



Talkshow & Call for Paper:

**“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023**

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

**MENGURAI ETERNALISME AKUNTAN: BAGAIMANA AMBIGUITAS
PERAN MENDORONG PERILAKU KERJA YANG BERLEBIHAN**

Angelia Pribadi ¹, Rini Raharti ^{2*}, Clara Wuri Vitaningsih ³

riniraharti@janabadra.ac.id^{2*}

^{1,2,3} Universitas Janabadra, Yogyakarta

Abstract

This study examines the relationship between role ambiguity and eternalism behavior in the accountant's work environment. This research data was collected by distributing questionnaires to accountants with at least one year of experience and who have worked on projects as a team. A total of 111 questionnaire data were successfully processed using regression analysis. The results showed a significant influence between role ambiguity and accountants' eternalism behavior in the workplace. These findings are essential to understanding that the vagueness of roles contributes to over-engagement in work. For accountants with role ambiguity in the workplace, this research provides a solid basis for developing management strategies that effectively overcome role ambiguities that can minimize stress, improve priority setting, and avoid unbalanced tradeoffs in work. The limitation of this research is that it has not considered team cohesion and the proactive personality that underlies each individual's actions. The practical contribution is that organizations can reduce behavioral eternalism by reinforcing more apparent role management and supporting a work balance for organizational members. The novelty of this research is the relationship of eternalism behavior with role ambiguity. This behavior of eternalism indicates the process of a person carrying out his work

Keywords: *Role Ambiguity, Eternalism, Accountants, Projects, Teams*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menelaah hubungan antara ambiguitas peran dan perilaku eternalisme di lingkungan kerja akuntan. Data riset ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada akuntan yang berpengalaman minimal 1 tahun, dan pernah mengerjakan proyek secara tim. Sebanyak 111 data kuesioner berhasil diolah dengan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara ambiguitas peran dan perilaku eternalisme akuntan di tempat kerja. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bahwa ketidakjelasan peran itu berpengaruh

* Corresponding author's e-mail: riniraharti@janabadra.ac.id²



Talkshow & Call for Paper:

**“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023**

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

kepada tingkat keterlibatan berlebihan dalam pekerjaan. Bagi akuntan yang mengalami ambiguitas terhadap strategi kerja, penelitian ini menyediakan dasar yang kuat untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif dalam mengatasi ambiguitas peran yang dapat meminimalkan tingkat stres, meningkatkan pengaturan prioritas, dan menghindari pengorbanan yang tidak seimbang dalam pekerjaan. Riset ini tidak memasukkan bahasan kohesi tim dan kepribadian proaktif yang mendasari tindakan seseorang. Kontribusi praktisnya adalah bahwa organisasi dapat mengurangi perilaku eternalisme dengan memperkuat manajemen peran yang lebih jelas dan mendukung keseimbangan kerja bagi anggota organisasi. Kebaruan di riset ini adalah keterhubungan tindakan eternalisme dengan perilaku ambiguitas peran.

Kata kunci: Ambiguitas Peran, Eternalisme, Akuntan, Projek, Tim

I. PENDAHULUAN

Setiap tim kerja dituntut untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan di awal terbentuknya tim itu. Sebuah tim terdiri dari berbagai macam karakter individu dan perilaku dalam menghadapi target kerja ini. Misalkan dalam tim kerja akuntan pendidik dalam memenuhi target kinerja yang ditentukan oleh LAMEMBA. LAMEMBA adalah lembaga akreditasi mandiri ekonomi manajemen bisnis dan akuntansi yang dibentuk berdasarkan SK Kemendikbud nomor 186/M/2021 dan bertugas melakukan proses akreditasi untuk program studi di bidang Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi. Karena mereka ditugaskan secara khusus ke fakultas ekonomi saja, tentunya ketentuan pencapaian akreditasi yang bagus membutuhkan kerja sama yang baik di dalam tim tenaga pengajar itu sendiri. Sebagai tenaga pendidik, tentu saja seluruh dosen diwajibkan melakukan Tri Dharma Perguruan tinggi dan dilaporkan setiap akhir semester. Kegiatan Tri Dharma ini juga merupakan bagian yang dinilai oleh LAMEMBA ini. Misalnya untuk penelitian yang mewajibkan dosen berkolaborasi dengan mahasiswa. Selain itu juga dari segi pengajaran diminta untuk melakukan merdeka belajar yang keseluruhan mata kuliah yang ditawarkan akan mengalami persaingan dengan matakuliah serupa yang ditawarkan oleh kampus lain. Program ini tentu saja juga berdampak kepada peminatan mahasiswa terhadap pelajaran yang diampu oleh dosen yang berasal dari suatu universitas. Pemenuhan item yang dinilai oleh LAMEMBA ini membuat tenaga pendidik harus berkoohesi secara koordinasi tentang tugas yang diberikan dan dilakukan. Pekerjaan rumah yang terbesar dari tim dosen ini adalah menyelaraskan kurikulum materi dengan kebutuhan

