



STRES KERJA PADA TENAGA AUDITOR : SUATU TINJUAN

Received: 28th June 2016; Revised: 23th July 2016; Accepted: 30th August 2016

Liesma Maywarni Siregar

*Universitas Muhammadiyah Sumatera
Barat*

Email: liesmamsiregar@gmail.com

Abstrak: Tulisan ini menyajikan tulisan mengenai stress kerja yang dialami oleh tenaga auditor. Dalam menyusun laporan keuangan bukanlah pekerjaan yang mudah, para tenaga auditor diberikan beban kerja yang tidak sedikit. Bergantung kepada besar-kecil usaha, jumlah tenaga yang mengerjakan dan lain-lain. Beban kerja ini dapat menimbulkan stres kerja pada tenaga auditor, dimana seorang auditor harus bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan dan kode etikanya. Tenaga auditor dianggap sebagai bagian dari profesi yang dianggap cukup berpeluang terjadinya stres. Sehingga diharapkan para tenaga auditor dapat mengetahui gejala-gejala stres kerja yang dialaminya untuk dapat diantisipasi. Dapat dipahami bahwa berbagai gejala tersebut pada umumnya mempengaruhi kesehatan fisik, yang sebelumnya dipengaruhi dari dalam (psikisnya). Pada tahap pertama seseorang akan menampilkan perilaku yang sangat berbeda dari sebelumnya (over acting). Pada tahap selanjutnya keluhan yang sangat mempengaruhi adalah mulai merasakan kelelahan yang tak seperti biasanya, seperti konsentrasi mulai menurun. Tahap berikutnya lebih mempengaruhi pada fisik, seperti gangguan pada lambung (maag), kesulitan tidur dan lain sebagainya. Pada tahap selanjutnya kelelahan fisik dan mental semakin parah, hingga sampai pada yang klimaks atau berbahaya, seperti pingsan, kolaps, dan sebagainya. Tenaga auditor dianggap sebagai bagian dari profesi yang dianggap cukup berpeluang terjadinya stres. Sehingga diharapkan para tenaga auditor dapat mengetahui gejala-gejala stres kerja yang dialaminya untuk dapat diantisipasi.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Auditor*

PENDAHULUAN

Berkembangnya dunia usaha di tanah air memberikan peluang pekerjaan kepada tenaga akuntan atau yang biasa disebut auditor. Pesatnya perkembangan perekonomian membuat masyarakat membutuhkan arus informasi keuangan. Salah satu informasi keuangan yang banyak menjadi sorotan adalah laporan keuangan. Laporan keuangan dijadikan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan oleh pihak-

pihak yang terkait dengan perusahaan atau organisasi. Laporan keuangan juga merupakan perwujudan tanggungjawab perusahaan terhadap pihak-pihak yang berkaitan. Para pemilik modal, investor, calon investor, dan pemerintah.

Menyajikan laporan keuangan bukanlah pekerjaan yang mudah, para tenaga auditor diberikan beban kerja yang tidak sedikit. Bergantung kepada besar-kecil usaha, jumlah tenaga yang mengerjakan dan lain-lain. Beban kerja ini dapat

menimbulkan stres kerja pada tenaga auditor, dimana seorang auditor harus bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan dan kode etikanya. Ugoji dan Isele (2009) berpendapat bahwa sebagai profesi yang memberikan jasa audit kepada masyarakat, akuntan publik dituntut senantiasa meningkatkan kualitas jasa yang diberikan. Tuntutan kualitas audit yang tinggi menyebabkan auditor merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga menimbulkan stres kerja.

Beban kerja yang diberikan kepada auditor ternyata mendatangkan stres, yang mana stres kerja seringkali dikaitkan dengan profesi auditor. Penelitian terdahulu mengenai stres kerja auditor telah banyak dilakukan namun hanya membahas pengaruhnya pada kinerja (Chen et al. 2006), kepuasan kerja (Chen dan Silverthorne 2008), keinginan berpindah (Fernet et al. 2010; Hsieh dan Wang 2012), dan pergantian staf auditor (Dalton et al. 1997).

