

## ANALISIS PERBEDAAN *JOB STRESS* AUDITOR PADA *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL DAN EKSTERNAL

Indah Charmanya Isyana Marcheita<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali-Indonesia  
email: icharmanya@gmail.com / telp: +62 82 236 814 741

### ABSTRAK

*Job stress* dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan (Montgomery, dkk. 1996). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan pada individu dengan *locus of control* internal dan eksternal dengan perilaku kerja (*job stress*) dari auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *locus of control* memiliki peran penting dalam memprediksi *job stress*. Auditor dengan skor *locus of control* internal cenderung memiliki tingkat *job stress* yang lebih rendah di banding auditor dengan *locus of control* eksternal. Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajer dan praktisi sumber daya manusia untuk lebih memahami aspek kepribadian agar dapat mengurangi dampak dari *job stress* terhadap perusahaan.

**Kata Kunci:** locus of control, stres kerja, auditor, Kantor Akuntan Publik

### ABSTRACT

*Job stress* can be defined as an employee's awareness or feeling of personal dysfunction as a result of perceived conditions or happenings in the workplace, and the employee's psychological and physiological reactions caused by these uncomfortable, undesirable, or threats in the employee's immediate workplace environment (Montgomery et al., 1996). The purpose of this study is to determine differences in individuals with an internal and external locus of control to the workplace behaviors (*job stress*) of the auditors who works for public accounting firm in Bali Province. The results of this study indicate that locus of control has an important role in predicting job stress. Auditors with internal locus of control scores tend to have higher levels of job stress compared with the auditor with external locus of control. This research is expected to help managers and human resource practitioners to be able to understand the aspects of personality in order to reduce the impact of job stress on the company.

**Keywords:** locus of control, job stress, Public Accounting Firm

### PENDAHULUAN

Luthans mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Menurut Karimi dan Alipour (2011) *job stress* dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan

oleh individu dimana tuntutan, peristiwa dan tekanan situasi di tempat kerja sudah tidak dapat diatasi oleh individu tersebut. Stres dalam pekerjaan merupakan sebuah konsep penting dalam kaitannya dengan perilaku organisasi. Muatan tugas yang begitu besar cenderung merupakan penyebab stres yang dominan karena karyawan harus bekerja lebih keras dengan kemampuan yang dimiliki. Robbins (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara stres dengan kinerja. Pada tahapan tertentu stres akan meningkatkan kinerja, namun apabila tingkatan stress semakin tinggi maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

*Job stress* dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya individu tidak dapat mengatasi tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan yang dimiliki individu tersebut (Alves, 2005; Bianchi, 2004; Lindholm, 2006; Nakasis dan Ouzouni, 2008). *Job stress* telah dikenal sebagai masalah kesehatan serius bagi organisasi dan individu. Grandey dan Cropanzano (1999), Edwards dan Rothbard (1999), Kinicki, dkk. (1996) membuktikan bahwa stres berkaitan secara negatif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, emosi positif, dan kinerja serta berhubungan secara positif dengan tingkat perputaran yang disebabkan oleh kepenatan. Berbagai gejala yang muncul dalam stres tentunya ditimbulkan oleh berbagai sebab. Adapun sumber-sumber potensial yang dapat menyebabkan *stress* pada individu antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu (Robbins, 2006). Faktor lingkungan terkait dengan ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi *job stress*,

siklus bisnis yang dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian lingkungan, dan ketidakpastian teknologi.

Menurut Owen (2006), situasi stres di tempat kerja menciptakan *job stress* yang mengarah ke efek negatif dan berbahaya pada perusahaan maupun individu. *Job stress* akan memiliki hasil yang tidak diinginkan seperti absensi, hilangnya sumber daya perawatan produktivitas dan kesehatan (Abualrub dan Alzaru, 2008; Nakasis dan Ouzouni, 2008). Auditor sering kali bekerja dalam tekanan yang tinggi dan dalam jangka waktu yang cukup padat, hal ini tentunya dapat memicu auditor untuk berperilaku menyimpang dari praktik yang seharusnya dijalankan. Untuk menghindari praktik-praktik audit seperti itu, diperlukan suatu kepribadian atau variabel yang dapat mempengaruhi dan mengendalikan perilaku auditor seperti itu, dan kepribadian atau variabel tersebut adalah *locus of control*.