* Corresponding author's e-mail: riniraharti@janabadra.ac.id²



Talkshow & Call for Paper:

**“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023**

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

pemangku kepentingan serta memberikan tingkat penilaian yang tinggi oleh LAMEMBA. Kemudian untuk Abdimas juga sangat diperhatikan kemanfaatannya oleh LAMEMBA untuk mendongkrak penilaian akreditasi kampus.

Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa akuntan pendidik dalam kesehariannya tidak hanya berprofesi sebagai pengajar saja, namun mereka juga bebas berpraktik sebagai praktisi di luar kampus. Sehingga tidak jarang dari mereka yang berperan lebih dari satu yaitu pengajar saja, namun juga memerankan tanggung jawab yang berbeda namun sama bobot kepentingannya. Selanjutnya, multi peran ini juga mendominasi muncul konflik peran kepada akuntan pendidik ketika diberikan kewajiban memenuhi tri darma perguruan tinggi yang harus sesuai dengan persyaratan administrasi LAMEMBA. Lebih lagi jika terjadi ketidakjelasan instruksi yang diberikan, sehingga menimbulkan kebingungan anggota tim atas tugas atau pembagian tugas mana yang harus diselesaikan. Kebimbangan peran ini mengakibatkan ketidak teraturan cara penyelesaian tugas. *Eternalism* ini terkait dengan pandangan seseorang terhadap waktu. Akuntan pendidik yang ber*eternalism* itu memandang semua waktu adalah penting (Rovelli, 2019; Slavov, 2020; Viebahn, 2020). Oleh karena itu, penugasan semua harus diselesaikan, dan mereka masih memikirkan tugas yang telah lewat dan bersiap untuk tugas yang akan datang, meskipun mereka masih berada di pengerjaan tugas masa sekarang. Tindakan ini menggambarkan akuntan pendidik mengulur pekerjaannya, dengan alasan kesempurnaan, dan cenderung menyalahkan orang lain atas kekurangan keluaran yang terjadi. Pertimbangan terjadi ambiguitas peran yang merupakan posisi seseorang dalam menghadapi kompleksitas tugas dimungkinkan lebih memunculkan adanya perilaku *eternalism* di diri akuntan pendidik. Agar lebih memudahkan pemahaman, riset ini bertujuan membuktikan munculnya *eternalism* di kalangan akuntan pendidik yang memposisikan dirinya ambigu terhadap peran di penugasannya.

Metoda penelitian ini adalah kuantitatif, dan data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada tenaga pendidik di seluruh perguruan tinggi negeri dan swasta yang ada di Indonesia. Formulir kuesioner dibuat dalam tautan *google form*. Selanjutnya data diolah menggunakan regresi.

Riset ini berkebaruan di pembahasan modelnya yaitu menguji variabel ambiguitas peran yang diduga sebagai determinasi timbulnya perilaku *eternalism*. Riset sebelumnya (Abramis,

* Corresponding author's e-mail: riniraharti@janabadra.ac.id²



Talkshow & Call for Paper:

**“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023**

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

1994; Ghorpade et al., 2011; Maden-Eyiusta, 2021; Yousef, 2000) membahas ambiguitas peran yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Pembahasan situasi karyawan menghadapi sikapnya atas kompleksitas tugas belum dibahas di riset sebelumnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Gangguan Kognitif (*Cognitive Dissonance Theory*)