Banyak penelitian-penelitian sebelumnya mengenai stres kerja termasuk stres kerja apda auditor, baik dilakukan di Indonesia maupun di luar negeri. Penelietian mengenai pengaruh stres kerja pada perilaku dilakukan oleh Robinson dan Bennett (1995) dan Boyd et al. (2009) yang menemukan bahwa stres kerja menyebabkan terbentuknya perilaku menyimpang. Di sisi lain, Golparvar et al. (2012) menemukan bahwa stres kerja pada level rendah berpengaruh negatif pada perilaku menyimpang, sedangkan stres kerja pada level tinggi berpengaruh positif pada perilaku menyimpang. Tulisan ini mencoba memberikan pandangan mengenai stres kerja pada auditor.

PENGERTIANSTRES KERJA

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungan kerja yang dirasakan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2009:108). Suatu bentuk tanggapan dari seseorang inilah yang menimbulkan reaksi

kiamiawi dalam tubuh manusia yang mengakibatkan perubahan-perubahan, antara lain meningkatnya tekan darah tinggi dan tingkat metabolisme. Dengan demikian stres kerja berhubungan langsung dengan perubahan dalam lingkungan dan diri manusia sendiri.

Selanjutnya Fraser dalam Anoraga(2009:112) stres kerja timbul karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia-mesin dan lingkungan. Sebuah kompleksitas itu merupakan suatu sistem interaktif, maka stres yang dihasilkan tersebut ada antara beberapa komponen sistem.Fraser juga mengelompokkan dua macam pekerjaan yang sedikit banyak dapat menimbulkan stres, yaitu pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik (pekerjaan dengan otot), dan pekerjaan yang terutama menuntut keterampilan atau kemahiran.

Pengertian kerja juga diungkapkan Rivai (2013:1008) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Sementara Alves (2005) dalam (Wibowo, 2014:9) menyatakan stres kerja dapat didefenisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka.

Menurut Spears (2008) dalam (Dewi, 2010:14) mendefenisikan stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang bersifat merugikan. Sedangkan Reggio (2003) menambahkan definisi stres kerja sebagai interaksi antara seseorang dan situasi lingkungan atau *stressor* yang menimbulkan reaksi pada fisiologis maupun psikologis pekerja.

Brousseau dan Prince mengatakan bahwa stres kerja juga dipandang sebagai kondisi psikologik yang tidak menyenangkan yang timbul karena karyawan merasa terancam dalam bekerja.

Perasaan terancam ini disebabkan hasil persepsi dan penilaian karyawan yang menunjukkan ada ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara karakteristik tuntutan-tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kepribadian karyawan (dalam Dewi, 2010:16).

Lebih lanjut Anoraga (2009:112) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu persepsi dari tenaga kerja akan adanya ancaman atau tantangan yang menggerakkan, meniadakan atau membuat dirinya aktif terhadap pekerjaannya. Tenaga kerja dapat merasakan lingkungan kerjanya sebagai suatu ancaman atau suatu tantangan. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan seseorang karyawan dapat bekerja dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya serta karyawan dapat menikmati tanpa ada suatu ancaman yang dapat membahayakan dirinya dalam bekerja. Dalam bekerja tantangan yang dialami karyawan sangatlah besar, oleh karena itu setiap karyawan harus dapat menempatkan posisi dirinya dalam lingkungan yang ada.

Menurut Beer dan Newman 1978 (dalam Wijono, 2010:145) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan oleh para ahli tersebut, maka dapat penulis tarik sebuah kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu respon atau tanggapan seseorang baik fisik, mental terhadap suatu perubahan dilingkungan yang dirasakan mengakibatkan dirinya terancam, pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik, keterampilan dan kemahiran serta ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir yang dirasakan tidak menyenangkan sehingga seseorang merasa tertekan.

