

## Ambiguitas Peran Anggota Kelompok dan Konsekuensi Kohesif Tim Auditor Pendidik

Angelia Pribadi<sup>1</sup>, Dewi Puspitasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra Yogyakarta

<sup>2</sup> Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra Yogyakarta

Email: angeliapribadi@janabadra.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to investigate that role ambiguity that occurs in team members will affect the level of team cohesion. The underlying reason for this thinking is that someone who feels confused about assignment instructions tends to disrupt team cohesion. Because it will interfere with the course of the team's work plan and work targets that have been prepared previously. This research uses three variable are role ambiguity, proactive personality, and team cohesiveness. Proactive personality as a moderated variable is able to lead someone to solve the problem. That's mean when somebody face the role ambiguity, proactive personality that exists within person able to lead them to cohesive team. The sample in this study was an educator auditor who had worked in a university or faculty work team. Data were collected using a questionnaire. The result of the 135 respondent are person who face the role ambiguity is not capable to build cohesive although she/he has proactive personality.*

**Keywords:** Role Ambiguity; Educator Auditors; Cohesion; Questionnaire; result

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi bahwa ambiguitas peran yang terjadi pada anggota tim itu akan berpengaruh tingkat kohesi tim Alasan yang mendasari pemikiran ini adalah seseorang yang merasa kebingungan terhadap instruksi penugasan cenderung mengacaukan kekompakan timnya. Karena akan mengganggu jalannya rencana kerja tim dan target kerja yang telah disusun sebelumnya. Riset ini menggunakan variabel ambiguitas peran, kepribadian proaktif, dan kekompakan tim. Kepribadian proaktif sebagai pemoderasi mampu menggiring seseorang untuk memecahkan masalahnya. Artinya, seseorang yang menghadapi ambiguitas peran, kepribadian proaktif yang ada di diri seseorang mampu menggiring mereka ke kompak tim. Sampel di penelitian ini adalah auditor pendidik yang pernah bekerja di dalam tim kerja Universitas atau Fakultas. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Hasil respon 135 responden adalah seseorang yang mengalami ambiguitas peran tidak mampu membangun kekompakan tim meskipun mereka memiliki kepribadian proaktif.

**Kata kunci:** Ambiguitas Peran; Auditor Pendidik; Kohesi; Kuesioner; Hasil.

### PENDAHULUAN

Auditor pendidik selalu dihadapkan dengan permasalahan pemenuhan keinginan pemangku kepentingan di industri yang berdampak kepada kesiapan kurikulum materi yang mereka ajarkan. 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 [1]. 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 [2], [3]. Selain itu cara penyampaian instruksi yang tidak jelas juga menyebabkan ketidaksinkronan pemahaman anggota tim dan mengganggu kekompakan tim.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi perilaku auditor pendidik dalam bahasan perilaku kohesif secara profesional. Hal itu ini menandai bahwa auditor pendidik yang berambiguitas peran mempengaruhi kohesi kelompok sehingga menghambat perkembangan tugas [4], [5], khususnya dalam penugasan penyusunan kurikulum audit di profesi mereka. Selanjutnya, penelitian ini mengkaji lingkungan kondisional terjadinya kohesif atraktif dan koordinatif yang mempengaruhi motivasi dan sikap mereka [6]. Kohesif dan koordinatif ini adalah bagian dari kohesi kelompok. Dengan demikian, berdasarkan argumentasi di atas dapat disimpulkan bahwa ketidakcapaian penyempurnaan kurikulum ini akibat dari ambiguitas peran dari penugasan tim yang berdampak kepada rendahnya keterlibatan auditor pendidik yang berakhir pada asosiasi yang tidak berfungsi.

Selain itu, riset ini juga mengkaji kepribadian proaktif anggota tim sebagai bawaan masing-

masing individunya. Kepribadian proaktif ini adalah kemampuan seseorang untuk menemukan solusi dari perubahan lingkungan yang dihadapinya [7], [8], [9]. Seseorang yang berkepribadian proaktif transform, mampu melihat peluang di dalam masalahnya [8]. Sedangkan seseorang yang berkepribadian konform, cenderung melawan masalah yang dihadapinya [10]. Kemampuan menghadapi masalah ini diperkirakan mampu memperkuat kekompakan tim.

