

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Tenaga kerja, khususnya tenaga kerja manusia adalah salah satu variabel pokok pada suatu perusahaan. Merupakan salah satu penentu kesuksesan perusahaan dalam pencapaian visi dan misinya. Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan tenaga kerja manusia atau sering disebut sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan dan sasaran usahanya. Khususnya untuk perusahaan, dalam mencapai hasil yang optimal dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang optimal pula. Tenaga kerja yang professional akan memberikan hasil yang jauh lebih baik karena mampu bekerja secara optimal dan mempunyai kinerja yang dapat diandalkan. Pengertian tenaga kerja itu sendiri adalah usaha fisik atau mental yang dikeluarkan karyawan untuk mengolah produk atau memberikan suatu pelayanan berupa jasa (Mulyadi, 1999).

Saat ini dunia telah memasuki kehidupan modern dimana gender sudah tidak lagi dipermasalahkan. Tidak ada yang membatasi profesi yang harus dijalani laki-laki maupun perempuan. Mereka mempunyai kedudukan yang sama baik dalam pekerjaan dikantor maupun pekerjaan keluarga dirumah. Hal ini menimbulkan suatu pergeseran struktur tenaga kerja. Susunan tenaga kerja Amerika telah berubah dan saat ini kurang dari 10% pekerja adalah bagian dari keluarga umum dimana suami adalah sumber pendapatan utama (Rose dalam

(Hooks & Higgins, 2000 dalam Rahmawaty & Indra, 2004). Untuk selanjutnya, fleksibilitas pada jam kerja (*flex time*) seperti yang telah dikemukakan dimuka, dalam penelitian ini disebut juga sebagai jam kerja fleksibel. Peneliti yang mendukung jam kerja fleksibel berpendapat bahwa pemakaian jam kerja fleksibel oleh pekerja kantor publik akan meningkatkan kepuasan kerja dan keinginan kuat untuk tetap tinggal di perusahaan (Mattis, 1990 dalam Rahmawaty & Indra, 2004).

Mayoritas perusahaan akuntan publik saat ini menawarkan rancangan kerja yang fleksibel pada karyawan profesionalnya. Menganggap bahwa rancangan tersebut membantu mengakomodasi kebutuhan tenaga kerja untuk mengelola pekerjaan dan keluarga, selain itu juga meningkatkan kepuasan kerja dan retensi kerja. Kemampuan rancangan kerja fleksibel untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut telah menerima sedikit perhatian. Paper saat ini mengarahkan masalah tersebut dengan melaporkan hasil suatu survei dari CPA yang bekerja dibawah suatu rancangan kerja yang fleksibel dan kelompok CPA yang sama yang bekerja dibawah suatu rancangan kerja standar. Survei dari CPA tersebut memunculkan informasi mengenai beberapa variabel utama dalam pekerjaan yaitu pembuat stress yang terkait dengan pekerjaan (misal konflik peran, ambiguitas peran dan berlebihan beban peran), tendensi *burnout* (misal pelepasan emosional, pengurangan pembentukan personal dan dipersonalisasi), dan hasil kerja perilaku (misal kepuasan kerja, dan niat pergantian kerja) (Almer & Kaplan, 2004). Hasilnya menunjukkan bahwa CPA dengan rancangan kerja fleksibel melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menurunkan niat pergantian kerja daripada

dalam rancangan kerja standar. CPA pada rancangan kerja yang fleksibel umumnya memiliki tingkat *burnout* dan pembuat stress (*stressors*) yang lebih rendah (Almer & Kaplan, 2002). Salah satu studi yang meneliti secara khusus mengenai jam kerja fleksibel dan kantor publik adalah studi yang dilakukan oleh Cohen & Single (2001). Studi tersebut menguji pengaruh negatif dari jam kerja fleksibel pada kesempatan profesional mengembangkan diri. Sebagai partisipan dalam studi tersebut adalah para senior dan manajer "the big five". Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan pada jam kerja fleksibel akan mempunyai peluang mengembangkan diri yang lebih rendah dimasa yang akan datang dan akan lebih tinggi jika meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Hasil dari studi yang dilakukan Almer dan Kaplan (2002) menunjukkan bahwa profesional lebih memilih jam kerja fleksibel yang ternyata mengindikasikan peningkatan secara signifikan dalam kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan serta menunjukkan adanya kontradiksi. Disatu pihak yaitu penelitian Almer dan Kaplan (2002), menyimpulkan bahwa jam kerja fleksibel dinilai menguntungkan sedangkan dilain pihak yaitu studi yang dilakukan Cohen dan Single (2001), menyimpulkan bahwa jam kerja fleksibel tidak menguntungkan.

Dalam studi selanjutnya yang dilakukan oleh Rahmawaty Hanny Yustrianthe dan Indra Wijaya Kusuma (2002) berusaha mengeneralisasikan hasil dari kedua studi tersebut dengan menguji kembali pengaruh jenis jam kerja (standar / fleksibel) terhadap *stressors*, *burnout* dan *behavioral job outcomes* yang terjadi pada karyawan dalam keadaan *two income couples* dengan menggunakan

tersebut adalah tenaga pendidik (dosen ) akuntansi yang ada di Yogyakarta. Selain untuk mengeneralisasikan studi dari Almer dan Kaplan (2002) dan Cohen dan Single (2001), penelitian ini juga berupaya mengembangkan studi sebelumnya dengan menambahkan 1 (satu) konstruk dari *variabel behavioral job outcomes* yaitu *performance* (kinerja). Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa professional yang bekerja pada jam kerja fleksibel akan mengalami *stressors* dan *burnout* yang lebih rendah serta *behavioral job outcomes* yang lebih tinggi daripada professional yang bekerja pada jam kerja standar untuk dimensi atau konstruk tertentu. Jenis jam kerja yang berbeda (Fleksibel / standar) akan memberikan tingkat *stressors*, *burnout* dan *behavioral job outcomes* yang berbeda pula.