Konsep *locus of control* pertama kali diusulkan oleh Rotter (1954). *Locus of control* adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa individu dapat menentukan nasibnya sendiri (Robbins, 1996). Menurut Rotter (1966) dalam Patten (2005) *locus of control* adalah cara pandang individu terhadap suatu peristiwa apakah individu tersebut dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya. Oleh karena itu, *locus of control* memiliki dua aspek: internal dan eksternal (Di Zhang dan Bruning, 2011). *Locus of control* internal yaitu sejauh mana individu mengharapkan bahwa sebuah penguatan atau hasil perilaku individu bergantung pada perilaku masing-masing atau karakteristik pribadi, sedangkan *locus of control* eksternal yaitu sejauh mana individu mengharapkan bahwa penguatan atau hasil adalah bukan muncul dari dalam diri

individu tersebut, namun dari suatu kesempatan, keberuntungan, atau takdir, berada di bawah kontrol orang lain, atau sesuatu yang tidak terduga (Rotter 1990, h. 489) dalam Patten (2005).

*Locus of control* dipandang sebagai elemen penting yang berhubungan dengan *job stress*. Setiap individu memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dalam mengatasi situasi stres. Chen dan Silverthorne (2008) mengungkapkan bahwa individu dengan *locus of control* internal dapat mengatasi stres pekerjaan dengan mudah. Individu dengan *locus of control* internal dianggap memiliki *job stress* yang lebih rendah cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Hal yang sama juga disampaikan oleh Lam dan Schaubroeck, (2000) dimana individu dengan *locus of control* internal dapat mengatasi diri dengan lebih baik dalam situasi stress atau di sisi lain individu ini memiliki kemampuan lebih untuk menyesuaikan diri dengan masalah dan peristiwa yang terjadi di tempat kerja. Meier, dkk. (2008) menemukan bahwa individu dengan *locus of control* internal tidak menderita nyeri muskuloskeletal, bahkan menampilkan kontrol pekerjaan tinggi untuk menghindari penyakit fisik. Selain itu, meningkatkan internal *locus of control* berhubungan positif dengan adaptasi di tempat kerja (Parkes, 1986).

Sebagai salah satu aspek kepribadian, *locus of control* mengukur harapan setiap individu sebagai penguat, baik secara eksternal maupun internal. *Job stress* itu mengundang berbagai macam reaksi dari individu-individu dan berbeda dari tekanan-tekanan yang umum terjadi yang juga dikaitkan dengan organisasi dan pekerjaan (Montgomery, dkk.1996). Individu dengan skor *locus of control* internal cenderung percaya bahwa kapasitas, atribut dan perilaku yang dimiliki

yang menentukan imbalan yang diterima. Sedangkan individu dengan skor *locus of control* eksternal percaya bahwa *rewards* yang diterima diluar kendali individu. Beberapa penelitian telah dilakukan pada jenis *locus of control* dan dampaknya terhadap aspek pekerjaan seperti stress. Dengan demikian, reaksi individu yang diukur dengan *job stress* tergantung pada beberapa karakteristik kepribadian individu terutama *locus of control* (Martin, dkk. 2005). Penelitian mengenai variabel *locus of control* telah banyak diteliti sebelumnya. Beberapa studi yang telah dilakukan diantaranya yaitu mengenai *locus of control* dan dampaknya terhadap pekerjaan dalam hubungannya dengan beberapa aspek seperti *job stress*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi Martin, dkk. (2005) dalam Chen and Silverthorne (2008). Pada penelitian sebelumnya mengenai dampak *locus of control* pada *job stress*, kepuasan kerja, dan kinerja di Taiwan (Chen and Silverthorne, 2008) menyimpulkan bahwa reaksi individu yang diukur oleh pemberi *job stress*, kepuasan kerja, dan kinerja tergantung pada beberapa karakteristik individu terutama *locus of control*. Selain itu terdapat pula penelitian yang telah mengidentifikasi interaksi antara *locus of control* dan *job stress* oleh Rahim (1996). Penelitian sebelumnya telah menguji mengenai pengaruh *locus of control* internal pada *job stress* di Taiwan oleh Chen and Silverthorne (2005). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa individu dengan *locus of control* internal dianggap memiliki *job stress* yang lebih rendah daripada individu dengan *locus of control* eksternal. Pada penelitian kali ini peneliti akan meneliti perbedaan antara *locus of control* internal dan eksternal dengan *job stress* yang

dimiliki oleh auditor yang bekerja untuk kantor akuntan publik yang berada di Provinsi Bali.

Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan obyektivitas, akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Sebagai pihak independen auditor memiliki peran yang strategis dalam menjaga kredibilitas informasi keuangan yang dihasilkan entitas bisnis. Auditor dituntut dapat berdiri secara independen diantara dua kepentingan, sehingga opini yang diberikan dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan pihak-pihak diluar perusahaan.

Pekerjaan yang dilakukan auditor cenderung dikerjakan secara berkelompok dibandingkan dikerjakan secara individu, dimana kemampuan bekerja dalam kelompok ditunjukkan. Hal ini dapat menciptakan *job stress* yang dihadapi oleh auditor. Selain itu untuk dapat mempertanggungjawabkan profesinya seringkali auditor dituntut untuk bekerja secara optimal dalam waktu singkat dan berada dalam tekanan seperti keinginan pemakai jasa, ketidakpuasan atas gaji, beban pekerjaan yang terlampau berat, suasana kerja yang tidak kondusif, yang memicu timbulnya *job stress*. Jika masing-masing auditor dapat bekerja secara berkelompok, tentu kinerja yang dihasilkan memuaskan. Namun apabila sebaliknya hal yang mungkin terjadi yaitu auditor bisa saja berperilaku

menyimpang (*disfunction behavior*) dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan memahami pengaruh variabel kepribadian (*locus of control*) pada perilaku (*job stress*) diharapkan dapat menambah wawasan mengenai kurangnya perhatian yang mengarah pada faktor yang dapat memengaruhinya (individu dalam profesi, seperti akuntan publik).

Jamal (1984) dalam Chen and Silverthorne (2005) menemukan bahwa apabila tekanan pekerjaan meningkat, tingkat kinerja terhadap pekerjaan tersebut akan menurun. Seseorang individu yang memiliki *locus of control* eksternal itu adalah individu yang menganggap apa yang terjadi kepadanya itu merupakan suatu nasib, sehingga individu hanya bergantung kepada suatu kemujuran atau keberuntungan yang akan terjadi kepadanya. Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal akan menyelesaikan pekerjaannya apabila ada teguran dari pihak perusahaan. Oleh karena itu, pekerjaan demi pekerjaan semakin menumpuk yang menyebabkan tingginya tingkat *job stress* yang dialami individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Dari penjelasan penelitian di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Auditor dengan *locus of control* internal memiliki *job stress* yang lebih rendah daripada auditor dengan *locus of control* eksternal.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Bali yang terdaftar dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) di Bali Tahun 2014. Kantor Akuntan Publik provinsi bali dipilih karena KAP tersebut telah terdaftar serta memiliki status dan alamat yang jelas.

**Tabel 1.**  
**Kantor Akuntan Publik yang Terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia di Bali Tahun 2014**

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Alamat Kantor Akuntan Publik
1.	KAP. I Wayan Ramantha	Jl. Rampai No.1 A Lantai 3 Denpasar/ Tlp. 263643
2.	KAP Drs. Johan, Malonda Mustika dan Rekan (Cab.)	Jl. Muding Indah I No.5 Kuta Utara, Kerobokan/Tlp. 434884
3.	KAP K. Gunarsa	Jl. Tukad Banyu Sari II No.5 Denpasar/Tlp. 225580
4.	KAP Drs. Ketut Budiarta, MSi	Perumahan Padang Pesona Graha Adhi Blok A 6, Jl. Gunung Agung Denpasar Barat
5.	KAP Drs. Ketut Muliarta R.M. dan Rekan	Gedung Guna Teknosa, Jl. Drupadi No.25 Renon, Denpasar/ Tlp. 248110
6.	KAP Rama Wendra (Cab.)	Pertokoan Sudirman Agung Blok. A No.43 Jl. PB. Sudirman/ Tlp. 3073333
7.	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro dan Rekan	Jl. Gunung Muria Blok VE No.4 Denpasar/ Tlp. 480033
8.	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	Jl. Pura Demak I Gang Buntu No. 89, Pemecutan Kelod Denpasar/Tlp. 7422329

Sumber: IAPI 2014

Penelitian ini mengidentifikasi variabel *locus of control* sebagai variabel bebas dan variabel *job stress* sebagai variabel terikat. Untuk mengukur variabel *locus of control* ini akan digunakan instrumen yang terdiri dari 29 item dan telah digunakan secara ekstensif dalam penelitian psikologis dan juga merupakan ukuran *locus of control* yang digunakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001). Variabel *locus of control* diukur menggunakan variabel *dummy*. Nilai 1 atas salah satu jawaban *locus of control* eksternal yang di pilih oleh responden, nilai 0 atas jawaban *locus of control* internal yang di pilih oleh responden. skor Locus of control dapat berkisar 0-23 dengan catatan bahwa nilai kurang dari atau sama dengan 12 mengindikasikan kecenderungan "internal", sedangkan nilai yang lebih tinggi atau sama dengan 13 menunjukkan kualitas "eksternal".

