

PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KELUARGA, DAN KEPUASAAN GAJI TERHADAP STRES KERJA AUDITOR (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di DIY Yogyakarta)

Eva Anggra Yunita
Fakultas Ekonomi
Universitas Pancasakti Tegal

ABSTRACT

This research investigates the causes of work stress among public accountant in public accountant official of Yogyakarta. Specifically, it identifies role overload, family conflict and pay satisfaction. The research constitutes a correlated research with interview and questionnaires. Data for this research was obtained from a 5-points Likert scale questionnaire mailed to 60 public accountant. The statistical method for analysis and hypothesis testing employed in this research was multiple regression based on SPSS program. Results show that there was a positive relationship between workload and work stress. Meanwhile, family conflict and pay satisfaction factor were not related to work stress.

Keywords: *role overload, family conflict, pay satisfaction, work stress*

A. PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi melalui berbagai kebijakan di bidang jasa akuntan publik dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja telah membawa dampak pada organisasi pemerintah maupun swasta, khususnya terhadap individu-individu yang terlibat dalam kantor jasa akuntan publik. Individu-individu tersebut dituntut lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, pengalaman, keahlian dan komitmen serta hubungan dengan rekan bekerja maupun pihak lain di luar perusahaan. Namun dalam kenyataannya, seringkali dijumpai individu atau kelompok individu secara tidak langsung, sadar atau tidak, menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut. Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian

dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang pada akhirnya menimbulkan stres dan mempengaruhi efektivitas organisasi.

Audit eksternal merupakan salah satu fungsi eksternal dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memberikan nilai tambah bagi pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi auditor eksternal di dalam perusahaan antara lain membantu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kepercayaan publik terhadap perusahaannya sendiri, memperbaiki kinerja dan mengurangi munculnya pelanggaran (*fraud*) (Collins, K.M. dan Killough, L., 1992). Pekerjaan audit harus dilakukan oleh auditor yang profesional. Artinya audit harus dilakukan oleh orang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan teknis yang disyaratkan demi menjamin kegiatan audit dilakukan secara efektif, efisien, ekonomis dan berkualitas. Demi

menjamin terwujudnya kegiatan audit tersebut, seorang auditor diharapkan memiliki tingkat ketelitian yang tinggi, rasa ingin tahu yang tinggi, serta memiliki jiwa pantang menyerah.

Profesi di bidang akuntansi dinilai sebagai profesi yang penuh dengan stres kerja, karena sifat dari pekerjaan di bidang akuntansi tersebut seringkali memberikan tekanan (Larson, 2004). Menurut Gibson, et al (1996) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi diri setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Jenis pekerjaan tersebut memiliki ciri-ciri seperti beban kerja yang tinggi, banyaknya batas waktu dan tekanan waktu yang berlebihan.

Tuntutan dan lingkungan kerja yang dihadapi auditor ketika menjalankan tugas audit sangat dinamis, sehingga tidak semua tuntutan tersebut dapat dipenuhi auditor. Lingkungan kerja yang dihadapi auditor juga membutuhkan penyesuaian, dan belum tentu dapat juga dipenuhi oleh auditor. Kondisi tersebut apabila tidak ditemukan jalan keluarnya dapat menimbulkan stres pada diri auditor. Auditor tidak mampu bekerja dengan baik karena stres, yang berakibat pada temuan audit menjadi tidak dakurat, saran atau rekomendasi yang diberikan tidak tepat. Oleh karena itu, stres yang dialami auditor sangat merugikan organisasi yang diaudit hasil audit tidak dapat digunakan untuk menghilangkan masalah yang dihadapi organisasi, dan bagi organisasi audit juga dirugikan karena audit yang dilakukan auditor tidak ekonomis atau terjadi pemborosan (Suwardi, 2012).

Penelitian-penelitian yang meneliti terkait stres kerja auditor antara lain Larson (2004) menggunakan faktor pemicu stres kerja individu dan organisasi dari Ivancevich dan Matteson (1983), hasil penelitiannya bahwa organisasi memiliki tingkat pengaruh yang berbeda-beda terhadap stres kerja auditor Internal. Dalam penelitian Collins dan Killough (1992), penelitian menggunakan faktor pemicu stres individu dari Ivancevich dan Matteson (1983). Sampel yang digunakan akuntan publik di US. Hasilnya kemajuan karir, lingkup kerja dan peran ganda berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja dan cenderung ingin meninggalkan akuntan publik. Hal ini sama yang dilakukan oleh (Sanders et al, 1995) dan hasilnya juga sama.

