

STRES DAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENJAGA KUALITAS LAPORAN KEUANGAN (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Sukabumi)

Ismet Ismatullah

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work stress and work experience on the quality of financial statements. Variable used in this research is Quality of Financial Statement.

Respondents in this research are the company's finance department. Of the 50 questionnaires distributed, 42 respondents were obtained which could be included in data processing. Data analysis using SPSS version 24. Statistical method used in to test the hypothesis is multiple linear regression analysis.

After analyzed, it was found that the stress of job had an influence on the quality of financial statements, it can be seen from the value of $t_{hitung} > t_{table}$ ($16,733 > 2,021$) and work experience also have a positive influence on the quality of financial statements with the value of $t_{hitung} > t_{table}$ ($4,028 > 2,021$). Together, work stress and work experience simultaneously affect the quality of financial statements that can be proven by looking at the value of $F_{hitung} > F_{table}$ ($169,722 > 3,231$) with the coefficient determination value which contributes the influence of the independent variable 89,7% while the rest of 10,3% influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *work stress, work experience, quality of financial statements*

I. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya suatu perusahaan menuntut pula perkembangan di bidang pelaporan. Pelaporan yang dilakukan tidak hanya melaporkan keuangan saja tetapi juga melaporkan yang menekankan penilaian sistematis dan objektif serta berorientasi pada tujuan untuk memperoleh keyakinan tentang keaktifan dan dapat memberikan pendapat proses pengambilan keputusan. Perusahaan membuat suatu laporan keuangan yang dapat digunakan sebagai informasi kepada pengguna laporan keuangan baik itu internal (pemegang saham) maupun eksternal (masyarakat dan pemerintah), sehingga mengharuskan laporan keuangan yang dikeluarkan tersebut harus sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Perkembangan dunia usaha telah bergerak dengan sangat pesat, hal ini ditandai dengan munculnya berbagai jenis perusahaan, baik perusahaan yang berskala

kecil (mikro), menengah, maupun yang berskala besar (makro), yang menuntut kemampuan pihak manajemen untuk mengalokasikan sumber daya secara efisien, efektif dan ekonomis. Kemampuan ini memerlukan informasi sebagai salah satu dasar penting dalam proses pengambilan keputusan. Dalam menyesuaikan suatu kegiatan ekonomi maka unsur yang paling berperan penting itu adalah sumber daya manusia yang handal dibidangnya dan trampil khususnya dalam bidang keuangan. Pekerjaan dalam bidang keuangan mempunyai tingkat resiko kerja yang sangat besar, tanggung jawab yang tinggi serta tugas yang berat baik dalam hal menyusun laporan keuangan maupun dalam mempertanggungjawabkannya. Tentu kita sudah mengetahui bahwa orang-orang yang bekerja dalam bidang keuangan atau akuntan memiliki tingkat pekerjaan yang lebih rumit dibandingkan dengan bidang lainnya.

Kualitas Laporan keuangan (*financial statement*) merupakan hasil akhir dari suatu

proses kegiatan akuntansi atau suatu ringkasan dari transaksi keuangan. Laporan keuangan perusahaan disusun untuk membantu pengguna dalam memberikan informasi mengenai posisi harta, hutang dan modal perusahaan serta keuntungan dan kerugian yang diderita oleh perusahaan tersebut selama periode berjalan.

Munawir dalam Irham Fahmi (2011:2) menyatakan bahwa laporan keuangan merupakan suatu alat yang sangat penting dalam memperoleh informasi yang berhubungan dengan posisi keuangan suatu perusahaan dan hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan yang tersebut. Dengan begitu suatu laporan keuangan diharapkan dapat membantu para pengguna (*users*) untuk membuat suatu keputusan ekonomi yang bersifat finansial.

Terdapat tujuan tertentu dalam penyusunan laporan keuangan oleh suatu perusahaan. Secara umum, laporan keuangan mempunyai tujuan memberikan informasi mengenai posisi keuangan perusahaan, kinerja karyawan, serta arus kas perusahaan yang mana akan bermanfaat bagi sebagian besar kalangan pengguna laporan dalam rangka membuat keputusan-keputusan ekonomi. Di samping itu juga, tujuan laporan keuangan disusun adalah untuk menunjukkan pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya-sumber daya yang dipercayakan kepada mereka.