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA (*STRESSOR*)

Beberapa ahli mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi sumber stres, di antaranya Robbins (2003:794) berpendapat:

a. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja tidak hanya memberikan pengaruh terhadap desain organisasi, namun juga pada stres yang terjadi antara pekerja dan organisasinya. Faktor lingkungan yang berpengaruh meliputi ketidakpastian politik, situasi ekonomi yang tidak menentu, yaitu akibat perubahan dunia bisnis yang meningkatkan kecemasan pegawai akan kelangsungan pekerjaannya dan ketidakpastian teknologi yang menuntut pekerja untuk selalu memperbarui kemampuan mereka dalam mengoperasikan alat-alat teknologi.

b. Faktor organisasi

Tekanan dan tuntutan yang dilakukan untuk menghindari *error* dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, pekerjaan yang berlebihan, tuntutan yang berlebihan pada pekerjaan, pimpinan yang tidak perhatian, dan rekan kerja yang tidak nyaman adalah beberapa contoh hal yang mempengaruhi ada tidaknya *stressor* yang menyebabkan stres kerja. Robbins juga menambahkan faktor-faktor organisasi dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Tuntutan pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan pekerjaan, meliputi desain dari pekerjaan tersebut (autonomi, variasi pekerjaan, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan iklim organisasi).
- 2) Tuntutan peran. Faktor ini berhubungan dengan tekanan yang ada pada lingkungan kerja yang dirasakan pekerja akibat dari peran yang dimainkan dalam organisasinya. Konflik peran menyebabkan ekspektasi yang berpotensi membuat pekerja mengalami kesulitan untuk

berbaur dengan lingkungan sosial dan merasa puas dengan pekerjaannya. Peran yang berlebihan juga mempengaruhi tingkat stres kerja. Peran yang berlebihan juga yang merupakan situasi yang dirasakan pekerja ketika mereka diminta bekerja melebihi batas waktu yang disepakati. Faktor peran yang juga dapat menyebabkan stres kerja adalah ambiguitas peran yaitu ketika pekerja merasa pekerjaannya tidak tergambar dan dimengerti dengan jelas dan pekerja tidak mengetahui secara pasti apa yang dikerjakan.

- 3) Tuntutan Interpersonal. Adalah faktor yang mempengaruhi stres yang berasal dari pekerja lain. Kurangnya dukungan sosial dari kolega dan rendahnya hubungan interpersonal dapat menyebabkan stres kerja, terutama pada pekerja yang membutuhkan kebutuhan sosial yang tinggi.
- 4) Struktur organisasi, yaitu faktor yang menjelaskan perbedaan level pada organisasi, derajat aturan dan regulasi dan cara keputusan akan dibuat. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan stres kerja bagi karyawan.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

c. Faktor Individual

Secara umum individu bekerja dalam 40 sampai 50 jam dalam seminggu. Pengalaman dan masalah yang dihadapi individu di luar jam kerja dapat mempengaruhi efektivitas pekerjaan. Faktor-faktor individual, misalnya masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian individu dapat menjadi sumber stres kerja.

Selanjutnya Luthans (2006:442) menyebutkan bahwa penyebab stress pada seorang karyawan (*stressor*) antara lain:

- a. *Stressor Ekstraorganisasi*, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
- b. *Stressor Organisasi*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- c. *Stressor Kelompok* yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan *intergroup*.
- d. *Stressor Individual*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Hurrell (dalam Munandar, 2001:381-397) juga mengatakan bahwa faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar, yaitu:

a. Faktor intrinsik dalam pekerjaan

Faktor intrinsik dalam pekerjaan kategorinya adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas, tuntutan fisik; kondisi fisik misalnya faktor kebisingan, panas, penerangan dan lain sebagainya, sedangkan faktor tugas mencakup; kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko bahaya. Tuntutan fisik yaitu kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap faal dan psikologis diri seseorang tenaga kerja. Kondisi fisik kerja dapat merupakan pembangkit stres, tuntutan tugas menurut penelitian menunjukkan bahwa shift kerja /kerja malam merupakan sumber stres bagi para pekerja pabrik. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

b. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya, namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baiknya fungsi peran merupakan pembangkit stres yang meliputi konflik peran dan ketidakjelasan kerja.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres yang potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebihan atau promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan dalam pekerjaan yang tidak terungkap dalam gejala-gejalanya dalam kepercayaan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi, komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja, ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan kerja yang menurun dan penurunan kondisi kesehatan.

e. Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada *support* sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan.

f. Tuntutan dari luar pekerjaan

Isi-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan perusahaan yang bertentangan konflik antar tuntutan keluarga dengan tuntutan perusahaan, semuanya dapat memberikan tekanan bagi karyawan dalam pekerjaannya.

GEJALA-GEJALA STRES KERJA

Berikut ini akan dijelaskan gejala-gejala stres menurut para ahli yang memang banyak terjadi. Menurut Anoraga (2009:110) mengemukakan mengenai gejala-gejala stres kerja, antara lain:

- a. Gejala fisik, seperti sakit kepala, sakit maag, mudah kaget (berdebar-debar), banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, kaku leher belakang sampai punggung, gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun.
- b. Gejala emosional, seperti sulit berkonsentrasi, cemas, mudah marah, gelisah, dan putus asa.
- c. Gejala sosial, seperti makin banyak merokok, banyak minum, banyak makan, menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar.

Pendapat berikutnya disampaikan Robbins (2003:800-801) tentang gejala-gejala stres kerja meliputi:

- a. Gejala fisiologis, seperti meningkatkan detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala psikologis, seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
- c. Gejala perilaku, seperti perubahan dalam produktivitas, absensi dan perubahan kebiasaan makan, meningkatkan merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Gejala-gejala stres juga dikemukakan oleh Wijono (2010:146-147), antara lain:

- a. Gejala fisiologis, seperti kehabisan tenaga, merasa letih/lelah, pusing, dan gangguan pencernaan.
- b. Gejala psikologis, seperti kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, dan nafas tersenggal-senggal.
- c. Gejala sikap, seperti keras kepala, mudah marah dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.

Menurut Beehr dan Newman (dalam Rivai & Mulyadi, 2011:317-318)

mengemukakan mengenai gejala-gejala stres kerja dapat di bagi menjadi 3 aspek, antara lain:

a. Gejala Fisik

- 1) Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, dan kecendrungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- 2) Meningkatnya sekresi dari hormone stres.
- 3) Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung).
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.
- 6) Gangguan pernafasan termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- 7) Gangguan pada kulit.
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, dan ketegangan otot.
- 9) Gangguan tidur dan Rusaknya fungsi imun tubuh termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

b. Gejala Psikologis

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung.
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- 3) Sensitif, memendam perasaan, penarikan diri dan depresi.
- 4) Komunikasi yang tidak efektif.
- 5) Perasaan terkucil dan tersaingi.
- 6) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- 7) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi.
- 8) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- 9) Menurunnya rasa percaya diri.

c. Gejala Perilaku

- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
- 2) Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas.
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- 4) Perilaku sabotase (curang) dalam pekerjaan.

5) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan depresi .

6) Meningkatnya agresivitas, dan kriminalisme.

7) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis dapat memahami dan mengambil kesimpulan bahwa gejala-gejala stres kerja adalah gejala fisik, gejala emosional, gejala sosial, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

PROSES TERJADINYA STRES KERJA

Seorang guru besar Emeritus dari Universitas Montreal Kanada Dr. Hans Selye, dalam Munandar (2001:372), menjelaskan bahwa bagaimana cara stres dapat mempengaruhi badan. Ia mengamati serangkaian perubahan biokimia dalam sejumlah organisme yang beradaptasi terhadap berbagai macam tuntutan lingkungan. Rangkaian perubahan ini ia namakan *general adaptation syndrome*, yang terdiri dari tiga tahap. Tahap pertama, ia namakan tahap "*alarm*" (tanda bahaya). Organisme berorientasi terhadap tuntutan yang diberikan oleh lingkungannya dan mulai menghayatinya sebagai ancaman. Tahap ini tidak dapat tahan lama. Organisme mulai memasuki tahap kedua, tahap "*resistance*" (perlawanan). Organisme memobilisasi sumber-sumbernya supaya mampu menghadapi tuntutan. Jika tuntutan berlangsung terlalu lama, maka sumber-sumber penyesuaian ini mulai habis dan organisme mencapai tahap terakhir, yaitu tahap "*exhaustion*" (kehabisan tenaga).