Variabel *job stress* di ukur dengan skala Likert yaitu pilihan jawaban responden diberi nilai dengan skala 5 poin, skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang sebenarnya dari responden. Jawaban responden untuk pernyataan *job stress* diberi skor 1 (satu) untuk pilihan sangat jarang, skor 2 (dua) untuk pilihan jarang, skor 3 (tiga) untuk pilihan kadang-kadang, skor 4 (empat) untuk pilihan sering, dan skor 5 (lima) untuk pilihan sangat sering.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif, data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data skor jawaban kuesioner yang terkumpul, dan jumlah auditor pada KAP di Provinsi Bali, sedangkan Dalam penelitian ini data kualitatif berupa daftar pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, jumlah auditor di KAP Provinsi Bali adalah 67 orang.

Pengambilan sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dari individu maupun kelompok dengan sasaran yang tepat. Pengambilan sampel dalam hal ini terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan. Adapun responden atau sampelnya yaitu pekerja akuntan publik (auditor eksternal) yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Adapun terdapat dua karakteristik anggota populasi yang akan dijadikan sampel yaitu, telah bekerja selama setahun atau lebih. Karyawan yang telah bekerja minimal setahun diharapkan telah beradaptasi dengan budaya perusahaannya sehingga pengaruh stres nya dapat

diukur. Memiliki latar belakang pendidikan minimal sarjana atau strata satu jurusan akuntansi, sehingga diharapkan memiliki wawasan yang cukup.

Pengumpulan data berbentuk kuisisioner, perlu dilakukan suatu pengujian terhadap faktor kesungguhan responden dalam menjawab kuisisioner. Pengujian yang dapat dilakukan yakni pengujian validitas dan reliabilitas. Setelah pengujian validitas dan reliabilitas maka pengujian homogenitas perlu dilakukan. Uji homogenitas pada uji perbedaan dimaksudkan untuk menguji bahwa setiap kelompok yang akan dibandingkan memiliki variansi yang sama. Dengan demikian perbedaan yang terjadi dalam hipotesis benar-benar berasal dari perbedaan antara kelompok. Uji homogenitas data dalam penelitian ini menggunakan Metode Statistical Packages for Social Science (SPSS) Test of Homogeneity of Variances.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik ANOVA *one way*, yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara dua kelompok atau lebih. Untuk melakukan teknik ANOVA *one way* variabel dependen harus memiliki data berjenis interval atau rasio, sedangkan variabel independen memiliki data berjenis nominal. Distribusi data yang diuji harus bersifat normal yang diketahui dari hasil uji normalitas. Kelompok-kelompok yang akan diuji adalah homogen yang diketahui dari hasil uji homogenitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sampel yang diteliti adalah data kuesioner 43 responden. Dari 8 kantor akuntan publik di Provinsi Bali semuanya bersedia untuk turut serta dalam

penelitian ini. Data kuesioner kembali sejumlah 46 kuesioner. Terdapat 3 kuesioner yang tidak dapat digunakan karena jawaban dari responden meragukan.

**Tabel 2.**  
**Profil Responden**

Demografi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:		
• Laki-laki	25	58,1%
• Perempuan	18	41,9%
Total	43	100%
Pengalaman kerja di departemen audit:		
• < 1 tahun	0	0%
• 1-2 tahun	12	27,9%
• 2-5 tahun	7	6,1%
• 5-10 tahun	16	37,2%
• > 10 tahun	8	5,4%
Total	43	100%
<i>Locus of Control (LOC):</i>		
• Internal	29	67,4%
• Eksternal	14	32,6%
Total	43	100%

Sumber: data primer diolah, 2014

Tabel 2. menunjukkan bahwa profil responden berdasarkan gender, dalam penelitian ini jumlah responden yang berkelamin laki-laki sebanyak 25 responden atau (58,1%), sedangkan jumlah responden yang berkelamin perempuan sebanyak 18 responden atau (41,9%). Berdasarkan lama bekerja sebagai auditor yaitu lama bekerja antara 1 hingga 2 tahun sebanyak 12 orang (27,9%), antara 2 hingga 5 tahun sebanyak 7 orang (6,1%), antara 5 hingga 10 tahun sebanyak 16 orang (37,2%) dan yang lebih dari 10 tahun sebanyak 8 orang (5,4%). Karakteristik lama bekerja digunakan sebagai acuan untuk mengetahui pengalaman kerja responden, sehingga diharapkan mampu untuk mengenal budaya kerja pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali. Berdasarkan pengisian kuesioner terhadap variabel *locus of control*, responden yang memiliki *locus of control* internal

sebanyak 29 orang (67,4%), sedangkan responden yang memiliki *locus of control* eksternal sebanyak 14 orang (32,6%).