Dalam penyusunan laporan keuangan terhadap beberapa faktor yang dapat menyebabkan ketegangan pada SDM diantaranya masalah administrasi, tekanan yang tidak wajar untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan situasi kerja, struktur birokrasi yang tidak tepat, stress, kebijakan manajemen yang tidak sesuai, perebutan kekuasaan/ pangkat, persaingan yang tidak sehat, anggaran yang minimal, perencanaan kerja yang kurang baik, jaminan kerja yang tidak pasti, beban kerja yang semakin bertambah dan segala sesuatu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja

yang menjadi penyebab stres kerja pada karyawan dan yang membuat karyawan merasa tidak puas bekerja di perusahaan tersebut. Dengan harapan kepuasan kerja karyawan yang tercapainya sehingga karyawan dapat menghindari stres kerja yang mengakibatkan tingkat produktivitas akan meningkat.

Stres kerja merupakan suatu kondisi negatif yang timbul dari interaksi antara individu dan pekerjaan sehingga menyebabkan terjadinya perubahan pada diri individu tersebut yang menimbulkan penyimpangan-penyimpangan (malas), perasaan lelah, tersiksa, cemas, tidak mau bekerja, sulit berkomunikasi dan cepat marah merupakan sebagian perasaan-perasaan dan kondisi yang dialami oleh karyawan yang mengalami kerja. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan tersebut secara positif maupun negatif. Konsekuensi yang muncul dapat berupa konsekuensi yang konstruktif maupun destruktif baik bagi perusahaan maupun karyawan. Pengaruh dari konsekuensi tersebut adalah penurunan atau peningkatan usaha dalam jangka waktu pendek maupun berlangsung dalam jangka waktu lama.

Stress di tempat kerja yang hampir setiap hari di alami oleh para pekerja dikota besar, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu factor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stress ditempat kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Setiap karyawan/ pekerja pasti akan mengalami stress dalam menghadapi pekerjaannya. Banyak alasan mengapa stres itu terjadi baik dari dalam diri sendiri, dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan perusahaan maupun lingkungan sekitar. Seseorang yang

mengalami stress dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga peran dari perusahaan untuk memperhatikan setiap kondisi kejiwaan (stress) yang dialami oleh pekerjanya merupakan hal yang mutlak harus dilakukan. Dalam hal ini perusahaan dapat menentukan penanganan yang terbaik bagi pekerja tersebut serta tidak mengurangi kinerja karyawan tersebut.

Stres kerja di dalam organisasi merupakan gejala penting dan harus diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola dengan baik oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang dapat merugikan perusahaan dapat diatasi secara dini. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu dalam jangka waktu pendek maupun berlangsung dalam jangka waktu lama.

Perusahaan harus mengerti bahwa karyawan merupakan salah satu asset yang paling berharga dalam perusahaan. Karena tingkat stres yang rendah akan berpengaruh pada kualitas laporan keuangan perusahaan tersebut. Meskipun didalamnya memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun bila perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki kemampuan pengendalian emosional yang baik maka perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan pesaing.

Dalam lingkungan kerja, ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan itu bisa mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang tentunya sangat merugikan karyawan itu sendiri dan perusahaan.

Timbulnya ketegangan seperti digambarkan di atas pada hakikatnya disebabkan oleh tiga faktor, yakni masalah organisasi di lingkungan kerja, faktor dalam diri karyawan itu sendiri, dan hal lain yang berhubungan dengan masyarakat. Bisa terjadi seorang karyawan mengalami

ketegangan karena ketiga faktor atau salah satu faktor saja.

Dalam dunia kerja istilah pengalaman juga digunakan untuk merujuk pada pengetahuan dan keterampilan tentang sesuatu yang diperoleh lewat keterlibatan atau berkaitan dengannya selama periode tertentu. Secara umum, pengalaman menunjuk kepada mengetahui bagaimana atau pengetahuan prosedural, dari pada pengetahuan proposional. Seseorang yang mempunyai cukup banyak pengalaman di bidang tertentu dapat dipanggil ahli. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena karyawan tersebut sudah terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi tanpa latihan, pengalaman-

pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang atau mungkin terlupakan.