Penelitian ini dilakukan karena peneliti menganggap penelitian sebelumnya masih belum menggambarkan tentang pengaruh faktor terhadap stres kerja auditor serta masih terbatasnya penelitian dibidang keperilakuan auditor. Berdasarkan permasalahan yang ada peneliti termotivasi untuk meneliti kembali faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja auditor seperti beban kerja, konflik keluarga dan kepuasan terhadap gaji.

Penelitian ini dilakukan karena sampel penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu auditor independen sedangkan penelitian sebelumnya mengambil sampel pada auditor internal sehingga peneliti menyesuaikan indikator-indikator tersebut dalam penelitian ini. Selain itu, model dalam penelitian ini juga memodifikasi model dari penelitian sebelumnya, dimana penelitian sebelumnya hanya mendeskripsikan faktor-faktor pemicu stres kerja, sedangkan dalam penelitian ini, peneliti memodifikasi model tersebut menjadi

analisis pengaruh faktor-faktor pemicu stres kerja terhadap stres kerja auditor. Penelitian ini akan dilakukan pada kantor akuntan publik Yogyakarta karena dianggap cukup mewakili untuk kondisi tingkat stres kerja pada auditor. Penelitian ini mengamati perilaku auditor junior dan senior.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti ingin menganalisis berbagai faktor-faktor pemicu stres kerja terhadap stres kerja auditor eksternal dan mencari solusi perbaikan untuk meminimalisir dampak negatif akibat tingginya tingkat stres yang dialami oleh auditor. Hal ini mendorong untuk dilakukan penelitian guna menganalisis berbagai faktor pemicu stres yang dialami oleh auditor eksternal.

B. KERANGKA MODEL DAN HIPOTESIS

Model penelitian menunjukkan hubungan antara variabel independen atau variabel bebas yaitu beban kerja, konflik keluarga dan kepuasan gaji terhadap variabel dependen atau variabel terikatnya yaitu stres kerja auditor. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Beban Kerja merupakan variabel bebas 1 (X_1),
- b. konflik Keluarga merupakan variabel bebas 2 (X_2),
- c. kepuasan Gaji merupakan variabel bebas 3 (X_3),
- d. pendapatan merupakan variabel terikat/ dependent (Y).

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dari penelitian ini adalah :

- a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Auditor
Hipotesis 1 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja Auditor

- b. Pengaruh Konflik Keluarga terhadap Stres Kerja Auditor
Hipotesis 2 : Konflik keluarga berpengaruh positif terhadap Stres Kerja Auditor.
- c. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Stres Kerja Auditor
- d. Hipotesis 3 : Kepuasan Gaji berpengaruh positif terhadap Stres Kerja Auditor.

C. METODE PENELITIAN

1.1 Objek/Subyek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik yang ada di Yogyakarta. Partisipan yang dijadikan subjek dalam penelitian ini terutama adalah auditor yang termasuk dalam kategori auditor level bawah, yaitu auditor junior dan senior. Kategori yang sebagai auditor junior dalam penelitian ini adalah auditor yang mempunyai masa kerja di bawah satu hingga empat tahun, sementara auditor senior adalah auditor yang telah bekerja antara di atas empat tahun dan belum menduduki posisi sebagai manajer atau partner di KAP.

Penelitian ini mengamati perilaku auditor junior dan senior. Jumlah partisipan yang direncanakan dalam penelitian ini sebanyak 80-100 partisipan, yaitu sebanyak 7-12 orang untuk tiap selnya. Untuk mendapatkan subjek sesuai dengan yang diinginkan, peneliti telah menghubungi beberapa kantor akuntan publik yang ada di Yogyakarta untuk meminta kesediaan auditor menjadi partisipan/subjek dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di sekitar bulan Maret sampai April 2018, dengan harapan auditor akan bersedia meluangkan waktunya untuk secara suka rela mengisi kuesioner dengan bersungguh-sungguh dan tidak

mengganggu pekerjaan utamanya. Meskipun waktu tersebut merupakan waktu sibuk bagi auditor, namun banyak auditor yang berkenan untuk meluangkan waktunya untuk mengerjakan penugasan tersebut.