Teori gangguan kognitif ini menggambarkan keadaan kebimbangan atas keyakinan perannya dipekerjaan yang saling bertentangan (Festinger, 1962; Jean Tsang, 2019). Kebimbangan ini juga membuat akuntan pendidik mengambil sikap bimbang untuk memutuskan pekerjaan yang harus didahulukan. Kebimbangan ini disebabkan oleh keyakinan yang saling bertolak belakang atas peran yang terjadi. Satu sisi mereka berperan sebagai pengajar yang menuntut mereka harus memenuhi tri darma perguruan tinggi dan disesuaikan dengan standar administrasi dari LAMEMBA. Sedangkan di sisi yang lain, adalah berperan sebagai praktisi di luar kampus. Posisi ini menuntut tanggung jawab yang tidak ringan. Akuntan pendidik yang berpraktik di luar mereka dituntut tanggung jawab yang tidak ringan atas jasa yang mereka berikan. Hasil dari pekerjaan mereka adalah sebagai dasar pengambilan keputusan yang berdampak kepada masa depan industri yang menggunakan jasa mereka.

2.2. Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity*)

Ambiguitas peran dibahas pertama kali oleh Rizzo et al. (1970). Ambiguitas peran adalah ketidakjelasan peran yang dikerjakan, dan semua saling bertentangan. Akuntan pendidik yang menuntut untuk memenuhi tugas tridarmanya namun tidak diberikan arahan tentang kriteria yang harus dipenuhi agar sesuai dengan standar administrasi lembaga akreditasi menjadikan mereka hanya memenuhi tugas seadanya dan pekerjaan menjadi tidak terarah. Akuntan pendidik yang diberikan target kerja, tentu saja menempatkan dirinya sebagai karyawan yang harus diberikan informasi yang jelas atas perannya. Ketidakjelasan instruksi pekerjaan ini menyebabkan tenaga pendidik kehilangan informasi atas peran yang harus dilakukannya.

Ambiguitas peran ini bisa timbul dari perkembangan dinamika industri. Perkembangan dinamika industri ini menimbulkan kesulitan tersendiri dalam hal penyesuaian kurikulumnya. Semakin berkembang perindustrian, semakin banyak permintaan output khusus yang dituntut oleh pemangku kepentingan terhadap lulusan perguruan tinggi. Selanjutnya, peraturan dan kebijakan akuntansi yang berubah-ubah juga menyebabkan akuntan pendidik harus merevisi materi pembelajarannya agar sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku. Selain itu, beberapa dari akuntan pendidik juga berkepran sebagai praktisi yang

* Corresponding author's e-mail: riniraharti@janabadra.ac.id²



Talkshow & Call for Paper:

“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “, 6 Desember 2023

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

menuntut tanggungjawab yang sama levelnya dengan tugas sebagai akuntan pendidik. Tuntutan berbagai peran ini saling bertentangan dan memerlukan focus yang berbeda. Ketika kebimbangan peran itu timbul, akuntan pendidik melakukan pekerjaannya tidak teratur dan terjadi risiko ketidakmampuan memenuhi target kerjanya.

2.3. Eternalisme (*Eternalism*)

Eternalism menurut (Slavov, 2020) adalah pandangan bahwa semua waktu adalah sama nyatanya. Isitilah ini mendukung relativitas keserentakan waktu sehingga tidak ada waktu sekarang, kemarin, besok yang berdiri sendiri. Penyamaan waktu ini adalah masalah yang rumit, karena menyangkut tentang kebenaran pernyataan di zona waktu tersebut. Tenaga pendidik yang mengalami ambiguitas peran, sangat rentan terjerumus kepada pengakuan keserentakan waktu. Mereka menganggap semua waktu itu adalah penting. Sehingga mereka melupakan ritme kerja yang seharusnya mereka bangun. Seseorang yang terjerumus di situasi ini biasanya menjadi panik dan semakin tinggi kemungkinan ketidakcapaian target kerja. Riset ini memadankan *eternalism* dengan kata panik karena ritme kerja yang digambarkan pada definisi *eternalism* adalah mencerminkan kepanikan seseorang menghadapi keserentakan deadline tugasnya.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Tenaga pendidik yang merupakan tim kerja ini dibentuk secara mandatory oleh fakultas atau bahkan universitas. Target pemenuhan poin akreditasi membutuhkan konsentrasi penuh dan harus bertindak cepat dalam pengambilan keputusan. Namun, dalam pengerjaannya tidak sedikit situasi ambigu yang terjadi. Antino et al. (2019) menyebutkan bahwa ambigu yang terjadi itu meliputi kebimbangan di-interpersonal anggota kelompok yang mencakup kebingungan, ketidakpastian dan gangguan lainnya. Kebimbangan ini bisa terjadi disebabkan oleh keambiguan instruksi tentang isi tugas yang dilakukan, perbedaan sudut pandang, ide, serta pendapat. Ambiguitas peran ini berdampak kepada tingkat kinerja individu dan tim (Chen et al., 2021; Jehn et al., 1999; Leo et al., 2015; Maden-Eyiusta, 2021; Onyemah, 2008). Kinerja yang terdampak ini menimbulkan pandangan keserentakan waktu penyelesaian tugas. Keserentakan waktu ini menyebabkan seseorang tidak mampu menuntaskan target kerjanya, karena menganggap pekerjaan yang sudah