Pengalaman juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Pengalaman seseorang yang akan ditempatkan dibagian akuntansi haruslah berkompeten dan mempunyai pengalaman yang memadai agar tidak merugikan entitas serta menunjukkan secara tepat posisi keuangan entitas sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Menurut Made Eri Sutawan (2015) menyebutkan bahwa seseorang yang belum mengerti dengan laporan keuangan dan mempunyai skill terbatas dalam bidang akuntansi akan mengakibatkan terlambatnya proses pembuatan laporan keuangan yang akan menimbulkan tekanan kerja dan tingkat stress yang tinggi kepada orang tersebut. Hal ini bisa dilihat dari tidak tepat waktunya dalam membuat laporan dan pekerjaan banyak yang tidak diselesaikan dengan baik. Dengan adanya tekanan kerja yang begitu tinggi, maka akan menjadi beban pada karyawan, terlebih jika tidak dapat menyesuaikan diri dengan keadaan, sehingga akan menimbulkan tekanan dan pada akhirnya menimbulkan stres berat pada karyawan tersebut.

Maksud penelitian adalah mendapatkan jawaban atas masalah-masalah yang ada diidentifikasi masalah dan tujuan penelitian adalah untuk.

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kualitas laporan keuangan.
2. Untuk mengetahui tingkat pengalaman terhadap kualitas laporan keuangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan pengalaman kerja terhadap kualitas laporan keuangan.

Penelitian ini akan mengacu kepada tiga variabel, yaitu Variabel X_1 (stres kerja), Variabel X_2 (pengalaman kerja), Variabel Y (kualitas laporan keuangan), Berdasarkan uraian di atas maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Stres kerja tidak dapat menjaga Kualitas Laporan Keuangan.

H_1 : Stres kerja dapat menjaga Kualitas

Laporan Keuangan

H_0 : Pengalaman kerja tidak dapat menjaga Kualitas Laporan Keuangan.

H_2 : Pengalaman kerja dapat menjaga Kualitas Laporan Keuangan

H_0 : Stres kerja dan Pengalaman kerja tidak dapat menjaga Kualitas Laporan Keuangan.

H_3 : Stres kerja dan Pengalaman kerja dapat menjaga Kualitas Laporan Keuangan.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Laporan Keuangan

Laporan keuangan merupakan catatan informasi keuangan suatu perusahaan pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan tersebut. Laporan keuangan adalah bagian dari proses pelaporan keuangan. Laporan keuangan yang lengkap biasanya meliputi :

1. Laporan perubahan posisi keuangan/ Neraca
2. Laporan laba rugi komprehensif
3. Laporan perubahan ekuitas
3. Laporan perubahan posisi arus kas yang dapat disajikan berupa laporan arus kas atau laporan arus dana
4. Catatan dan laporan lain serta materi penjelasan yang merupakan bagian integral dari laporan keuangan

PSAK 1 Standar Akuntansi Keuangan menyebutkan bahwa laporan keuangan adalah penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas. Laporan keuangan menyediakan informasi mengenai posisi laporan keuangan entitas pada satu waktu tertentu, laporan keuangan juga menjelaskan kinerja entitas dalam satu periode.

Tujuan dari laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu entitas yang bermanfaat bagi sejumlah besar pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomik. Adapun pengguna laporan keuangan perusahaan adalah :

1. Investor
2. Karyawan
3. Pemberi Pinjaman
4. Pemasok
5. Pelanggan
6. Pemerintah
7. Masyarakat

Laporan keuangan juga menunjukkan apa yang telah dilakukan oleh manajemen, atau pertanggungjawaban manajemen atas sumberdaya yang dipercayakan kepadanya.

Laporan keuangan yang berkualitas memiliki karakteristik kualitatif, sehingga laporan keuangan tersebut dapat berguna bagi para penggunanya. Dalam kerangka dasar penyusunan dan penyajian laporan keuangan dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK,2015:2) yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyebutkan bahwa agar laporan keuangan menjadi berkualitas, maka laporan keuangan tersebut harus mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Dapat dipahami
Kualitas penting informasi yang ditampung dalam laporan keuangan adalah kemudahannya untuk segera dapat dipahami oleh pemakai.
2. Relevan
Informasi memiliki kualitas relevan kalau dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pemakai dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini atau masa depan, menegaskan, atau mengkoreksi, hasil evaluasi mereka di masa lalu. Informasi dipandang material kalau kelalaian untuk mencantumkan atau kesalahan dalam mencatat informasi tersebut dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pemakai yang diambil atas dasar laporan keuangan.
3. Andal
Informasi memiliki kualitas andal jika bebas dari pengertian yang menyesatkan, kesalahan material, dan dapat diandalkan pemakainya sebagai penyajian yang tulus atau jujur (*faithful representation*) dari yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar diharapkan dapat disajikan.

