

**PERAN 3 KARAKTERISTIK ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP
KINERJA AKUNTAN PUBLIK PADA KAP “X”: DI SURABAYA**

Jonathan

Akuntansi/Fakultas Bisnis dan Ekonomika

jonathanhadi95@yahoo.com

Dr. Bonnie Soeherman S.E., M.Ak.

Fakultas Bisnis dan Ekonomika

bee7179@gmail.com

ABSTRAK - Setiap organisasi pasti memiliki sebuah visi dan misi tersendiri yang harus dicapai oleh suatu organisasi, apapun jenis organisasi tersebut. Idealnya, segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi tersebut harus mengacu pada visi dan misi yang sudah ditetapkan. Ada organisasi yang berhasil dan ada pula yang gagal dalam pencapaian misi dan visi organisasi itu sendiri. Seperti halnya dengan KAP “X” yang bergerak pada bidang jasa, yang memberikan layanan audit serta konsultasi. Pada organisasi yang bergerak dibidang service oriented seperti KAP “X”, sumber daya manusia merupakan sumber daya dan aset utama. Karena dalam bidang jasa, manusia memegang peranan besar dalam proses produksi dan penyampaian jasa, sehingga besar kemungkinan terjadi tekanan dalam suatu pekerjaan tersebut, entah tekanan yang berasal dari klien maupun tekanan dari KAP itu sendiri. Sehingga dalam hal ini, Stoltz membuat suatu teori mengenai kecerdasan manusia dalam menghadapi suatu tekanan yang disebut Adversity Quotient. Stoltz membagi daya tahan manusia kedalam tiga tahap yang dimulai dari yang memiliki daya tahan paling besar menuju daya tahan paling rendah, yakni climber, camper, dan quitter. Dengan teori yang dikembangkan oleh Stoltz, maka kita dapat mengetahui bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang dimiliki oleh KAP “X” saat menghadapi suatu tekanan.

Kata Kunci: *Adversity Quotient*, kinerja, akuntan publik, ketahanan

PENDAHULUAN

Agar suatu perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitor, maka kinerja suatu perusahaan dituntut untuk menjadi lebih efisien dan efektif serta tetap mempertahankan kualitas produk maupun kualitas layanan terhadap konsumen agar dapat terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Sistem pengukuran kinerja menjadi suatu isu yang relevan bagi para peneliti maupun para praktisi sejak akhir tahun 1980. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengukur suatu tindakan apakah telah dilakukan secara efisien dan efektif. Suatu pengukuran telah menangkap suatu esensi dari kinerja organisasi dan merupakan dasar dari pengukuran kinerja (Guitierrez et al, 2015). Karyawan menjadi unsur strategis yang berperan penting, karena kinerja karyawan secara langsung dapat mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan oleh suatu badan usaha dan kepuasan konsumen itu sendiri. Menurut Gibson (2013), terdapat 3 kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja yang antara lain variabel individu, variabel psikologi, dan faktor organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dan memiliki banyak tantangan yang ada didalamnya, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Manusia memiliki perasaan, pikiran, bisa malas, bisa rewel, tidak seperti mesin atau sumber daya lain yang dapat diatur sesuka hati pengaturnya (Hariandja, 2002).

Dalam menyelesaikan suatu masalah dan menghadapi suatu kesulitan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia itu sendiri, karena manusia akan merasa senang atau sebaliknya bergantung pada bagaimana seseorang menyelesaikan dan menghadapi masalah yang diterimanya. Ada sebuah teori yang disebut *Adversity Quotient* (AQ) yang dikembangkan oleh Stoltz, yang merupakan refleksi seseorang dalam menghadapi masalah. Tipe respon tersebut disebut dengan *Adversity Quotient* sederhana yang berhubungan dengan *Emotional Quotient* (EQ). Terkadang respon tersebut muncul secara seketika. (Pangma et al, 2009) Menurut Stoltz (2000) terdapat tiga kelompok tipe manusia yang ditinjau dari tingkat kemampuannya yang antara lain adalah *Quitter*, *Camper*, dan *Climber*.

Studi ini merupakan *Explanatory Research* yaitu bertujuan untuk melihat bagaimana peran dari *Adversity Quotient* yang melekat pada tiap akuntan terhadap

kinerja akuntan perusahaan agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut, maka acuan penelitian dilakukan berdasarkan *Research Question* sebagai berikut.

1. Bagaimana tolok ukur kinerja akuntan yang baik?
2. Bagaimana kinerja seorang akuntan saat menghadapi tekanan?
3. Bagaimana peran dari *Adversity Quotient* (AQ) terhadap kinerja akuntan?