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min	Max	Rata-rata	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	43	33	66	54,61	8,087

Sumber: pengolahan data 2014

Hasil pengujian deskriptif pada Tabel 3. instrumen *job stress* memiliki nilai minimum potensial 16 dan nilai maksimum potensial 80 dari 16 poin pernyataan. Berdasarkan nilai minimum dan maksimum pada variabel *job stress* tersebut dapat disimpulkan bahwa porsi *job stress* pada responden dalam penelitian ini tinggi.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Y Pearson Corelation	Sig. (2tailed)	N
Y1	.734	.00	43
Y2	.632	.00	43
Y3	.571	.01	43
Y4	.560	.02	43
Y5	.600	.00	43
Y6	.661	.00	43
Y7	.583	.00	43
Y8	.756	.00	43
Y9	.670	.00	43
Y10	.695	.00	43
Y11	.705	.00	43
Y12	.763	.00	43
Y13	.621	.00	43
Y14	.710	.00	43
Y15	.659	.00	43
Y16	.608	.00	43

Sumber: pengolahan data 2014

Tabel 4. memperlihatkan bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh butir-butir pernyataan variabel kepuasankerja dinyatakan valid. Butir pernyataan dari nomer 1 hingga 16 menghasilkan nilai r masing-masing yang mempunyai korelasi secara signifikan, yaitu  $<0.05$ .

**Tabel 5.**  
**Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,904	16

Sumber: pengolahan data primer 2014

Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,904 terlihat pada Tabel 5. Itu berarti bahwa instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan. Dengan instrumen penelitian yang telah dinyatakan valid dan reliabel inilah penulis mengukur masing-masing variabel.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Homogenitas**

Levene Statistic	Sig.
5,108	0,89

Sumber: pengolahan data primer 2014

Uji homogenitas pada uji perbedaan dimaksudkan untuk menguji bahwa setiap kelompok yang akan dibandingkan memiliki variansi yang sama. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variansi kedua sampel tersebut adalah homogen.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Deskriptif *One Way* ANOVA**

LOC	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Internal	30	52,200	9,48102	1,73099
Eksternal	13	57,000	4,22295	1,17124

Sumber: pengolahan data primer 2014

Berdasarkan output deskriptif diperoleh rata rata untuk *job stress* auditor dengan *locus of control* internal sebesar 52,2. Sedangkan rata-rata untuk *job stress* auditor dengan *locus of control* eksternal sebesar 57,0. Output deskriptif pada

Tabel 7. menyatakan bahwa auditor dengan *locus of control* eksternal memiliki *job stress* yang lebih tinggi dari auditor dengan *locus of control* internal.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji One Way ANOVA**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	208.967	1	208.967	5.585	.029
Within Groups	2820.800	41	68.800		
Total	3029.767	42			

Sumber: pengolahan data primer 2014

Pada Tabel 8. dapat dilihat bahwa Hasil uji *one way* ANOVA yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa uji-F signifikan pada kelompok uji, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,585 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$ , hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi yaitu  $0,029 < 0,05$  dimana  $p-value <$  derajat keyakinan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, hal ini berarti terdapat perbedaan *job stress* yang signifikan antara auditor dengan *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan terhadap besarnya *job stress* antara auditor yang memiliki *locus of control* eksternal dengan auditor yang memiliki *locus of control* internal. Dimana auditor dengan *locus of control* eksternal memiliki *job stress* yang lebih tinggi dari auditor dengan *locus of control* internal. Hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jiu-Chen Chen dan Colin Silverthorne (2008) di Taiwan. Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis hipotesis pertama ( $H_1$ ) ini adalah bahwa auditor yang memiliki *locus of control* internal (individu yang meyakini bahwa suatu output/hasil itu tergantung pada tindakan atau kerja keras

diri sendiri) akan menunjukkan tekanan kerja yang lebih rendah daripada auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. Hal ini karena auditor yang memiliki *locus of control* eksternal membutuhkan suatu kontrol yang lebih besar terhadap individu-individunya pada suatu perusahaan. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal akan selalu merasa tertekan terhadap setiap pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini disebabkan adanya batas waktu (*dead line*) untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut membuat individu dengan *locus of control* eksternal menganggap hal tersebut sebagai suatu ancaman.