* Corresponding author's e-mail: riniraharti@janabadra.ac.id²



Talkshow & Call for Paper:

**“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023**

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

lewat, sekarang dan masa datang itu tidak ada batasannya. Sehingga bisa disimpulkan bahwa ambiguitas peran itu mempengaruhi eternalisme. Berdasarkan argumentasi di atas, maka hipotesis yang dibentuk adalah:

H1: Ambiguitas Peran berpengaruh positif terhadap eternalisme.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi untuk penelitian ini adalah dosen yang bekerja di Universitas Negeri dan Swasta. Sedangkan sampel di penelitian ini adalah dosen fakultas ekonomi dan bisnis di seluruh Indonesia. Alasan utamanya adalah pemenuhan poin akreditasi LAMEMBA ini cukup ketat dan menuntut dosen di fakultas untuk lebih focus mentaatinya. Cara yang ditempuh oleh masing-masing prodi adalah memberikan instruksi penugasan kepada dosen yang berada di bawah naungan prodi tersebut.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Universitas Negeri dan Swasta di Indonesia.

3.3. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data di penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang disusun di formulir google. Tautan dari formulir ini disebarikan kepada seluruh dosen fakultas ekonomi dan bisnis dalam kurun waktu 2 (dua) bulan. Data yang masuk ke peneliti diinput sesuai pendapat responden per indikator variabel.

3.4. Definisi Operasional Variabel

- a) Ambiguitas peran adalah perasaan kebimbangan atas instruksi peran pekerjaannya. Peran anggota di pekerjaan meliputi tanggungjawab yang harus diemban dan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Tanggungjawab di peran pekerjaan yang dimaksud adalah seorang pendidik yang bertanggungjawab memenuhi tridarma perguruan tingginya, dan dibebani berbagai tanggung jawab administrasi kampus.



Talkshow & Call for Paper:

**“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023**

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

- b) Eternalism adalah penyetaraan waktu. Tidak ada batasan waktu lampau, sekarang dan masa depan. Situasi pekerjaan yang rumit kadang membuat seseorang bertindak menyetarakan seluruh deadline pekerjaan meskipun ada yang sudah terjadi.

3.5. Instrumen Pengukuran

- a) Ambiguitas Peran diukur dengan instrumen sebagai berikut (Onyemah, 2008). Instrumen ini menggunakan skala likert 5 tahapan yang dimulai dari sangat setuju (1) ke sangat tidak setuju (5):
- 1) Saya tau betul apa yang diharapkan dari saya
 - 2) Saya tau apa tanggungjawab saya
 - 3) Penjelasan instruksi tugasnya jelas tentang apa yang harus dikerjakan
 - 4) Saya memperoleh kejelasan tujuan rencana dan tujuan tugas saya
 - 5) Saya merasa yakin tentang berapa banyak otoritas yang saya miliki
- b) Eternalism (Slavov, 2020). Instrumen ini menggunakan skala likert 5 tahapan yang dimulai dari sangat setuju (1) ke sangat tidak setuju (5):
- 1) Saya sangat peduli dengan batasan waktu penugasan saya
 - 2) Bagi saya hari kemarin, hari ini, dan hari esok itu tiada terbatas
 - 3) Saya tidak bisa lepas dari bayang-bayang waktu kemarin di masa sekarang meskipun tugas sudah selesai
 - 4) Dalam benak saya ketuntasan pekerjaan itu adalah mampu menaklukan seluruh batasan waktu

