strata-1 (S1) yang mendominasi sebanyak 34 Auditor atau 57% dan data terkecil menunjukkan bahwa Auditor berpendidikan Diploma-3 (D3) sebanyak 3 responden atau 5%. Posisi Jabatan dari Kantor Akuntan Publik yang dijadikan sebagai objek penelitian menunjukkan bahwa Partner menjadi posisi jabatan yang mendominasi sebanyak 27 Responden atau 45% dari keseluruhan data yang diperoleh serta data terkecil yang diperoleh berasal dari Auditor Senior berjumlah 9 Responden atau 15% dari keseluruhan data yang diperoleh. Auditor yang telah bekerja selama 2 tahun hingga 5 tahun menjadi data yang mendominasi sebanyak 18 Auditor atau 30% dan data terkecil yang diperoleh yaitu berasal dari Auditor yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun yaitu berjumlah 8 Auditor atau 13% dari keseluruhan data responden yang dimiliki.

HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel 2.
Tabel Regresi Linier Berganda**

| Model | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|------------------------------|--------|------|--|--|--|
| | | Unstandardized Coefficients | | | | | | | |
| | | B | Std. Error | | | | | | |
| 1 | (Constant) | -,798 | ,584 | | -1,366 | ,178 | | | |
| | BUDAYA ORGANISASI | ,206 | ,055 | ,340 | 3,784 | ,000 | | | |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | ,461 | ,079 | ,619 | 5,859 | ,000 | | | |
| | JOB INSECURITY | -,190 | ,076 | -,193 | -2,513 | ,015 | | | |
| | MOTIVASI KERJA | ,187 | ,061 | ,227 | 3,038 | ,004 | | | |

a. Dependent Variable: STRES KERJA AUDITOR

Sumber: Olahan Data SPSS 23 2023

Dari hasil Uji Regresi tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Stres Kerja Auditor = ,798 + ,206 Budaya Organisasi + ,461 Gaya Kepemimpinan + ,190 Job Insecurity + ,187 Motivasi Kerja + e

HASIL UJI PARSIAL

Hasil Uji Parsial (Uji -t) yang dilakukan oleh Peneliti menggunakan SPSS 23 dan hasil yang diperoleh yaitu Variabel Independen memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Variabel Dependen dengan perbandingan Uji -t hitung terhadap Uji -t tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} -t_{tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 60 - 4 - 1 : 0.05 / 2 \\ &= 55 : 0.025 \\ &= 200.404 \end{aligned}$$

H₁ = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor

Hipotesis pertama yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor menggunakan perhitungan yang dikelolah melalui SPSS 23 dengan data yang diperoleh -thitung 3,784 > -tabel 200.404 (df = 55, $\alpha = 5\%$) serta signifikan yang diperoleh $,000 < \alpha = 5\%$, oleh karena itu Hipotesis pertama diterima dengan penjelasan bahwa Budaya Organisasi yang dirasakan berbeda dari budaya yang selama karir Auditor jalani maka Stres Kerja akan dialami oleh Auditor tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Paramita dan Minarsih (2012), Clarisa *et al* (2022) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa semakin

kental budaya organisasi maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, adapun Yuwono (2014) menemukan pengaruh yang negatif antara budaya organisasi terhadap stres kerja dengan penjelasan dimana budaya organisasi yang baik akan menurunkan tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Penelitian ini memiliki hasil yang tidak konsisten dengan penelitian Aulia (2021) dimana hasil yang ditunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Karyawan.

H₂ = Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor

Hipotesis kedua yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor menggunakan perhitungan yang dikelolah melalui SPSS 23 dengan data yang diperoleh -thitung $5,859 > -tabel 200.404$ ($df = 55, \alpha = 5\%$) serta signifikan yang diperoleh $,000 < \alpha = 5\%$, oleh karena itu Hipotesis kedua diterima dengan penjelasan bahwa Pemimpin yang memiliki Gaya Kepemimpinan yang menginginkan anggota ataupun karyawan mengikuti setiap arahan yang diberikan sesuai harapan pimpinan akan menimbulkan Stres Kerja terhadap Auditor apabila Auditor tidak sanggup memenuhi arahan dari pimpinan secara menyeluruh sesuai harapan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Paramita dan Minarsih (2012) dan Fong *et al* (2015).

H₃ = Job Insecurity berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor

Hipotesis ketiga yaitu *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor menggunakan perhitungan yang dikelolah melalui SPSS 23 dengan data yang diperoleh -thitung $2,513 > -tabel 200.404$ ($df = 55, \alpha = 5\%$) serta signifikan yang diperoleh $,015 < \alpha = 5\%$, oleh karena itu Hipotesis ketiga diterima dengan penjelasan bahwa seorang Auditor yang merasakan situasi dimana pekerjaan yang dimiliki tidak akan bertahan atau merasa posisi dalam bekerja akan dihentikan ataupun digantikan maka kondisi tersebut membuat Auditor tidak fokus dalam bekerja dan menimbulkan tingkat stres kerja sejalan dengan *job insecurity* yang dialami. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Astuti dan Rizana (2022) serta Fridayanti *et al* (2021).