Penelitian yang dibuat oleh peneliti bersifat basic research, karena penulis bertujuan ingin mengetahui bagaimana hasil yang didapat dari penerapan *Adversity Quotient* yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan terutama bagian akuntan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Adapun penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menyediakan landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya untuk menggali lebih dalam mengenai tes *Adversity Quotient* yang akan berpengaruh pada suatu kinerja perusahaan.
2. Penelitian ini juga dapat diaplikasikan oleh perusahaan sebagai bahan pembandingan alternatif dalam mencapai kinerja perusahaan yang efektif serta efisien. Sehingga perusahaan akan lebih memahami mengenai strategi perusahaan yang digunakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Ruang lingkup pada penelitian ini digunakan sebagai batasan dari proses penelitian yang dilakukan dalam pengumpulan informasi. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian tetap berfokus pada rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini memiliki batas ruang lingkup pada hasil penerapan *Adversity Quotient* (AQ) pada kinerja seorang akuntan. Peneliti akan melakukan pembahasan mengenai tiga kelompok tipe manusia dalam *Adversity Quotient* yakni Mereka yang Berhenti (*Quitter*), Mereka yang Berkemah (*Campers*), dan Para Pendaki (*Climbers*). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan badan usaha KAP "X" yang berada di Surabaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari KAP "X" yang berada di Surabaya pada tahun 2016. Sehingga, dalam penelitian ini peneliti akan berfokus pada bagaimana ketiga kelompok tipe manusia ini akan mempengaruhi suatu kinerja seorang akuntan publik pada KAP

“X” yang berada di Surabaya dengan menggunakan data yang didapat pada tahun 2016 dalam pandangan *Adversity Quotient*.

KAJIAN PUSTAKA

Sebagaimana yang diungkapkan Stoltz (2000) *adversity quotient* sebagai kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara teratur. *Adversity quotient* membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari seraya tetap berpegang teguh pada prinsip dan impian tanpa memperdulikan apa yang sedang terjadi.

Menurut Stoltz (2000), kesuksesan dalam hidup seseorang diumpamakan sebagai suatu “pendakian” yang menggerakkan tujuan hidup seseorang ke depan, apa pun tujuan orang tersebut. Orang-orang yang sukses memiliki dorongan yang mendalam untuk berjuang, untuk maju, untuk meraih cita-cita, dan mewujudkan impian mereka (Stoltz, 2000). Tetapi, sering kita jumpai seseorang ketika dihadapkan pada tantangan hidup, kebanyakan dari mereka berhenti berusaha sebelum tenaga dan batas kemampuan mereka benar-benar teruji. Respons setiap orang tentu berbeda dalam memandang dan mencapai suatu tujuan, dan tentunya kesuksesan dan kebahagiaan yang mereka dapatkan juga akan berbeda.

Didalam merespon suatu kesulitan terdapat tiga kelompok tipe manusia ditinjau dari tingkat kemampuannya (Stolz, 2000):

a. Mereka yang Berhenti (*Quitter*)

Quitters, mereka yang berhenti adalah seseorang yang memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur dan berhenti apabila menghadapi kesulitan.

b. Mereka yang Berkemah (*Campers*)

Campers atau *satis-ficer* (dari kata *satisfied* = puas dan *suffice* = mencukupi). Golongan ini puas dengan mencukupkan diri dan tidak mau mengembangkan diri.

c. Para Pendaki (*Climbers*)

Climbers (pendaki) mereka yang selalu optimis, melihat peluang-peluang, melihat celah, melihat senoktah harapan di balik keputusan, selalu bergairah untuk maju.

Jika dapat disimpulkan bahwa, ketika situasi dalam hidup seseorang menjadi semakin sulit, orang dengan tipe *quitters* akan langsung menyerah bahkan sebelum mulai “mendaki”, dan *campers* akan “berkemah di tengah pendakiannya yang belum selesai”, sementara *climbers* dapat terus “mendaki” hingga tujuan hidupnya tercapai tanpa mempedulikan rintangan dan kesulitan yang menghadang.

Performance Measurement adalah proses perhitungan mengenai seberapa efektif serta efisien dari suatu tindakan (Neely *et al*, 1996). Mengukur kinerja merupakan *metric* yang digunakan untuk menghitung seberapa efektif dan efisien dari suatu tindakan yang sudah lampau, sebagai perbandingan dengan target yang telah ditentukan (Neely *et al*, 1996). Suatu ukuran dapat mencerminkan kinerja suatu organisasi dan sebagai landasan untuk mengukur kinerja (Gunasekaran *et al*, 2004). Definisi dari target tersebut harus menjalani perubahan secara bertahap. Ketika target telah tercapai, maka harus menetapkan target baru yang dapat yakin untuk direalisasikan (Braz *et al*, 2011).