Agar laporan keuangan dapat menjadi andal, maka terdapat syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. Penyajian jujur
 - b. Substansi mengungguli bentuk
 - c. Netralitas
 - d. Pertimbangan sehat
 - e. Kelengkapan
4. Dapat dibandingkan
Pemakai harus dapat memperbandingkan laporan keuangan organisasi antar periode untuk mengidentifikasi kecenderungan (*trend*) posisi dan kinerja keuangan. Pemakai juga harus dapat memperbandingkan laporan keuangan antar organisasi untuk mengevaluasi posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan secara relatif.

2.2 Stres Kerja

Dalam lingkungan kerja, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter yang berbeda. Interaksi ini dapat menimbulkan dampak negatif yang dapat memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan serta dampak positif dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

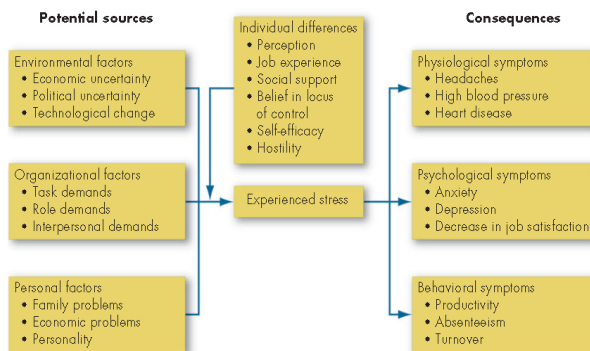
Menurut Stefan Ivanko (2013:88) *stress is an imprecise term, it is usually defined in term of internal and external conditions create stressful situations and the symptoms that people experience when they are stress*. Stress biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Robbins (2013:595) berpendapat bahwa *stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and inpotant*. Stress merupakan reaksi-reaksi

individu terhadap faktor-faktor baru ataupun yang akan mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja seringkali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan bersifat individu dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, perseptual, prilaku dan psikologis.

Stres yang dialami individu dalam lingkungan kerjanya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri individu (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi yang berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana individu tersebut merespon penyebab stress.

Robbins (2013:597) mengklasifikasikan potensi pemicu stress kerja menjadi tiga klasifikasi, yaitu :

1. Faktor Lingkungan, seperti ketidakpastian perekonomian, politik dan perubahan teknologi dengan cepat.
2. Faktor Organisasi, seperti kerja dalam tekanan, banyaknya aturan dan hubungan interpersonal antar karyawan.
3. Faktor Pribadi, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi dan masalah pribadi.



Gambar 1
Klarifikasi Pemicu Stres
(Robbins, 2013:597)

Perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir dan bertindak laku. Gejala-gejala stress ditempat kerja meliputi:

- 1) Gejala stress pada tingkat individu, terdiri dari:
 - a. Reaksi fisiologis, seperti masalah berkaitan dengan punggung,

rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung dan hipertensi.

- b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, kelelahan dan merasa terasingkan.
 - c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal-hal baru dan sulit dalam membuat keputusan.
 - d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, merokok serta perilaku merusak lainnya.
- 2) Gejala stress pada tingkatan organisasi, terdiri atas tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, produktifitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja dan lainnya

Arif Yusuf Hamali (2016:246) stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut:

- 1) Pola Sehat, yaitu pola menghadapi stress yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stress tidak dapat menjadi gangguan tetapi dapat menjadikan motivasi untuk berkembang.
- 2) Pola Harmonis, yaitu pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- 3) Pola Patalogis, yaitu pola menghadapi stress dengan berdampak pada gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Selain tiga pola diatas, nilai-nilai agama dalam bentuk keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan pondasi yang paling utama sehingga dampak negatif dari stress dapat dihilangkan

2.3 Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kemendikbud, (2016), pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung, dan sebagainya). Dengan pengalaman yang

cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Foster (2010) berpendapat bahwa pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Kebanyakan pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja. Asumsi utama, pengalaman kerja sebagai pengembangan karyawan karena adanya kecenderungan ketidaksesuaian antara keterampilan karyawan dengan yang diperlukan oleh perusahaan. Hal ini mengakibatkan, karyawan harus memperluas keterampilannya dengan mempelajari keterampilan baru, pengetahuan baru dan menerapkannya dip perusahaan, seperti saat perusahaan akan melakukan pengembangan internasional, maka karyawan harus mendapatkan pengalaman kerja internasional. Pengalaman kerja meliputi perluasan pekerjaan, rotasi kerja, transfer, promosi dan penugasan semestara dengan perusahaan lain.