H₄ = Motivasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor

Hipotesis keempat yaitu Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja Auditor menggunakan perhitungan yang dikelolah melalui SPSS 23 dengan data yang diperoleh -thitung $3,038 > -tabel 200.404$ ($df = 55, \alpha = 5\%$) serta signifikan yang diperoleh $,004 < \alpha = 5\%$, oleh karena itu Hipotesis ketiga diterima dengan penjelasan bahwa hilangnya motivasi kerja pada seorang Auditor akan mengakibatkan Auditor tidak dapat fokus dalam pekerjaan sebagai pemeriksa dan permasalahan yang ditimbulkan dari ketidakfokusan Auditor akan memicu terjadinya peningkatan stres kerja pada Auditor yang kehilangan motivasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Wulandari *et al*. (2023).

HASIL UJI SIMULTAN

Tabel 3.
Tabel Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 176,538 | 4 | 44,135 | 453,245 | ,000 ^b |
| | Residual | 5,258 | 54 | ,097 | | |
| | Total | 181,797 | 58 | | | |

a. Dependent Variable: STRES KERJA AUDITOR

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI, JOB_INSECURITY, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Olahan Data SPSS 23 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 23, diketahui nilai Fhitung pada Tabel. 3 sebesar 453.245 dengan signifikansi ,000 dan nilai pada Ftabel dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$\begin{aligned}
 &= 60 - 4 - 1 ; 4 \\
 &= 55 ; 4 \\
 &= 2,54
 \end{aligned}$$

Data yang diperoleh melalui Uji Fhitung ($453,245 > F_{tabel} (2,54)$) dengan signifikansi $,000 < 0,05$ dengan penjelasan yaitu secara keseluruhan dari variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, dan Motivasi berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja Auditor.

HASIL UJI DETERMINASI

Tabel 4.
Tabel Hasil Uji Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,985 ^a | ,971 | ,969 | ,3120 |
| a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI, JOB INSECURITY, GAYA KEPEMIMPINAN | | | | |

Sumber: Olahan Data SPSS 23 2023

Nilai Adjusted R *Square* menunjukkan bagaimana model yang dibentuk dengan variabel bebas dimasukkan secara bersamaan, dapat menjelaskan variabel terikat, sedangkan standar error menunjukkan tingkat penyimpangan dari model yang dibentuk. Peneliti menemukan data pada nilai R sebesar ,985 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat serta nilai Adjusted R *Square* sebesar ,969 yang dapat disampaikan melalui data tersebut yaitu sumbang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 96,9%, sedangkan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan pada pemaparan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Stres Kerja Auditor
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Stres Kerja Auditor
3. *Job Insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap Stres Kerja Auditor
4. Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Stres Kerja Auditor

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam pemaparan sebelumnya, maka bagi lembaga dan penelitian selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini:

1. Auditor diharapkan dapat beradaptasi dengan cepat pada budaya organisasi yang berbeda dari segi budaya organisasi *klien* atau dari budaya organisasi di tempat kerja yang baru ketika memasuki masa training sebagai auditor.
2. Kantor Akuntan Publik harus dapat menjadikan lembaga atau organisasi yang nyaman bagi para Auditor yang bekerja didalamnya sehingga Auditor dapat bekerja sesuai yang diharapkan meskipun Auditor menerima tekanan dalam pekerjaan yang ditugaskan.
3. Pimpinan yang memimpin projek pada masa pemeriksaan atau sedang melakukan pengauditan diharapkan dapat lebih mengenal karakter dan batasan yang dimiliki oleh auditor yang bekerja dibawah kepemimpinannya dan memilih dengan bijak gaya kepemimpinan yang cocok atas situasi yang terjadi serta batasan yang dimiliki oleh

auditor sehingga auditor dapat bekerja dengan baik secara individu maupun secara tim tanpa menimbulkan tingkat stres kerja yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja auditor.