Saran yang dapat diberikan atas hasil yang didapat serta kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini bahwa kantor akuntan publik perlu memperhatikan kebijakan kebijakannya berkaitan dengan staf auditor. Dengan penerapan tersebut diharapkan dapat memaksimalkan kinerja auditor. Kantor akuntan publik juga perlu memperhatikan kepribadian, dalam hal ini tipe *locus of control*, dalam rekrutmen dan penempatan pegawai khususnya auditor. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti apakah faktor demografi seperti gender dan latar belakang pendidikan dapat memengaruhi variabel dependen.

## REFERENSI

- Abualrub, R., dan Alzaru, I. 2008. Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Journal of nursing management*, 16(3), 227-236.
- Aji, 2010. Analisis Dampak Dari *Locus of Control* pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Auditor Internal. Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Alves, S. 2005. A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA journal*, 73(6), 443.

- Bernardi, R.A. (1997), "The relationships among locus of control, perceptions of stress, and performance", *Journal of Applied Business Research*, Vol. 13 No. 4, pp. 1-8.
- Bianchi, E. 2004. Stress and coping among cardiovascular nurses: a survey in Brazil. *Issues in mental health nursing*, 25(7), 737-745.
- Brownell, P. (1982), "A field study examination of budgetary participation and locus of control", *The Accounting Review*, Vol. 57 No. 4, pp. 766-77.
- Chen, J.C. dan Silverthorne C.2008. "The Impact Of Locus Of Control On Job Stress, Job Performance, and job Satisfaction In Taiwan", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 29 No. 7, pp. 572-582.
- Di Zhang, D., dan Bruning, E. 2011. Personal characteristics and strategic orientation: entrepreneurs in Canadian manufacturing companies. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 17(1), 82-103.
- Edwards, JR dan Rothbard, NP. 1999. "Work And Family Stress And Well Being: An Examination Of Person Environment Fit In The Work And Family Domains", *Organizational Behavior and Human Decision*, 85-129.
- Grandey, AA dan Cropanzano, R .1999. "The Conservation of Resource Model Applied to Work Family Conflict and Strain", *Journal of Vocational Behavior*, 350-370.
- Hyatt, T.A. dan Prawitt, D.F. (2001), "Does congruence between audit structure and auditors locus-of-control affect job performance?", *The Accounting Review*, Vol. 76 No. 2, pp. 263-74.
- Karimi R., Alipour F. 2010. Reduce Job Stress in Organizations: Role Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 18. 232-236.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1 edisi 5. Jakarta: SalembaEmpat.
- Lam, S. S. K., dan Schaubroeck, J. (2000). The role of locus of control in reactions to being promoted and to being passed over: A quasi experiment. *Academy of Management Journal*, 66-78.
- Luthans, Fred., 2006., *Perilaku Organisasi*, 10<sup>th</sup> ed., Andi., Yogyakarta.
- Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O. dan McNamara, R. (2005), "The role of leader-member exchanges in mediating the relationship between locus of control and work reactions", *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, Vol. 78 No. 1, 141-147.

- Meier, L., Semmer, N., Elfering, A., & Jacobshagen, N. (2008). The double meaning of control: Three-way interactions between internal resources, job control, and stressors at work. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(3), 244-258.
- Nakasis, K., dan Ouzouni, C. 2008. Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units. *Health science 2*(4), 183-195.
- Owen, S. S. 2006. Occupational stress among correctional supervisors. *The Prison Journal, 86*(2), 164.
- Parkes, K. R. 1986. Coping in stressful episodes: The role of individual differences, environmental factors, and situational characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1277.
- Patten, D.M. 2005. "An Analysis Of The Impact Of Locus-Of-Control On Internal Auditor Job Performance And Satisfaction", *Manajerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Robbins, Stephen. P, Couter, Mary. 2010. *Entitled Manajemen* 10 Edition. P.T Glora Angkasa Pratama:Erlangga.
- Rotter, J.B. (1966), "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monographs*, Vol. 80, pp. 1-28.
- Rotter, J.B. (1990), "Internal versus external control of reinforcement", *American Psychologist*, Vol. 45 No. 4, pp. 489-93.
- Spector, and O'Connell. (1994), "Locus of control, attributions and impression management in the selection interview", *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, March, pp. 59-76.