3.6. Teknik Analisis Data

Data di penelitian ini diuji menggunakan regresi sederhana. Regresi sederhana ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel yaitu variabel ambiguitas peran sebagai independen, dan variabel terikat yaitu eternalisme. Regresi sederhana ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bersifat linier, yaitu perubahan pada variabel bebas akan diikuti oleh perubahan pada variabel terikat secara proporsional. Secara sistematis, regresi sederhana di riset ini dirumuskan sebagai berikut:

* Corresponding author's e-mail: riniraharti@janabadra.ac.id



Talkshow & Call for Paper:

**“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023**

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

$$Y = a + bX$$

$$Et = a + b(AP)$$

Dimana:

Et= Eternalisme adalah variabel terikat; AP= Ambiguitas Peran adalah variabel bebas

a= konstanta; b= adalah koefisien regresi

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden

Responden di penelitian ini adalah seluruh dosen di fakultas ekonomika dan bisnis baik di Universitas Negeri atau Swasta. Syarat khusus dari responden adalah pernah bekerja dalam tim dalam kurun waktu pengalaman minimal 1 (satu) tahun. Sebanyak 200 (dua ratus) kuesioner disebarikan, namun yang berhasil diolah adalah 113 (seratus tiga belas) responden. Berikut deskripsi responden di penelitian ini.

**Tabel 1
Rentang Usia Responden**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
RAV	111	3,00	5,00	4,32	0,52
ETERV	111	2,00	5,00	4,03	0,72

Ket: RAV= Ambiguitas Peran Rerata; ETERV= Eternalisme Rerata

4.2. Berdasarkan Rentang Usia Responden

Responden di penelitian ini kebanyakan berentang kerja sebanyak 25-35 tahun atau sebanyak 30%. Selanjutnya untuk rentang usia 36-40 tahun sebanyak 27%. Kemudian rentang usia 41-50 tahun sebanyak 26%. Responden paling sedikit adalah dengan usia di atas 50 tahun yaitu sebanyak 17%. Data responden ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis kebanyakan masih berusia muda yaitu 25-35 tahun. Usia ini adalah masa yang sangat produktif dalam bekerja, dan sangat memungkinkan diberikan terapi kohesi tim sebagai penanggulangan tingkat kepanikan seseorang akibat dari ketidakfahaman informasi yang diterimanya.

**Tabel 2
Rentang Usia Responden**

No	Rentang Usia Reponden	Jumlah	Persentase
1	25-35 tahun	33	30%

* Corresponding author's e-mail: riniraharti@janabadra.ac.id²



Talkshow & Call for Paper:

**“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023**

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

2	36-40 tahun	30	27%
3	41–50 tahun	29	26%
4	>50 tahun	19	17%
Total		111	100%

4.3. Jenis Pekerjaan

Data responden ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah murni tenaga pendidik. Sedangkan selanjutnya adalah tenaga pendidik yang berwiraswasta. Wiraswasta ini termasuk profesi tenaga pendidik sebagai konsultan. Profesi ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik kebanyakan mengaplikasikan teori pembelajaran mereka di dunia pekerjaan. Sedangkan sebagian lagi adalah berprofesi di tempat lain sebagai karyawan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Gambaran responden ini menunjukkan bahwa partisipan yang memberikan pendapat di riset ini berpengalaman dalam pekerjaan tim baik sebagai anggota, maupun memimpin sebuah tim pekerjaan.