1.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung melalui penyampaian kuesioner kepada responden (staf auditor) level bawah.

1.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penarikan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *convenience sampling* dan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pada ketersediaan elemen (dalam hal ini adalah auditor-auditor yang ada di kantor akuntan publik) dan sampel tersebut diambil atau terpilih karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat (Soeratno, 2003).

1.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan survei dan wawancara dengan mendatangi staf auditor di kantor akuntan publik Kota Yogyakarta dan meminta bantuan kepada Responden untuk mengisi kuesioner yang tersedia. Adapun jumlah kuesioner yang diharapkan sebanyak 100 kuesioner untuk 10 KAP di Yogyakarta.

Kuesioner akan dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama menanyakan identitas responden. Bagian kedua berisi pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian. Jenis pertanyaan kuesioner pada bagian kedua merupakan pertanyaan dengan skala tanggapan yang berpedoman pada skala *likert*. Cara

pengisian kuesioner adalah dengan memilih salah satu antara angka 1 sampai dengan 5 dengan memberi tanda silang (X) yang berhubungan dengan item-item pertanyaan yang telah disediakan, sesuai dengan kondisi dalam unit kerja.

1.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1.5.1 Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun negative (Ferdinand, 2006). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Beban kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kuantitatif dan kualitatif.

- 1) Secara kuantitatif Yaitu terjadi jika auditor banyak melakukan sesuatu pekerjaan atau tidak cukup waktu di dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Secara kualitatif Yaitu terjadi jika auditor merasa bahwa ia kurang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau standar prestasi/kerja terlalu tinggi.

b. Kepuasan Gaji

Gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang sering digunakan bagi karyawan-karyawan

manajemen, staf professional dan klerikal.

c. Konflik Keluarga

Konflik Keluarga adalah pengaruh sosial yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Gibson, 1996)

1.5.2 Variabel Dependen

Stres kerja auditor diukur melalui kesulitan dalam memenuhi standar kerja, beban pekerjaan yang berlebihan, masalah teknologi yang digunakan, kurangnya waktu untuk istirahat, jenuh dengan pekerjaan yang dikerjakan dan produktivitas kerja yang menurun

Masing-masing variabel diukur dengan model skala likert lima poin yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Responden diminta untuk menyatakan setuju atau ketidak setujuannya terhadap pertanyaan yang diajukan sesuai dengan kondisi mereka yang sesungguhnya. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel eksogen (independent) yang terdiri dari beban kerja (X_1), konflik keluarga (X_2) dan kepuasan gaji (X_3) dan 1 (satu) variabel endogen (dependent) yaitu stres kerja auditor (Y_1) yang dijelaskan secara operasional sebagai berikut:

1.6 Uji Hipotesis dan Analisis Data

1.6.1 Teknik analisis data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dimaksudkan untuk memenuhi beberapa unsur daya penduga parameter yang tidak bias, untuk melihat tingkat ketelitian yang akan mencerminkan tingkat efisien

hasil analisis dan keajegan (konsistensi) hasil yang diperoleh sehingga persamaan regresi yang dihasilkan benar-benar dipercaya untuk memprediksi.

1) Uji Normalitas

Pada uji normalitas, penelitian menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov – Smirnov. Jika Komogorov– Smirnov hitung lebih besar daripada tabel, maka sebaran data mendekati distribusi normal atau normal. Namun sebaliknya bila Kolmogorov – Smirnov hitung lebih kecil daripada tabel, maka dapat dikatakan tidak mendekati distribusi normal atau tidak normal. (Ghozali, 2005).

2) Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Apabila dalam pengujian ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai multikolinearitas yang berbahaya adalah bila *variance inflation factor* lebih dari 10 (Ghozali, 2005).

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Mcclave, Benson dan Sincich, 2011).

Regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen Faktor individu (X_1), faktor organisasional (X_2) dan faktor lingkungan fisik (X_3) dan 1 (satu) variabel endogen (dependen) yaitu stres kerja auditor (Y_1). Model regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e.....$$

Keterangan:

Y_1 = stres kerja auditor

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Konflik keluarga

X_3 = kepuasan gaji

ϵ = error

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan Uji *Goodness of Fit Model*. Uji *Goodness of Fit Model* digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksirkan nilai aktual. Secara statistik, *goodness of fit* dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.7 Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Tabel 4.1. Analisis Regresi Berganda

		Koefisien Determinasi		F-test		t-test		
		R	R Square	F	Sig.	B	T	Sig.
(Constant)						6,011	1,169	0,246
H₁	Total BK	0,625 ^a	0,391	14,962	0,000 ^b	0,611	5,823	0,000
H₂	Total KK					-0,003	-0,034	0,973
H₃	Total KG					0,041	0,399	0,691

Variabel dependen: Stres Kerja Auditor

Uji koefisien determinasi mempunyai nilai *R Square* sebesar 0,391 yang menunjukkan bahwa sebesar 39,1% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 60,9% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Tujuan dari Uji F adalah untuk mengetahui derajat signifikansi hubungan variabel-variabel independen apakah BK, KK dan KG secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap SKA. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 4.1 analisis dengan bantuan SPSS diperoleh nilai

signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 yang berarti bahwa hasil pengujian adalah signifikansi pada taraf nyata 5%. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa BK, KK dan KG secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap SKA.

4.1.1 Uji Statistik test

Uji parsial disebut dengan pengujian sebagian. Uji parsial adalah hipotesis untuk koefisien korelasi yang diperlukan agar dapat diketahui keterandalan (*reliability*) penafsir-penafsir tersebut, atau dapat disebut juga sebagai suatu uji hipotesis untuk mengetahui harga-harga parameternya. Uji parsial digunakan untuk mengetahui

tingginya derajat hubungan satu variabel x terhadap variabel y, jika variabel x yang lain dianggap konstan (dikontrol). Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel independen terdapat satu variabel yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap SKA yaitu variabel BK yang mempunyai nilai signifikan sebesar 0.000 dibawah 0.05, sedangkan dua variabel yang tidak signifikan yaitu KK yang mempunyai nilai signifikan sebesar 0,973 diatas 0.05 dan mempunyai arah koefisien negative dan KG yang mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.691 di atas 0.05 dan mempunyai arah koefisien positif.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan temuan yang penting dan menarik untuk dibahas. Pertama, dalam penelitian ini diketahui bahwa stres kerja hanya dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja. Sedangkan faktor konflik keluarga dan kepuasan gaji tidak berpengaruh signifikansi terhadap stres kerja.

Dalam penelitian ini, beban kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja. Auditor harus bekerja keras agar kantor akuntan publik tetap *survive*. Auditor baru sering tidak memahami tanggung jawab dari perannya secara cepat atau membutuhkan waktu untuk beradaptasi sehingga harapan dari pimpinan atau rekan kerja untuk melaksanakan tugas secara tepat waktu tidak dapat terpenuhi. Ketidapkahaman akan tanggung jawab atas pekerjaan menjadi penyebab adanya stres kerja auditor.

Auditor yang kurang pengalaman dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas akan membutuhkan waktu yang lama dalam mengerjakan tugasnya sehingga ketika adanya tekanan waktu, auditor akan cenderung mengalami stres kerja individu. Oleh karena itu, kepala kantor akuntan publik atau supervisor auditor harus memberikan arahan yang jelas dan membantu auditor dalam melaksanakan tugas-tugas auditor tersebut. Semakin besar beban kerja berlebihan oleh auditor, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan oleh auditor.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1.8 Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh positif faktor individu yaitu beban kerja terhadap stres kerja auditor eksternal. Hasilnya, beban kerja secara kualitatif dan kuantitatif berpengaruh terhadap stres kerja auditor.
2. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh positif konflik keluarga terhadap stres kerja auditor eksternal. Hasilnya, konflik keluarga tidak berpengaruh terhadap stres kerja auditor.
3. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan gaji terhadap stres kerja auditor eksternal. Hasilnya, kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap stres kerja auditor.