Standar umum pertama (IAI, 2011) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Seberapa pun tingginya kemampuan seseorang dalam bidang-bidang lain, termasuk dalam bidang bisnis dan keuangan, ia tidak dapat memenuhi persyaratan yang dimaksud dalam standar *auditing*, apabila ia tidak memiliki pendidikan serta pengalaman memadai dalam bidang *auditing*. Auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan guna mencapai kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti tersebut (Arens *et al*, 2012).

Menurut aturan SPA 200 (2013) dinyatakan bahwa penerapan pelatihan, pengetahuan, dan pengalaman yang relevan, dalam konteks *auditing*, akuntansi, dan kode etik, dalam pengambilan keputusan berdasarkan informasi tentang serangkaian tindakan yang semestinya dalam keadaan tertentu dalam perikatan audit. Hal ini disebabkan interpretasi terhadap ketentuan etika dan SPA yang relevan serta keputusan yang disyaratkan dalam audit tidak dapat dibuat tanpa penerapan pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan fakta dan kondisi

yang bersangkutan. Dalam SPA 200 bagian A15 mengenai Kode Etik Bagian A dikatakan bahwa “prinsip dasar yang disyaratkan oleh kode etik untuk di patuhi oleh seorang auditor adalah: Integritas, Objektivitas, Kompetensi dan Kecermatan Profesional, Kerahasiaan, dan Perilaku Profesional”. Sehingga dalam kasus ini seorang auditor harus berperilaku secara profesional dalam menerima seorang klien. Berdasarkan konstruk yang dikemukakan oleh De Angelo (1981), kompetensi diproksikan dalam dua hal yaitu pengetahuan dan pengalaman.

Independensi menurut Arens et al (2012) dapat diartikan mengambil sudut pandang yang tidak bias. Auditor tidak hanya harus independen dalam fakta, tetapi juga harus independen dalam penampilan. Independensi dalam fakta (*independence in fact*) ada bila auditor benar-benar mampu mempertahankan sikap yang tidak bias sepanjang audit, sedangkan independensi dalam penampilan (*independent in appearance*) adalah hasil dari interpretasi lain atas independensi ini.

Independensi menurut Mulyadi (2010) dapat diartikan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

DESAIN PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kualitatif Interaksi dengan metode Fenomenologis. Hal ini dikarenakan peneliti ingin menghimpun data berkenaan dengan konsep, pendapat, pendirian sikap, penilaian, dan pemberian makna terhadap situasi atau pengalaman dalam kehidupan. Penelitian ini dilakukan dalam situasi yang alami, sehingga tidak ada batasan dalam memaknai atau memahami fenomena yang dikaji. Pada penelitian ini, peneliti berusaha untuk melakukan pendalaman atas teori yang dikemukakan oleh Stoltz mengenai *Adversity Quotient* yang kemudian akan diterapkan dalam kinerja seorang akuntan.

Pendekatan kualitatif digunakan untuk menjawab penelitian atas peran *Adversity Quotient* pada kinerja dalam perusahaan terutama bagian akuntan perusahaan. Untuk mempermudah dalam mendapatkan jawaban tersebut, maka

peneliti menguraikannya melalui *research question* sebagai berikut. Peneliti akan melakukan pembacaan literatur. Peneliti akan melakukan analisis dokumen dengan mencari literature yang melakukan pembahasan mengenai tolok ukur kinerja akuntan yang baik. Analisis dokumen dilakukan agar peneliti dapat memahami bagaimana tolok ukur kinerja akuntan yang baik. Literatur yang akan peneliti gunakan antara lain, buku dan jurnal internasional maupun lokal. Peneliti akan memberikan kuisisioner kepada 10 akuntan yang sudah bekerja dan menggeluti pekerjaan dibidang akuntansi. Peneliti akan memberikan kuisisioner berupa *Adversity Response Profile (ARP) Quick Take* untuk menemukan respon yang dihasilkan dari 10 akuntan tersebut. Setelah peneliti memberikan kuisisioner kepada para akuntan, peneliti akan melakukan wawancara kepada akuntan tersebut. Peneliti akan melakukan wawancara dengan akuntan tersebut mengenai latar belakang akuntan tersebut dapat atau tidak dapat mengerjakan soal yang telah diberikan. Wawancara akan dilakukan secara *semi-structured* selama 15-25 menit. Peneliti akan melakukan pendekatan terlebih dahulu, agar wawancara lebih terbuka. Rincian dari aktivitas yang dilakukan peneliti untuk jadwal penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1. Peneliti akan melakukan analisis dokumen. Analisis dokumen yang akan dilakukan peneliti terkait dengan teori Adversity Quotient yang dikembangkan oleh Paul G. Stoltz. Peneliti akan mencari hubungan antara hasil yang didapat dari nilai Adversity Quotient terhadap akuntan dengan kinerja akuntan ketika diberikan suatu tekanan.