Kebaruhan penelitian ini adalah disain model kohesi tim yang dibahas menunjukkan realita yang sebenarnya di lapangan. Model ini mampu mengukur tingkat kohesi tim yang sangat tergantung kepada kejelasan instruksi atas peran masing-masing anggota. Bahasan kohesi di penelitian sebelumnya [6], [7], [8], [9], [10], [11] belum menyajikan bahasan ambiguitas peran anggota timnya.

Teori yang digunakan di riset ini adalah teori ketertarikan yang sama [12]. Kesamaan dan sikap ketidaksamaan itu diukur dengan atribut *personal feelings, desirability as work partner, intelligence, knowledge of current event, morality, adjustment*. Hasil penelitian [12] ini menunjukkan bahwa ketertarikan antar individu adalah factor yang terpenting dalam membentuk kesatuan, dalam riset ini disebut kohesif. Kohesif tim terbentuk jika anggota di dalamnya tertarik dengan peran yang diinstruksikan sehingga bersama-sama mereka ingin mencapai tujuan tim.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran tidak mampu membentuk kekompakan tim, dan kepribadian proaktif juga tidak mampu memperkuat kohesi tim kerja penyusunan kurikulum mata kuliah audit.

Kontribusi penelitian ini adalah praktis dalam hal memberikan masukan kepada Universitas khususnya Prodi akuntansi dalam menciptakan kohesi tim, perlu diberikan instruksi pekerjaan yang jelas dalam hal peran masing-masing individu dan dapat difahami semua anggota. Selanjutnya, yang paling penting adalah kepribadian proaktif masing-masing anggota juga tidak mampu menguatkan kekohesif-an tim jika ambiguitas peran masih terjadi.

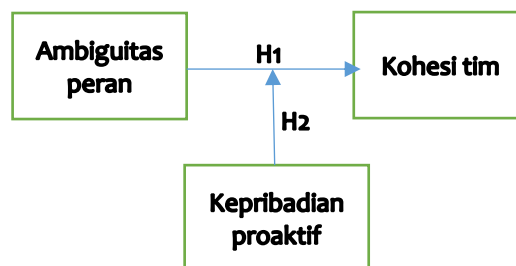
## METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian studi empiris. Populasi untuk penelitian ini adalah semua auditor pendidik yang bekerja di Universitas Negeri dan Swasta. Sedangkan sampel di penelitian ini adalah auditor pendidik yang pernah bekerja di tim penyusunan kurikulum tingkat Universitas atau Fakultas atau keduanya.

Metode pengumpulan data di penelitian ini

dengan menggunakan survei berbantuan kuesioner yang disediakan oleh google form. Google form ini disebarikan kepada anggota grup dengan batasan waktu 2 (dua) minggu. Data yang masuk ke peneliti diinput sesuai pendapat responden per indikator variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu kohesi kelompok yang diukur dengan menggunakan instrument penelitian [13] dan satu variabel independen yaitu ambiguitas peran [10] serta satu variabel pemoderasi yaitu kepribadian proaktif [7]. Data di penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi dimoderasi (*Moderated Regression Analysis- MRA*). Pengujian ini digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen yang dimoderasi. Berikut model penelitian yang digunakan.



Gambar 1. Model penelitian

## HASIL

Data di penelitian ini telah terkumpul sebanyak 135, dan kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian ini harus menghilangkan instrumen kepribadian proaktif (TT8) dan Kohesif (KF1) karena tidak lolos uji validitas dan reliabilitas.

Hasil pengujian hipotesis 1 ditunjukkan dari nilai beta menunjukkan kekuatan pengaruh sebesar 0,035 dengan signifikansi sebesar 0,528. Artinya terdapat hubungan positif antara ambiguitas peran dan kohesi tim meskipun tidak signifikan. Selanjutnya hipotesis 2 menunjukkan bahwa kepribadian proaktif dapat sebagai pemoderasi meskipun tidak signifikan yang ditunjukkan dari nilai beta sebesar 0,076 dan nilai signifikansi sebesar 0,227. Jika ditelaah dari hubungan langsung kepribadian proaktif dan kohesi tim, hasilnya menunjukkan hubungan negatif signifikan dengan nilai beta sebesar -0,329 dan signifikansi sebesar 0,040. Hasil ini menggambarkan bahwa ketika tidak ada pemaknaan sebelumnya, individu berkepribadian proaktif enggan untuk berkohesi.