1. Perluasan Pekerjaan

Perluasan pekerjaan adalah penambahan tantangan atau tanggung jawab baru pada pekerjaan karyawan sekarang. Hal ini meliputi penugasan proyek khusus, peralihan peran dalam tim kerja atau meneliti cara baru melayani pelanggan.

2. Rotasi Pekerjaan

Rotasi pekerjaan meliputi pemberian serangkaian tugas kepada karyawan di wilayah fungsional yang berbeda di dalam organisasi. Tugas ini secara khusus bersifat mendatar daripada vertikal dan dapat meliputi melakukan gugus tugas atau bergerak dari posisi lini menuju posisi staf. Rotasi staf

merupakan cara terbaik untuk memperkenalkan keragaman dalam karir karyawan. Selain itu, rotasi pekerjaan memeberikan kesempatan pada karyawan untuk mempelajari dan menggunakan keterampilan-keterampilan baru memahami lebih baik fungsi-fungsi organisasi yang berbeda. Rotasi pekerjaan juga dapat membantu karyawan membangun jaringan di dalam organisasi dan lebih siap untuk kesempatan pmosi yang akan datang.

3. Demosi

Demosi dalam sebuah perusahaan biasanya meliputi pengurangan gaji, status, hak-hak khusus atau kesempatan. Demosi jarang dilakukan karena cenderung diikuti masalah apatis, depresi dan inefisiensi karyawan yang dapat melemahkan moral kelompok kerja.

4. Transfer dan Relokasi

Dalam trnsfer, seorang karyawan diberi penugasan yang berbeda dalam wilayah perusahaan. Transfer tidak selalu melibatkan peningkatan tanggung jawab pekerjaan atau kompensasi, transfer cenderung merupakan perpindahan lateral (perpindahan pekerjaan dengan tanggung jawab yang sama). Transfer berhubungan erat dengan relokasi dimana karyawan yang harus ditransfer harus mencari tempat baru (penyesuaian tempat).

5. Penugasan Sementara pada Organisasi Lain

Externship (penugasan ke luar) merupakan hal yang menunjukkan bahwa sebuah perusahaan mengizinkan karyawannya mengambil peran operasional untuk sementara waktu dan *full time* di perusahaan lain mencakup ijin belajar. Program ini diyakini dapat membantu mempertahankan karyawan kunci dan merekrut karyawan baru.

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Lama waktu atau masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan

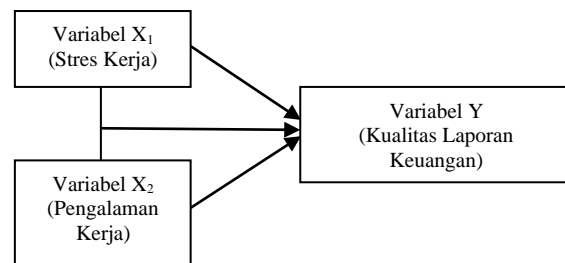
keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.
- d. Jenis pekerjaan
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

III. OBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang dijadikan objek penelitian yaitu Stres Kerja (variabel X_1), Pengalaman Kerja (Variabel X_2) dan Kualitas Laporan Keuangan (Variabel Y), sedangkan metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif sebagai metode yang digunakan dengan jenis deskriptif asosiatif. Menurut Sugiyono (2014:37) yaitu, “metode penelitian kuantitatif dianggap sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kiadah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis”.

Paradigma penelitian sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis.



Gambar 2
Paradigma Penelitian

3.1 Operasional Variabel

Operasional variabel, dimaksudkan untuk mendefinisikan variabel dengan tegas sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Operasionalisasi variabel berisi uraian singkat dari masing-masing variabel yang diteliti atau yang terdapat pada model penelitian yang telah dijelaskan. Tabel operasional variabel dapat disajikan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1
Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA	ITEM
Stres Kerja (X_1)	Stres adalah reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang akan mengancam dalam lingkungan kerja seseorang (Robbins, 2013: 595)	1) Faktor Lingkungan. 2) Faktor Organisasi. 3) Faktor Pribadi.	Ordinal	1 – 5
Pengalaman Kerja (X_2)	Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Foster 2010, 43)	1. Lama waktu/ masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Ordinal	6 – 9
Kualitas laporan keuangan (Y)	Laporan keuangan merupakan catatan informasi keuangan suatu perusahaan pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan tersebut. (Standar Akuntansi Keuangan 2015:5)	1. Dapat dipahami 2. Relevan 3. Dapat dibandingkan 4. Andal	Ordinal	10– 15

3.2 Populasi dan Sample

Dalam penelitian tentunya kita memerlukan populasi, sebab tanpa adanya populasi penelitian tidak dapat dilaksanakan. Menurut Sugiyono (2014:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan pada perusahaan manufaktur di Sukabumi.