Untuk meningkatkan validitas atau kebenaran dari data yang di dapat, maka sumber data yang di dapat berasal dari beberapa sumber yang memiliki pengetahuan dan berperan di dalam penelitian yang dilakukan. Cara perolehan data di dalam penelirian melalui beberapa cara, yaitu dengan wawancara, observasi, dan analisis dokumen yang kemudian hasilnya akan ditinjau silang melalui proses triangulasi. Dari data yang di dapat berdasarkan sumber informasi tersebut akan dilakukan perbandingan untuk melihat konsistensi dari sumber tersebut. Jika terdapat perbedaan, maka peneliti akan melakukan pengumpulan sumber-sumber lain untuk meminimalisir bias yang ada.

Penelitian ini akan dimulai pada awal bulan Mei 2016 hingga November 2016. Peneliti akan membagi setiap bulannya terdapat empat minggu dalam penelitian. Penelitian akan dimulai pada minggu ketiga bulan Mei dimana peneliti akan melakukan penentuan topik yang akan digunakan. Pada minggu keempat bulan Mei hingga minggu kedua bulan Juni peneliti akan menyiapkan proposal yang terdiri atas tiga bab yakni pendahuluan, kajian pustaka, dan desain studi. Penyiapan proposal bab 1 yakni pendahuluan akan dilakukan peneliti pada minggu keempat bulan Mei. Penyiapan proposal bab 2 yakni kajian pustaka akan dilakukan peneliti pada minggu pertama bulan Juni. Penyiapan proposal bab 3 yakni desain studi akan dilakukan peneliti pada minggu kedua bulan Juni. Lalu akan dilanjutkan dengan melakukan revisi proposal secara keseluruhan dari bab 1 hingga bab 3. Pada bulan Juli peneliti akan berhenti sementara dalam melakukan penelitian. Penelitian dimulai kembali pada bulan Agustus. Pada minggu pertama bulan Agustus, peneliti akan melakukan revisi proposal kembali pada bab 1 dan bab 3. Hal ini dikarenakan peneliti harus membuat proposal secara mendetail. Pada minggu kedua hingga minggu keempat peneliti akan melakukan revisi proposal terkait penyajian bab 2. Hal ini dikarenakan peneliti akan menyesuaikan antara pembuatan kuisisioner dengan penyajian bab 2. Pada minggu pertama hingga minggu ketiga pada bulan September, peneliti akan mengumpulkan segala data dan mengelola data-data tersebut. Pada minggu keempat bulan September hingga minggu pertama bulan Oktober peneliti akan membuat hasil temuan peneliti yang akan dijasikan kedalam bab 4. Peneliti juga akan membuat pembahasan dari hasil temuan yang disajikan kedalam bab 4 yang akan dilakukan pada minggu kedua hingga minggu ketiga bulan Oktober. Selanjutnya, peneliti akan membuat kesimpulan yang akan disajikan kedalam bab 5 yang akan dilakukan pada minggu keempat bulan Oktober hingga minggu pertama bulan November. Pada minggu kedua bulan November peneliti akan melakukan revisi terakhir terhadap keseluruhan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Seorang akuntan dituntut untuk memiliki suatu independensi. Independensi yang dimaksud adalah akuntan tersebut bebas dari pengaruh pihak lain, tidak

dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya suatu kejujuran dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta mengenai kondisi perusahaan dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2010). Independensi memiliki peran yang sangat penting, karena opini akuntan independen bertujuan untuk menambah kredibilitas laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa independensi seorang akuntan sangat dijaga oleh masing-masing akuntan tersebut. Hal ini terbukti berdasarkan hasil wawancara dengan manager akuntan publik tersebut. “*Ngga ada yang nyontek, ataupun melirik temannya.*” Kata manager akuntan publik. (sumber: wawancara)

Hal ini terjadi karena para akuntan tersebut tetap mempertahankan independensi yang dimiliki oleh mereka. Apabila mereka melakukan tindakan curang, maka hal tersebut akan berpengaruh pada independensi mereka, dimana independensi yang dimiliki mereka akan menurun.

Peran yang diberikan oleh *Adversity Quotient* yang dimiliki oleh masing-masing diri seseorang dapat mendasari segala segi kesuksesan orang tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stoltz (2000) menemukan bahwa mereka yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* yang lebih tinggi dapat menikmati segala rangkaian manfaat. Rangkaian manfaat yang dimaksud adalah kinerja, produktifitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan. Sehingga seseorang yang memiliki tingkat respon *Adversity Quotient* yang lebih tinggi memiliki rangkaian manfaat yang lebih tinggi, daripada mereka yang memiliki respon terhadap *Adversity Quotient* yang rendah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stoltz (2000) sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti melakukan pengujian terhadap para akuntan terkait *Adveristy Quotient* yang dimiliki oleh para akuntan tersebut.

a. Climber

Peneliti menemukan bahwa akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *climber* memiliki kinerja yang lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *camper* maupun akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *quitter*. Apabila kita melihat dari penilaian kinerja akuntan yang baik, akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *climber* memiliki kompetensi, independensi, serta pengetahuan yang baik saat menghadapi tekanan.