1.9 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, maka terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Stres kerja auditor pada masing-masing kantor akuntan publik di Yogyakarta dapat dikurangkan, yaitu dengan cara memberikan arahan, informasi dan tujuan yang jelas, mengurangi tekanan waktu pada auditor dalam melaksanakan tugasnya.
2. Menambah variabel lain yang diduga mempengaruhi stres kerja auditor seperti faktor sosial. Penelitian ini juga dapat menambahkan variabel dependen yang lain yang memiliki dampak karena adanya pemicu stres kerja auditor seperti kepuasan kerja.
3. Wilayah penelitian ini dilakukan di kantor akuntan publik di Yogyakarta, sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas obyek penelitian kantor akuntan publik di seluruh Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat membandingkan stres kerja auditor di KAP big four dan KAP non-big four.

DAFTAR PUSTAKA

- Collins, K.M. and Killough, L.N. (1992), "An empirical examination of stres in public accounting", *Accounting, Organizations & Society*, Vol. 17 No. 6, pp. 535-47.
- Gavin, T.A. and Dileepan, P. (2002), "Stress!!! Analyzing the culprits and prescribing a cure", *Strategic Finance*, Vol. 4 No. 5, pp. 50-5.
- Ghozali, I. 2008. *Desain Penelitian Eksperimental: Teori, Konsep, dan Analisis Data dengan SPSS 20.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, "Proses Struktur Perilaku Organisasi", Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Ivancevich, J.M. and Matteson, M.T. (1983), *Stres Diagnostic Survey*, University of Houston, Houston, TX.
- Kahn, R.L, D.M. Wolve, R.P Quin, J.D. Snoeck and R.A. Rosenthal. 1964. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*. Wiley.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Larson, Lee Linda. (2004), "Internal Auditors and Job Stres", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 19 Iss 9 pp. 1119 – 1130
- Luthans, F., 2006, *Organization Behavior*, 6 th Edition, Mc. Graw Hill Book Company, New York
- Mc Clave, Benson, Sincich. (2011). *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga
- Motowidlo, Stephan J. Packard, Jhon S. Manning, Michael R. (1986). "Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance" *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 4, 618-629

- Pei, B.K.W. and Davis, F.G. (1989), "The impact of organizational structure on internal auditor organizational-professional conflict and role stress: an exploration of linkages", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 8 No. 2, pp. 101-15.
- Rebele, J.E. and R.E. Michaels. 1990. *Independent Auditors' Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables*. Behavioral Research in Accounting 2
- Robbins, Stephen P., 2008, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*, Seventh Edition, Prentice-Hall, Inc., Englewood Clifts, New Jersey.
- Safaria, Ahmad dan Muhammad Nubli. (2011). *Role Ambiguity, Role Conflict, the Role of Job Insecurity as Mediator toward Job Stress among Malay Academic Staff: A SEM Analysis*. <http://eprints.undip.ac.id/361172/Rosaputri.pdf>
- Sanders, J.C., Fulks, D.L. and Knoblett, J.K. (1995), "Stress and stress management in public accounting", *The CPA Journal*, Vol. 65, August, pp. 46-9.
- Sawyer, L.B. (1988), *Sawyer's Internal Auditing*, The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, FL.
- Schuler, R.S. (1980), "Definition and conceptualization of stress in organizations", *Organizational Behavior & Human Performance*, Vol. 25 No. 2, pp. 184-215.
- Selye, H. (1976), *The Stress of Life, revised ed.*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Senatra, P. 1980. *Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm*. *The Accounting Review* 55: 594-603.
- Soeratno dan Arsyad, Lincoln. 2003. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Suwardi. 2012. *Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Eksternal*. <http://itjen.kemdiknas.go.id>.
- Wilson, J.A. and Wood, D.J. (1989), *Roles and Relationships in Internal Auditing*, The Institute of Internal Auditors, Inc., Altamonte Springs, FL.
- Wolfe, D.M. and Snoek. 1962. *A Study Tension and Adjustment Under Role Conflict*. *Journal of Social Issue* July: 102-12