Ternyata jika diterapkan pada orang, maka sindrom adaptasi umum dari Selye dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut: Jika seseorang untuk pertama kali mengalami situasi penuh stres, maka mekanisme pertahanan dalam badan

diaktifkan, kelenjar-kelenjar mengeluarkan/melepaskan adrenali, *cortisone* dan hormon-hormon lain dalam jumlah yang besar, dan perubahan-perubahan yang terkoordinasi berlangsung dalam sistem saraf pusat (tahap *alarm*). Jika *exposure* (paparan) terhadap pembangkit stres bersinambung dan badan mampu menyesuaikan, maka terjadi perlawanan terhadap sakit. Reaksi badaniah yang khas terjadi untuk menahan akibat-akibat dari pembangkit stres (tahap *resistance*). Tetapi jika paparan terhadap stres berlanjut, maka mekanisme pertahanan badan secara perlahan-lahan menurun sampai menjadi tidak sesuai, dan satu dari organ-organ gagal untuk berfungsi sepatutnya. Proses pemunduran ini dapat mengarah ke penyakit dari hampir semua bagian dari badan (tahap *exhaustion*).

KESIMPULAN

Dapat dipahami bahwa berbagai gejala tersebut pada umumnya mempengaruhi kesehatan fisik, yang sebelumnya dipengaruhi dari dalam (psikisnya). Pada tahap pertama seseorang akan menampilkan perilaku yang sangat berbeda dari sebelumnya (*over acting*). Pada tahap selanjutnya keluhan yang sangat mempengaruhi adalah mulai merasakan kelelahan yang tak seperti biasanya, seperti konsentrasi mulai menurun. Tahap berikutnya lebih mempengaruhi pada fisik, seperti gangguan pada lambung (maag), kesulitan tidur dan lain sebagainya. Pada tahap selanjutnya kelelahan fisik dan mental semakin parah, hingga sampai pada yang klimaks atau berbahaya, seperti pingsan, kolaps, dan sebagainya.

Tenaga auditor dianggap sebagai bagian dari profesi yang dianggap cukup berpeluang terjadinya stres. Sehingga diharapkan para tenaga auditor dapat mengetahui gejala-gejala stres kerja yang dialaminya untuk dapat diantisipasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Panji. Psikologi Kerja. Jakarta. 2009
- Boyd, N. G., J. E. Lewin, and J. K. Sager. 2009. A Model of Stress and Coping and Their Influence on Individual and Organizational Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 197-211.
- Dalton, D., J. Hill, and R. Ramsay. 1997. Women as Managers and Partners: Context Specific Predictors of Turnover in International Public Accounting Firms. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 16 (1), 2950-2962.
- Golparvar, M., M. Kamkar, and Z. Javadian. 2012. Moderating Effect of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviours: Job Stress Multiple Functions Approach. *International Journal of Psychological Studies*, 4 (4), 99-112.
- Harini, D., A. Wahyudin, dan I. Anisykurlillah. 2010. Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behaviour: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. Paper dipresentasikan pada acara Simposium Nasional Akuntansi XV, Purwokerto.
- Hsieh, Y. H. and M. L. Wang. 2012. The Moderating Role of Personality in HRM – from The Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective. *International Management Review*, 8 (2), 5-18.
- Robinson, S. L. and R. J. Bennett. 1995. A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multi-Dimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.

Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Rustiarini, Ni Wayan. 2014. Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderisasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 11 Nomor 1.

Ugoji, E. I. and G. Isele. 2009. Stress Management and Corporate Governance in Nigerian Organizations. *European Journal of Scientific Research*, 27 (3), 472-478.