**Tabel 1.** Statistik deskriptif

| Variabel | N   | Min | Max | Mean | Std.Dev |
|----------|-----|-----|-----|------|---------|
| RAV      | 135 | 1   | 5   | 2,37 | 1,27981 |
| TTCTV    | 135 | 1   | 5   | 3,04 | 0,95313 |
| KFV      | 135 | 1   | 5   | 3,04 | 0,82739 |

**Ket:**

RAV (*role ambiguity*- ambiguitas peran); TTCTV (*tendency to confront or transform*- tendensi ke konfrontasi atau transformasi); KFV (*koherensi*)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel             | Corrected Item-Total Correlation | Alpha Cronbach |
|----------------------|----------------------------------|----------------|
| Ambiguitas peran     |                                  | 0,964          |
| RA1                  | 0,904                            |                |
| RA2                  | 0,920                            |                |
| RA3                  | 0,878                            |                |
| RA4                  | 0,938                            |                |
| RA5                  | 0,848                            |                |
| Kepribadian proaktif |                                  | 0,933          |
| TC1                  | 0,778                            |                |
| TC2                  | 0,717                            |                |
| TC3                  | 0,683                            |                |
| TC4                  | 0,834                            |                |
| TT1                  | 0,844                            |                |
| TT2                  | 0,830                            |                |
| TT3                  | 0,773                            |                |
| TT4                  | 0,553                            |                |
| TT5                  | 0,801                            |                |
| TT6                  | 0,666                            |                |
| TT7                  | 0,462                            |                |
| Kohesif              |                                  | 0,677          |
| KF2                  | 0,335                            |                |
| KF3                  | 0,484                            |                |
| KF4                  | 0,462                            |                |
| KF5                  | 0,369                            |                |
| KF6                  | 0,405                            |                |
| KF7                  | 0,378                            |                |

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis

| Variabel  | Beta   | t      | Sig     |
|-----------|--------|--------|---------|
| RAV       | 0,035  | 0,633  | 0,528   |
| TTCTV     | -0,171 | -2,070 | 0,040** |
| RAV*TTCTV | 0,076  | 1,214  | 0,227   |

\*\*\*) Signifikan level 5%

**PEMBAHASAN**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang disajikan sebelumnya, kepribadian proaktif bukan sebagai pemoderasi hubungan antara ambiguitas peran dengan kohesif tim. Ambiguitas peran menyebabkan anggota tim tidak mampu mengenali tugas dan tanggungjawabnya di tim itu. Ketika tugas tidak dikenali maka kekompakan tim

juga terganggu. Anggota tim tidak memiliki rasa ketertarikan terhadap tugas yang diembannya karena tidak jelas instruksi yang disampaikan.

Kekompakan tim di situasi ambiguitas peran ini juga tidak mampu dikuatkan oleh kepribadian proaktif. Menurut definisi yang disampaikan bahwa kepribadian proaktif di diri seseorang mampu menggiringnya dalam pemecahan masalah. Hasil interaksi langsung variabel ini kepada kohesif menunjukkan bahwa kepribadian proaktif di diri seseorang menggiring orang tersebut untuk tidak berkoherensi selama tugas dan tanggungjawab yang mereka terima belum jelas. Mereka tergiring untuk mencari peluang baru di situasi lain yang lebih jelas peran yang mereka emban.

**SIMPULAN**

Setiap Universitas dituntut harus mampu memenuhi keinginan pemangku kepentingan yaitu pengguna alumni mereka. Khususnya di bidang akuntansi yaitu harus mempersiapkan kurikulum matakuliah yang mencerminkan realita di lapangan. Riset ini mengkaji tentang auditor pendidik yang dituntut untuk berkoherensi kepada tim di kampus ketika diberikan penugasan menyusun kurikulum dan materi audit. Meskipun pembentukan tim ini dilakukan secara mandatori, namun tetap saja harus dibahas tentang tugas dan tanggungjawab masing-masing anggota agar tercapai tim yang kohesif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu dilakukan kejelasan tugas dan tanggungjawab masing-masing individu ketika memberikan tugas tim. Ketidakjelasan peran menyebabkan anggota enggan berkoherensi meskipun di diri mereka ada kepribadian proaktif yang menggiring mereka untuk memecahkan masalahnya. Terbukti dari kepribadian proaktif pada situasi ketidakjelasan peran menggiring individu itu menjauh dari timnya. Dengan demikian tidak ada lagi ketertarikan seseorang untuk tetap berada di dalam timnya karena ketidakjelasan perannya.