**Tabel 3
Jenis Pekerjaan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Tenaga Pendidik	61	55%
2	Karyawan swasta	9	8%
3	Wiraswasta	31	28%
4	Lain-lain	10	9%
Total		111	100%

4.4. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dapat dimunculkan dari nilai *corrected item-total correlation* dengan membandingkannya dengan nilai r square untuk pengujian satu arah. Nilai korelasi harus menunjukkan lebih besar dari r square yaitu 0,195. Sedangkan uji reliabilitas data kuesioner ditunjukkan nilai *alpha cronbach* di atas 0,70. Berikut disajikan tabel hasil uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 4

* Corresponding author's e-mail: riniraharti@janabadra.ac.id²



Talkshow & Call for Paper:

**“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023**

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

Validitas dan Reliabilitas		
Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Alpha Cronbach</i>
Ambiguitas peran		0,746
RA1	0,619	
RA2	0,434	
RA3	0,685	
RA4	0,525	
RA5	0,374	
Eernalism		0,754
ET1	0,371	
ET2	0,579	
ET3	0,645	
ET4	0,619	

Tabel 5
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Role Ambiguity	111	3,00	5,00	4,32	0,52
Eternalism	111	2,00	5,00	4,03	0,72

Sumber: data diolah (2023)

4.5. Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian pengaruh antar variabel, menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh kepada tindakan eternalisme. Hasil pengujian regresi ini menunjukkan angka signifikan sebesar 0,040 atau setara dengan nilai signifikansi 0,05 (5%). Sedangkan untuk model riset ini tertunjukkan dari hasil R Square. Hasil R Square ini menggambarkan bahwa model riset mampu menjelaskan hubungan variabelnya sebesar 38%, sedangkan yang selain itu dijelaskan oleh variabel lain di luar amatan riset ini. Sedangkan nilai beta menunjukkan arah hubungan variabel-variabelnya. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel ambiguitas peran dan tindakan eternalism. Berikut tabel hasil pengujiannya.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R Square	Beta	Sig
Ambiguitas Peran	0,038	0,195	0,04**

***) signifikansi 5%



Talkshow & Call for Paper:

**“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023**

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

4.6. Pembahasan dan Implikasi

Penelitian ini membahas tentang tim yang dibentuk secara mandatory untuk memenuhi target kinerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh LAMEMBA. Dalam pelaksanaan tugasnya, terjadi ketidakjelasan informasi yang menyebabkan masing-masing individu menjadi tidak memahami maksud sebenarnya dari pemberi mandate. Ketidakjelasan informasi ini menimbulkan ambiguitas peran di dalam anggota tim. Ambiguitas peran ini membuat individu bereternalism dalam menghadapi tugasnya masing-masing. Hasil pengujian membuktikan bahwa ambiguitas peran berpengaruh kepada perilaku eternalisme akuntan pendidik. Ambiguitas peran yang terjadi di kalangan akuntan pendidik menyebabkan seseorang tidak mampu menentukan arah pekerjaan mereka. Karena tidak mampu menentukan arah pekerjaannya, maka cara bekerja mereka juga cenderung tidak selesai. Alasan mereka tidak menyelesaikan tugas adalah ketidakjelasan perintah kerja dan deadline pekerjaan, sehingga mereka menganggap seluruh pekerjaan baik masa lalu, sekarang dan masa depan harus dikerjakan. Namun, mereka tidak mampu menempatkan prioritas pekerjaannya sehingga memunculkan ketidakaturan ritme pekerjaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Tenaga pendidik selalu dihadapkan dengan permasalahan pemenuhan keinginan pemangku kepentingan di industry yang berdampak kepada kesiapan kurikulum materi yang mereka ajarkan. Bahkan aka nada pemeriksaa Oleh karena itu auditor pendidik dituntut untuk memahami berbagai isu terbaru yang terkait dengan permasalahan akuntansi dan auditing. Lebih lagi pada era serba digital ini menuntut auditor pendidik agar menyelaraskan materi pembelajaran mereka agar tidak tertinggal dengan perkembangan kasus yang terjadi di lingkungan nyata. Salah satu cara untuk menyelaraskan isi kurikulum ini yaitu auditor pendidik di universitas membentuk tim penyusun kurikulum matakuliah auditing. Namun permasalahannya adalah tidak semua auditor pendidik mampu berkohehi kepada tim ini karena banyaknya instruksi tugas yang harus mereka selesaikan. Selain itu cara penyampaian instruksi yang tidak jelas juga menyebabkan ketidaksingkronan pemahaman anggota tim dan mengganggu kekompakan tim.