Akuntan yang memiliki respon inilah yang dibutuhkan oleh banyak perusahaan, termasuk kantor akuntan publik. Dalam penelitian ini pula, manager dari kantor akuntan publik tersebut sangatlah membutuhkan akuntan yang tidak mudah menyerah saat menghadapi tekanan, karena untuk dapat bekerja di kantor akuntan publik tersebut dibutuhkan seseorang yang memang tidak mudah menyerah karena tuntutan pekerjaan yang sangat banyak, dan memiliki waktu deadline yang sangat pendek. Sehingga, seorang akuntan publik harus bekerja secara ekstra, agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *climber* memiliki kompetensi yang lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper* maupun *quitter*. Sehingga manager KAP “X” tersebut memiliki persepsi bahwa orang-orang yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* yang tinggi secara dramatis lebih unggul daripada orang-orang yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* yang lebih rendah.

Stoltz (2000) dalam bukunya menuliskan bahwa orang-orang yang bereaksi secara konstruktif terhadap kesulitan akan lebih tangkas dalam menjaga energi, fokus, dan tenaga yang diperlukan supaya berhasil dalam menghadapi suatu persaingan. Persaingan sebagian besar berkaitan dengan harapan, kegesitan, dan keuletan, yang sangat ditentukan oleh cara seseorang mengadapi tantangan dan kegagalan dalam hidupnya. Sehingga dalam penelitian ini, akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *climber*, akan memiliki fokus yang lebih, meskipun saat menghadapi tekanan. Akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *climber* memiliki hasil yang lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper* maupun

quitter. Hal ini juga terbukti dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Berikut adalah hasil wawancara terhadap para akuntan publik yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *climber* ketika menghadapi suatu tekanan.

- Akuntan A mengatakan “*Ngga sih biasa aja hahaha.*”
- Akuntan B mengatakan “*Ngga seberapa iya dek.*”
- Akuntan C mengatakan “*Ngga tertekan sih dek, biasa aja.*”
- Akuntan D mengatakan “*Ngga sih dek.*”

Sehingga, dari hasil wawancara tersebut, para akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *climber* tidak tertekan dengan tekanan yang diberikan. Maka dari itu hasil yang didapatkan oleh akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *climber* memiliki hasil yang lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper* maupun *quitter*.

Seorang akuntan publik yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *climber* lebih memiliki ketekunan yang baik. Akuntan tersebut tidak menyerah walaupun mereka menghadapi tekanan yakni pemberian waktu yang singkat. Sehingga akuntan tersebut mendapatkan hasil yang maksimal, karena akuntan tersebut tidak berhenti mengerjakan atau menyerah dalam mengerjakannya. Akuntan tersebut juga tidak mengalami tekanan yang diberikan oleh peneliti. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Stoltz (2000) mengenai *Adveristy Quotient*. Ketekunan merupakan inti dari seluruh pendakian dan *Adversity Quotient* yang kita miliki.

b. Camper

Peneliti menemukan bahwa akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *camper* memiliki kinerja yang tidak terlalu special atau biasa atau berada di standar. Sehingga kinerja akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *camper* memiliki kinerja yang berada dibawah akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *climber* dan memiliki kinerja yang berada diatas akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *quitter*. Apabila kita melihat dari penilaian kinerja

akuntan yang baik, akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient camper* memiliki kompetensi, independensi, serta pengetahuan yang berada distandar atau biasa saat menghadapi tekanan. Tetapi akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *camper* tetap mengalami suatu tekanan saat menghadapi tekanan yang diberikan.

Akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *camper* sedikit dibutuhkan oleh suatu perusahaan, termasuk kantor akuntan publik. Dalam penelitian ini pula, manager dari kantor akuntan publik tersebut lebih membutuhkan akuntan yang tidak mudah menyerah saat menghadapi tekanan, karena untuk dapat bekerja di kantor akuntan publik tersebut dibutuhkan seseorang yang memang tidak mudah menyerah karena tuntutan pekerjaan yang sangat banyak, dan memiliki waktu deadline yang sangat pendek. Sehingga, seorang akuntan publik harus bekerja secara ekstra, agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stoltz menemukan bahwa seseorang yang merespon kesulitan dengan baik menjual lebih banyak, lebih produktif, serta memiliki kinerja yang lebih baik, daripada mereka yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* yang lebih rendah. Sehingga dalam penelitian ini, akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper*, terlihat produktif dan memiliki kinerja yang biasa atau berada distandar, karena *camper* akan berusaha hanya sebatas pada standar yang ditetapkan. Akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper* tidak akan bekerja melampaui standar yang ditetapkan. Sehingga, akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper* memiliki kompetensi yang berada distandar seorang akuntan, dimana kompetensi itu tidak lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *climber* dan lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *quitter*. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh akuntan tersebut biasa saja, karena akuntan tersebut hanya bekerja sebatas standar akuntan tersebut dapat mengerjakan.

Stoltz (2000) dalam bukunya menuliskan bahwa orang-orang yang bereaksi secara konstruktif terhadap kesulitan akan lebih tangkas dalam menjaga energi, fokus, dan tenaga yang diperlukan supaya berhasil dalam menghadapi suatu persaingan daripada mereka yang bereaksi secara destruktif. Persaingan sebagian besar berkaitan dengan harapan, kegesitan, dan keuletan, yang sangat ditentukan oleh cara seseorang mengadapi tantangan dan kegagalan dalam hidupnya. Sehingga dalam penelitian ini, akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper*, akan menghadapi kekurangan fokus saat menghadapi tekanan, karena akuntan tersebut tertekan oleh waktu yang diberikan dalam mengerjakan. Akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper* memiliki hasil yang tidak lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *climber*, tetapi memiliki hasil yang lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *quitter*. Hal ini juga terbukti dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Berikut adalah hasil wawancara terhadap para akuntan publik yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *climber* ketika menghadapi suatu tekanan.

- Akuntan E mengatakan “*Lumayan tertekan dengan waktunya yang singkat itu sih.*”
- Akuntan F mengatakan “*Lumayan tertekan dengan 10 menit ngerjainnya hahaha.*”
- Akuntan G mengatakan “*Lumayan tertekan dengan soal sama waktunya yang begitu cepat sih.*”
- Akuntan H mengatakan “*Lumayan tertekan sih dek sama soal yang agak susah itu dan waktu ngerjainnya cukup singkat.*”

Sehingga, dari hasil wawancara tersebut, para akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *camper* mengatakan bahwa mereka lumayan tertekan dengan tekanan yang diberikan. Maka dari itu hasil yang didapatkan oleh akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper* memiliki hasil yang tidak lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon

atas *Adversity Quotient* berupa *climber*, tetapi memiliki hasil yang lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *quitter*.

Seorang akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper* memiliki ketekunan yang baik, karena akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper* akan berusaha mengerjakan tugas hanya sebatas standar yang mereka miliki. Akuntan tersebut tidak menyerah walaupun mereka menghadapi tekanan yakni pemberian waktu yang singkat, karena akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *camper* akan bekerja hanya sebatas standar yang mereka miliki. Sehingga akuntan tersebut mendapatkan hasil yang tidak lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *climber*, tetapi memiliki hasil yang lebih baik daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *quitter*. Akuntan tersebut juga tidak mengalami tekanan yang diberikan oleh peneliti. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Stoltz (2000) mengenai *Adveristy Quotient*. Ketekunan merupakan inti dari seluruh pendakian dan *Adversity Quotient* yang kita miliki. Ketekunan adalah kemampuan untuk terus-menerus berusaha, bahkan manakala dihadapkan pada suatu kemunduran-kemunduran atau kegagalan. Mereka yang merespon suatu kemunduran-kemunduran atau kegagalan yang dihadapinya dengan baik maka mereka akan tidak mudah menyerah. *Adversity Quotient* menentukan keuletan yang dibutuhkan untuk bertekun.

c. Quitter

Peneliti menemukan bahwa akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *quitter* memiliki kinerja yang buruk daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *camper* maupun akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *quitter*. Apabila kita melihat dari penilaian kinerja akuntan yang baik, akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *quitter* memiliki kompetensi, independensi, serta pengetahuan yang buruk saat menghadapi tekanan. Hal ini terjadi karena akuntan tersebut merasa tidak bisa mengerjakannya dan menghadapi tekanan waktu yang terlalu cepat.

Akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *quitter* merupakan beban mati bagi suatu perusahaan, termasuk kantor akuntan publik. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Stoltz (2000) yang mengatakan bahwa *Quitter* tidak banyak memberikan sumbangan yang berarti dalam pekerjaan, sehingga mereka merupakan beban mati bagi setiap perusahaan. Dalam penelitian ini pula, manager dari kantor akuntan publik tersebut sangatlah membutuhkan akuntan yang tidak mudah menyerah saat menghadapi tekanan, karena untuk dapat bekerja di kantor akuntan publik tersebut dibutuhkan seseorang yang memang tidak mudah menyerah karena tuntutan pekerjaan yang sangat banyak, dan memiliki waktu deadline yang sangat pendek. Sehingga, seorang akuntan publik harus bekerja secara ekstra, agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stoltz (2000), Stoltz menemukan bahwa orang-orang yang merespon kesulitan secara konstruktif terlihat lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang destruktif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Stoltz menemukan bahwa adanya kolerasi yang kuat antara kinerja dengan cara-cara seseorang dalam menghadapi kesulitan. Pemimpin perusahaan memiliki persepsi bahwa orang-orang yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* yang tinggi secara dramatis lebih unggul daripada orang-orang yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* yang lebih rendah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stoltz menemukan bahwa seseorang yang merespon kesulitan dengan baik menjual lebih banyak, lebih produktif, serta memiliki kinerja yang lebih baik, daripada mereka yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* yang lebih rendah. Sehingga dalam penelitian ini, akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *quitter*, terlihat lebih tidak produktif dan memiliki kinerja yang buruk. Akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *quitter* memiliki kompetensi yang lebih buruk daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *climber* maupun *camper*.

Stoltz (2000) dalam bukunya menuliskan bahwa orang-orang yang bereaksi secara konstruktif terhadap kesulitan akan lebih tangkas dalam menjaga energi,

fokus, dan tenaga yang diperlukan supaya berhasil dalam menghadapi suatu persaingan. Persaingan sebagian besar berkaitan dengan harapan, kegesitan, dan keuletan, yang sangat ditentukan oleh cara seseorang menghadapi tantangan dan kegagalan dalam hidupnya. Sehingga dalam penelitian ini, akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *quitter*, akan terlihat lebih tidak fokus saat menghadapi tekanan. Akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *quitter* memiliki hasil yang paling buruk dibandingkan dengan akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *climber* maupun *camper*. Hal ini juga terbukti dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Berikut adalah hasil wawancara terhadap para akuntan publik yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *climber* ketika menghadapi suatu tekanan.

- Akuntan I mengatakan “*Sangat tertekan sih dek, kan saya belum pernah ditugasi, tiba-tiba disuruh ngerjain soal dan waktunya cepet banget.*”
- Akuntan J mengatakan “*Sangat tertekan sih dek, soalnya iya itu tadi saya masih baru, terus lupa cara kerjain laporan konsol, juga waktunya cepet, jadi agak susah mikirnya.*”

Sehingga, dari hasil wawancara tersebut, para akuntan yang memiliki respon atas *Adveristy Quotient* berupa *quitter* mengatakan bahwa mereka sangat tertekan dengan tekanan yang diberikan. Maka dari itu hasil yang didapatkan oleh akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *quitter* memiliki hasil yang paling buruk daripada akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *climber* maupun *camper*.

Seorang akuntan yang memiliki respon atas *Adversity Quotient* berupa *quitter* lebih tidak memiliki ketekunan. Akuntan tersebut telah menyerah ketika mereka menghadapi tekanan yakni pemberian waktu yang singkat serta soal pengerjaan yang susah. Sehingga akuntan tersebut tidak mendapatkan hasil yang maksimal, karena akuntan tersebut berhenti mengerjakan atau menyerah dalam mengerjakannya. Akuntan tersebut juga mengalami tekanan yang diberikan oleh peneliti, sehingga akuntan tersebut menjadi tidak tekun dalam mengerjakannya. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh

Stoltz (2000) mengenai *Adveristy Quotient*. Ketekunan merupakan inti dari seluruh pendakian dan *Adversity Quotient* yang kita miliki. Ketekunan adalah kemampuan untuk terus-menerus berusaha, bahkan manakala dihadapkan pada suatu kemunduran-kemunduran atau kegagalan. Mereka yang merespon suatu kemunduran-kemunduran atau kegagalan yang dihadapinya dengan baik maka mereka akan tidak mudah menyerah. *Adversity Quotient* menentukan keuletan yang dibutuhkan untuk bertekun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A., Elder, R. J., and M. S. Beasley. 2012. *Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach*, 12th ed. Prentice Hall.
- Badan Pusat Statistik. 2015. Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar, dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin, 2000-2015. <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/984>
- Beats, R. A., and E.F. Holton. 1995. "Computerized Performance Monitoring: A review of Human Resource Issues". *Human Resource Management Review*. Winter, 267 - 288.
- Bernadin, H. K., Kane, J. S., Ross, S., Spina, J. D., and D.L. Jhonson. 1995. "Performance Appraisal Design, Development and Implementation".
- Boxall, P., and J. Purcell. 2003. "Strategy and Human Resource Management". Houndmills, UK: Palgrave McMillan.
- Braz, R.G.F., Scavarda, L.F., and R.A. Martins. 2011. Reviewing and improving performance measurement systems; An action research. *Int. J. Production Economics*, Vol. 133 (7): 751–760.
- De Angelo, L.E. 1981. Auditor Independence, "Low Balling", and Disclosure Regulation. *Journal of Accounting and Economics* 3. Agustus. p. 113-127.
- Decottis, T., and A. Petit. 1978. "The Performance Appraisal Process: A model and some Testable Proposition". *The Academy of Management Review*. Vol. 3. (3) 635 - 646.
- Deis, D.R. and G.A. Groux. 1992. Determinants of Audit Quality in The Public Sector. *The Accounting Review*. Vol 67 (3): 462-479.