Dari beberapa hasil studi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna menguji kembali mengenai *stressors*, *burnout* dan *behavioral job outcomes* yang terjadi pada karyawan pada keadaan *two income couples*. Studi ini ingin melakukan pengujian kembali dari hasil studi yang dilakukan oleh Rahmawaty dan Indra (2004) dengan menggunakan responden yang berbeda. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah para profesi atau staf yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia yang bekerja pada jenis jam kerja standar atau fleksibel. Dengan adanya alasan tersebut maka judul yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Jenis Jam Kerja Terhadap *Stressors*, *Burnout* dan *Behavioral Job Outcomes* Pada Profesional Di Kantor**

## B. Batasan Masalah Penelitian

Untuk menghindari adanya peluasan terhadap masalah yang diteliti, maka ruang lingkup penelitian ini akan dibatasi pada masalah-masalah tertentu. Batasan masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Profesi akuntan publik yang diteliti dalam penelitian ini adalah staf Kantor Akuntan Publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang mengalami keadaan *two income couples*. Yang termasuk dalam keadaan *two income couples* yaitu staf yang mempunyai dua pekerjaan sekaligus., Yang dimaksud dengan mempunyai dua pekerjaan yaitu mempunyai dua pekerjaan atau tanggung jawab baik tanggung jawab atas pekerjaannya dirumah sebagai ibu rumah tangga khususnya bagi perempuan. Termasuk didalamnya perempuan ataupun laki-laki yang telah menikah dan staf yang mempunyai dua pekerjaan sekaligus selain pekerjaannya di KAP.
2. Faktor-faktor yang diperhatikan dalam penelitian ini adalah *stressors*, *burnout*, dan *behavioral job outcomes* yang terjadi pada profesi yang ada di Kantor Akuntan Publik (KAP) yaitu akuntan dan atau auditor sehubungan dengan penggunaan jam kerja fleksibel atau standar.

## C. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam suatu penelitian dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Dalam penelitian ini rumusan masalah disajikan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan

... masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah staf KAP yang bekerja dibawah rancangan jam kerja fleksibel melaporkan lebih rendah *stressors* daripada staf KAP yang bekerja dibawah rancangan jam kerja standar?
2. Apakah staf KAP yang bekerja dibawah rancangan jam kerja fleksibel melaporkan lebih rendah *burnout* daripada staf KAP yang bekerja dibawah rancangan jam kerja standar?
3. Apakah staf KAP yang bekerja dibawah rancangan jam kerja fleksibel melaporkan lebih tinggi *behavioral job outcomes* daripada staf KAP yang bekerja pada jam kerja standar?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan bagian yang cukup penting dalam suatu penelitian. Dengan adanya tujuan yang jelas, maka suatu penelitian juga akan dengan mudah untuk dilakukan. Tujuan penelitian merupakan sasaran yang harus dicapai oleh setiap penelitian. Setiap penelitian yang akan dilakukan pasti mempunyai tujuan-tujuan tertentu. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan dimuka maka tujuan penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kembali penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh jenis jam kerja (standar atau fleksibel) terutama penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawaty dan Indra (2004) dengan menggunakan responden yang berbeda yaitu profesi

2. Untuk mengetahui pengaruh jenis jam kerja terhadap *stressors*, *burnout*, dan *behavioral job outcomes* yang dialami oleh staf Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia bila dibandingkan dengan para akuntan yang merupakan bagian dari staf KAP di Amerika, yang merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Almer dan Kaplan (2002).
3. Penelitian ini dilakukan berupaya mengembangkan studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya, apakah memperoleh hasil penelitian yang sama atau bahkan menyimpang dari persepsi-persepsi yang telah ada mengenai pengaruh penggunaan jenis jam kerja pada suatu instansi kerja yaitu Kantor Akuntan Publik (KAP).

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, baik kegunaannya dalam pengembangan ilmu terutama ilmu akuntansi maupun manfaat di bidang praktik. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi KAP (Kantor Akuntan Publik) dimana para responden dari penelitian ini bekerja. Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai seberapa besar pengaruh penggunaan jenis jam kerja (standar atau fleksibel) yang ditetapkan oleh KAP kepada stafnya terhadap tingkat *stressors*, *burnout* dan *behavioral job outcomes* yang dialami stafnya, sehingga dapat

kebijakan jenis jam kerja apa yang paling efektif digunakan untuk memperkerjakan para stafnya.

2. Selain bermanfaat bagi KAP, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu akuntansi yaitu memberikan bukti empiris mengenai pengaruh jenis jam kerja terhadap *stressors*, *burnout*, dan *behavioral job outcomes* sehingga dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu akuntansi terutama akuntansi keperilakuan.
3. Sebagai subjek dalam penelitian ini, hasil penelitian diharapkan memberikan informasi yang berarti bagi staf KAP mengenai penggunaan jenis jam kerja sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan dan masukan untuk memposisikan diri dalam pekerjaan agar tidak mengalami stress dan kejenuhan dalam membagi waktu untuk bekerja dan mengurus rumah tangga atau kegiatan lain.
4. Selain bermanfaat untuk KAP beserta stafnya dan ilmu akuntansi, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak lain (umum) atau profesi selain yang ada di KAP. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi ilmu pengetahuan dibidang akuntansi khususnya akuntansi keperilakuan mengenai pengaruh

*burnout dan behavioral job*