* Corresponding author's e-mail: riniraharti@janabadra.ac.id²



Talkshow & Call for Paper:

“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

Riset ini bertujuan untuk menginvestigasi perilaku akuntan pendidik yang berkecenderungan tidak mampu menata ritme pekerjaan. Ketidakkampuan itu diakibatkan oleh ambiguitas peran yang dialaminya. Ambiguitas menyebabkan kebimbangan seseorang atas pekerjaan yang harus diprioritaskan. Akibatnya, seseorang yang berambiguitas peran ini menganggap semua waktu itu penting dan pekerjaan menjadi tidak terkoordinir dengan baik.

5.2 Saran

Riset ini berkebatasan yaitu pertama, belum mengukur ambiguitas peran yang terjadi kepada individu di dalam tim kerja yang solid. Bahasan ini masih bersifat umum. Kesolidan tim membentuk kelekatan anggota tim sehingga ketidakteraturan pekerjaan menjadi tidak terlihat. Riset selanjutnya hendaknya menambahkan bahasan tentang kelekatan tim yang berfungsi sebagai pengurang efek perilaku eternalisme anggota tim. Kedua, kepribadian proaktif anggota tim dianggap sama. Riset berikutnya hendaknya mempertimbangkan kepribadian proaktif dari masing-masing anggota tim.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abramis, D. J. (1994). Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: Meta-analyses and review. *Psychological Reports*, 75(3_suppl), 1411-1433.
<https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.3f.1411>
- Antino, M., Rico, R., & Thatcher, S. M. (2019). Structuring reality through the faultlines lens: The effects of structure, fairness, and status conflict on the activated faultlines–performance relationship. *Academy of Management Journal*, 62(5), 1444-1470.
<https://doi.org/10.5465/amj.2017.0054>
- Chen, H., Jiao, J., Yang, N., & Wang, X.-H. (2021). How identity conflict and identity synergy influence innovative performance of employees with multiple team membership. *Psychological Reports*, 124(2), 792-808. <https://doi.org/10.1177/0033294120916863>
- Festinger, L. (1962). Cognitive dissonance. *Scientific American*, 207(4), 93-106.
- Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2011). Personality as a moderator of the relationship between role conflict, role ambiguity, and burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(6), 1275-1298. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00763.x>
- Jean Tsang, S. (2019). Cognitive discrepancy, dissonance, and selective exposure. *Media Psychology*, 22(3), 394-417.
- Jehn, K. A., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict and performance in workgroups. *Administrative science quarterly*, 44(4), 741-763. <https://doi.org/10.2307/2667054>
- Leo, F. M., González-Ponce, I., Sánchez-Miguel, P. A., Ivarsson, A., & García-Calvo, T. (2015). Role ambiguity, role conflict, team conflict, cohesion and collective efficacy in sport teams: A multilevel analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 20, 60-66.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.04.009>

* Corresponding author's e-mail: riniraharti@janabadra.ac.id²



Talkshow & Call for Paper:

**“PERAN EDUPRENEURSHIP SEBAGAI SPIRIT DALAM MEMBANGUN EKONOMI KREATIF “,
6 Desember 2023**

Vol.3 No.1 Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

- Maden-Eyiusta, C. (2021). Role conflict, role ambiguity, and proactive behaviors: does flexible role orientation moderate the mediating impact of engagement? *The International Journal of Human Resource Management*, 32(13), 2829-2855.
- Onyemah, V. (2008). Role Ambiguity, Role Conflict, and Performance: Empirical Evidence of an Inverted-U Relationship. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(3), 299-313. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134280306>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Rovelli, C. (2019). Neither presentism nor eternalism. *Foundations of Physics*, 49(12), 1325-1335.
- Slavov, M. (2020). Eternalism and Perspectival Realism About the ‘Now’. *Foundations of Physics*, 50(11), 1398-1410. <https://doi.org/10.1007/s10701-020-00385-x>
- Viebahn, E. (2020). Presentism, eternalism and where things are located. *Synthese*, 197(7), 2963-2974. <https://doi.org/10.1007/s11229-018-1816-6>
- Yousef, D. A. (2000). The interactive effects of role conflict and role ambiguity on job satisfaction and attitudes toward organizational change: A moderated multiple regression approach. *International Journal of Stress Management*, 7(4), 289-303. <https://doi.org/10.1023/A:1009593913606>