- Elfarini, Eunike Christina. 2007. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit. *Penelitian*. Universitas Negeri Semarang.
- Fletcher, C. 2001. "Performance appraisal and Management: The developing research agenda". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 74(5): 473- 481.
- Gibson, J.L., 2011. *ORGANIZATIONS: Behavior, Structure, Processes*, 14th ed. McGraw-Hill: New York.
- Gunasekaran, A., Patel, C., and R.E. McGuaghey. 2004. A framework for supply chain performance measurement. *Int. J. Production Economics*, Vol. 87 (3): 333-347.
- Gutierrez, D.M., Scavarda, L.F., Fiorencio, L., and R.A. Martins. 2015. Evolution of the performance measurement system in the Logistics Department of a broadcasting company; An action research. *Int. J. Production Economics*, Vol. 160. (1): 1–12.
- Hariandja, M.T.E., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT Gramedia Widiarsana Indonesia: Jakarta.
- Harihinto, T.2004. Pengaruh Keahlian dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Studi Empiris Pada KAP di Jawa Timur. Universitas Negeri Semarang.
- Ibeogu, P.H., and A. Ozturen. 2015. Perception of Justice in Performance Appraisal and Effect on Satisfaction; Empirical Findings from Northern Cyprus Banks. *Procedia Economics and Finance*, Vol 23. (9): 964-969.
- IAI. 2001. *Standar Profesi Akuntan Publik*. Jakarta. Salemba Empat.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2011. *Standar Profesi Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indah, S.N.M. 2010. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang)”. Universitas Negeri Semarang.
- Kementrian Pendidikan Nasional. 2011. *Standar Kompetensi Lulusan Akuntansi*. Jakarta.

- Kusharyanti. 2003. Temuan penelitian mengenai kualitas audit dan kemungkinan topik penelitian di masa datang. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Hal 25-60.
- Libby, R., and D. Frederick. 1990. Experience and the ability to explain audit findings. *Journal of Accounting Research* 28: 348-367.
- Mulyadi. 2010. *Auditing*. Edisi Keenam. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Murphy, K. R., and J.N. Cleveland. 1991. "Performance Appraisal: an Organizational Perspective". Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Neely, A., Richards, H., Mills, J., Platts, K., and M. Bourne. 1996. Performance measurement system design; Should process based approaches be adopted? *Int. J. Production Economics*, Vol. 46-47 (4): 423-431.
- Neely, A., Richards, H., Mills, J., Platts, K., and M. Bourne. 1997. *Designing performance measure; a structured approach*. University of Cambridge: Cambridge, UK.
- Pangma, R., Tayraukham, S., and P. Nuangchalerm. 2009. Causal Factors Influencing Adversity Quotient of Twelfth Grade Third-Year Vocational Students. *Journal of Social Sciences*, Vol. 5 (4): 466-470.
- Rummler, G. A., and A.P. Brache. 1995. "Improving Performance: How to manage the white space on the organization chart (2nd edn)". San Francisco: Jossey-Bass.
- Sanyal, M.K., and S.B. Biswas. 2014. Employee Motivation from Performance Appraisal Implications; Test of a theory in the Software Industry in West Bengal (India). *Procedia Economics and Finance*, Vol. 11. (1): 182-196.
- Singgih, Elisha, M., and I.R. Bawono. 2010. Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto.
- Stoltz, P.G., 2000. *Adversity Quotient; Turning Obstacle Into Opportunities*. John Wiley & Son: United Kingdom.
- Tian, Y., and X. Fan. 2014. Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 85 (2): 251-257.

- Wooten, T.G. 2003. It is Impossible to Know The Number of Poor-Quality Audits that simply go undetected and unpublicized. *The CPA Journal*, Vol 01 (4):48-51.
- Yakoh, M., Chongrukasa, D., and P. Prinyapol. 2015. Parenting styles and adversity quotient of youth at Pattani foster home. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 205 (2): 282-286.