Penelitian ini terdapat kelemahan yaitu tidak mengklasifikasikan kepribadian proaktif menjadi dua yaitu transformasi dan konfrontasi [7]. Penelitian selanjutnya dapat menguji kedua variabel ini. Apakah kepribadian proaktif transformasi cenderung tetap berada di tim sampai selesai dibandingkan dengan kepribadian proaktif yang konfrontasi.

Implikasi penelitian ini bahwa pemberi tugas harus menelaah instruksi tugas dan tanggungjawab anggota agar tercipta tim yang kohesif. Kendala pekerjaan yang dilalui anggota menjadi mampu terpecahkan oleh kepribadian proaktif yang ada di diri masing-masing anggota.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. Mcknight, "Preliminary Investigation of Big Data and Implications for Accounting Curricula," *Auckl. Reg. Account. Conf.*, 2015.
- [2] L. L. Martins, M. C. Schilpzand, B. L. Kirkman, S. Ivanaj, and V. Ivanaj, "A Contingency View of the Effects of Cognitive Diversity on Team Performance: The Moderating Roles of Team Psychological Safety and Relationship Conflict," *Small Gr. Res.*, vol. 44, no. 2, pp. 96–126, 2013, doi: 10.1177/1046496412466921.
- [3] M. Qi and S. J. Armstrong, "The influence of cognitive style diversity on intra-group relationship conflict, individual-level organizational citizenship behaviors and the moderating role of leader-member-exchange," *Int. J. Confl. Manag.*, vol. 30, no. 4, 2019, doi: 10.1108/IJCMA-09-2018-0105.
- [4] A. M. Vuorio, K. Puumalainen, and K. Fellnhofer, "Drivers of entrepreneurial intentions in sustainable entrepreneurship," *Int. J. Entrep. Behav. Res.*, vol. 24, no. 2, pp. 359–381, 2018, doi: 10.1108/IJEER-03-2016-0097.
- [5] S. Hornung, B. Lampert, and J. Glaser, "Dealing with organizational double binds: Three-way interactive effects of role stressors and coping on worker exhaustion," *Psychol. Rep.*, vol. 118, no. 2, pp. 487–509, 2016, doi: 10.1177/0033294116637732.
- [6] C. C. Huang, "Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: An empirical study of technology R&D teams in Taiwan," *Technovation*, vol. 29, no. 11, 2009, doi: 10.1016/j.technovation.2009.04.003.
- [7] S. Sumiyana and S. Sriwidharmanely, "Mitigating the harmful effects of technostress: inducing chaos theory in an experimental setting," *Behav. Inf. Technol.*, vol. 39, no. 10, pp. 1079–1093, 2020, doi: 10.1080/0144929X.2019.1641229.
- [8] F. Y. Lai, C. C. Lin, S. C. Lu, and H. L. Chen, "The Role of Team-Member Exchange in Proactive Personality and Employees' Proactive Behaviors: The Moderating Effect of Transformational Leadership," *J. Leadersh. Organ. Stud.*, vol. 28, no. 4, 2021, doi: 10.1177/15480518211034847.
- [9] B. W. McCormick, R. P. Guay, A. E. Colbert, and G. L. Stewart, "Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person-situation interactions," *J. Occup. Organ. Psychol.*, vol. 92, no. 1, pp. 30–51, 2019, doi: 10.1111/joop.12234.
- [10] V. Onyemah, "Role ambiguity, role conflict, and performance: Empirical evidence of an inverted-U relationship," *J. Pers. Sell. Sales Manag.*, vol. 28, no. 3, pp. 299–313, 2008, doi: 10.2753/PSS0885-3134280306.
- [11] M. A. Hogg and E. A. Hardie, "Prototypicality, conformity and depersonalized attraction: A self-categorization analysis of group cohesiveness," *Br. J. Soc. Psychol.*, vol. 31, no. 1, 1992, doi: 10.1111/j.2044-8309.1992.tb00954.x.
- [12] D. Byrne, "Fisioterapia-En-Las-Malformaciones-Congenitas," vol. 62, no. 3, pp. 713–715, 1961.
- [13] S. A. Carless and C. De Paola, "The measurement of cohesion in work teams," *Small Gr. Res.*, vol. 31, no. 1, pp. 71–88, 2000, doi: 10.1177/104649640003100104.