4. Kantor Akuntan Publik perlu mengaji ulang terkait kebijakan atas keberlangsungan karir auditor sehingga auditor dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi rasa *job insecurity* dalam pekerjaan sebagai auditor dengan menjelaskan skema dalam jenjang karir ataupun aturan yang menitikberatkan indikator-indikator penilaian dalam menampilkan kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan didalam Kantor Akuntan Publik tempat Auditor bekerja.
5. Penelitian selanjutnya mengukur Stres Kerja Auditor sebaiknya tidak hanya menggunakan persepsi dari auditor saja, melainkan peneliti perlu mengukur tingkat stres kerja para auditor secara keilmuan psikologi.
6. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian ini dengan melibatkan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik lainnya seperti yang ada di jakarta, bogor ataupun bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja di PDAM Tirta Jungporo Jepada. *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Jawa Tengah.
- Astuti, N.R.P., dan Dani. R., (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Burnout, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kabumen. *Jurnal*, Universitas Putra Bangsa, Kabumen, Jawa Tengah.
- Badan Pusat Statistik, (2023). Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5.45 Persen dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 2,94 Juta Rupiah Per Bulan. Link: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Clarisa, Nofierni, dan Sandra. D., (2022). Pengujian Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Rumah Sakit Angkatan Darat X. *Skripsi* Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul, Jakarta
- Dewi, K.S., (2012). Ksehatan Mental. Semarang: UPT Undip.
- Elinda, A.I., Sri. I., Pikar. S., (2019). Analysis of The Influence of Role Stress on Reduce Audit Quality. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 23 No. 2: 301 – 315, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga. Surabaya. DOI: <http://dx.doi.org/10.24912/ja.v23i2.593>, Link: <https://news.unair.ac.id/2019/12/21/stres-sebagai-pemicu-rendahnya-kualitas-audit/?lang=id>
- Fridayanti., Ayu. P., dan Adang. H., (2021). Peran Hardiness sebagai Moderator dalam Pengaruh Job Insecurity Terhadap Job Stress. *Jurnal Psikologi*, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Jawa Barat.
- Fong, C.M., Florianna. L.M.M., and Helmi. S., (2015). Relationship between Selected Leadership Style and Employee Stress Level at Workplace. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 1(1), 11 - 21
- Greenhalgh, L. and Zehava. R., (1984). Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity, *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.
- Gibson, J.L., John. M.I., and James. H.D. Jr., (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Goleman, D., (2017). Leadership that gets results, *Hardvard Business Review*, Link: www.hbr.org
- Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C.F., Marsh, H.W., Larose, S., and Boivin, M., (2010). Intrinsic, Identified, and Controlled Types of Motivation for School Subjects in Young Elementary School Children. *British Journal of Educational Psychology*, 80(4), 711–735.
- Handoko, H.T., (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hartley, J., Daniel. J., D., Bert. K., and Tinka van V., (1991). Job insecurity: Coping with jobs at risk. London: Sage Publications.
- Hellgren, J., Magnus. Sverke., and Kerstin. I., (1999). A Two Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8: 179-195.
- Herzberg. F., Mausner, B., and Snyderman. B., (1959). The Motivation to Work (Second Edition). John Wiley and Sons, New York.
- Kartono, K., (1994). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kekesi, E.K, and Collins. B.A., (2014). Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. International Journal of Management, Economics and Social Sciences, 3(1), pp: 18-35.
- King, Laura. A (Laura Ann), (2010). The Science of Psychology An Appreciative View. Buku 1 dan 2 terj. Brian Marwensdy. Salemba Humanika, 2010. Jakarta.
- Maslow, A.H (Abraham Harlod),, (1954). Motivation and Personality. Book, Harper and Bros., New York.
- Paramitha, P.D., dan Maria. M.M., (2012). Analisis Burnout, Budaya Organisasi dan Human Relation terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Hotel Candi Baru Semarang). Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Pandanaran Semarang. Semarang
- Ramadhan, H.A., (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Mengatasi Stress Kerja Pegawai Lembaga Permasyarakatan. Jurnal Komunikasi Hukum, 9(1), 1475-1480.
- Rehatta, P.N.R, dan Fadila, L.M., (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Hardines Terhadap Stres Kerja Pada PT. Ninja Express di Kota Ambon, Jurnal Universitas Pattimura, Vol 4(3), Ambon.
- Robbins, S.P., (2002). Essentials of Organizational Behavior (Terj), Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P., (2001). Organizational Behavior (Terj) Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins, S.P., (1996). Organizational Behavior (Terj) Jilid 2, Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Robbins, S.P., and Mary. C., (2010). Management (Terj). Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Russell, I.L., (1971). Motivation.Dubuque, IA: Wm. C. Brown Company.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E., (2019). Budaya Organisasi. Penerbit PrenadaMedia Group, Jakarta
- Sweeney, P.D. and McFarlin, D.B. (2002). Organizational Behavior: Solutions for Management. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Waluyo, M., (2009). Psikologi Teknik Industri. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Watkins, P., (1992). A Critical Review of Leadership Concpets and Research: The Implication for Educational Administration. Geelong: Deakin University Press.
- Wulandari, E., Umi. F, Eka. D.Pristi., (2023). Pengaruh Upah, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Penjualan. Jurnal Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Yorks, L., (1976). A Radical Approach to Job Enrichment. Amacom, New York
- Yuwono, W.P., (2014). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Stres Kerja Karyawan. Skripsi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.