Berdasarkan dengan pengambilan sampel dan populasi pada penelitian ini teknik sampling menggunakan

nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sample. *Nonprobability sampling* menurut Sugiyono (2014:84) yaitu “*nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan syarat utama yaitu karyawan yang mengerti atau memahami tata cara pembuatan laporan keuangan, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan.

3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:267), “validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

Terdapat dua macam validitas penelitian, yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Sedangkan validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat ketepatan dan keandalan dari setiap alat pengumpulan data (instrument) yang digunakan dalam suatu penelitian ilmiah. Sugiyono (2012:86) menjelaskan, “reliabilitas merupakan suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap”.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan sumber data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian, menurut Sugiyono (2014:137). “sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”

3.5 Analisa Data

Sugiyono (2014:147) mengemukakan bahwa kegiatan dalam analisis data dimulai dari mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data, tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang sedang diteliti melalui data sampel atau populasi. Sesuai dengan permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh stress kerja dan pengalaman kerja terhadap kualitas laporan keuangan.

1. Uji Asmusi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
 - d. Uji Regresi Linier Berganda
2. Uji Hipotesis
 - a. Uji t
 - b. Uji F
 - c. Uji Koefisien Determinasi

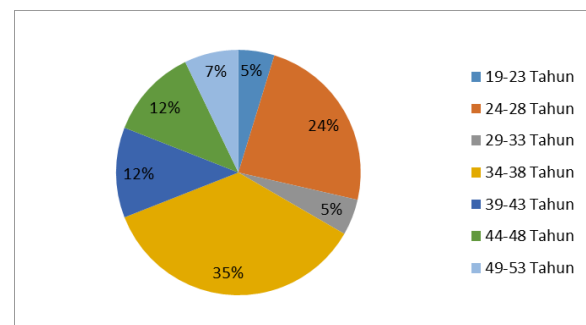
IV. PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Variabel Penelitian

Penelitian ini menggambarkan mengenai tingkat stress kerja dan pengalaman kerja karyawan dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas di perusahaan manufaktur di Sukabumi. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai variabel penelitian, maka perlu diungkapkan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian.

4.2 Karakteristik Responden

Adapun gambaran mengenai karakteristik responden, disajikan dalam tabel dibawah ini.



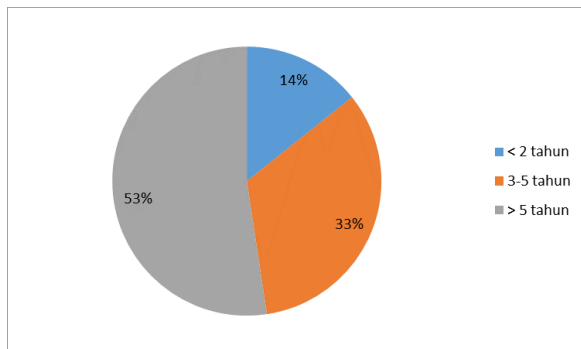
Gambar 3

Sebaran berdasarkan umur

Dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa sebaran responden berdasarkan umur

sangat bervariasi dari mulai karyawan yang berusia 19 tahun sampai dengan karyawan yang berusia 53 tahun. Karyawan yang berusia diantara 19-23 tahun berjumlah 2 orang atau sekitar 5% dari jumlah responden, usia 24-28 tahun berjumlah 10 orang atau sekitar 24% dari jumlah responden, usia 29-33 tahun berjumlah 2 orang atau sekitar 5% dari jumlah responden, usia 34-38 tahun berjumlah 15 orang atau sekitar 35% dari jumlah responden, usia 39-43 tahun berjumlah 5 orang atau sekitar 12% dari jumlah responden, usia 44-48 tahun berjumlah 5 orang atau sekitar 12% dari jumlah responden dan usia 49-53 tahun berjumlah 3 orang atau sekitar 7% dari jumlah responden.

Dalam penelitian ini juga diungkap rentang masa kerja, hal ini dilakukan agar dapat mempermudah peneliti dalam memahami tingkat stres yang terjadi dan pengalaman karyawan.



Gambar 4

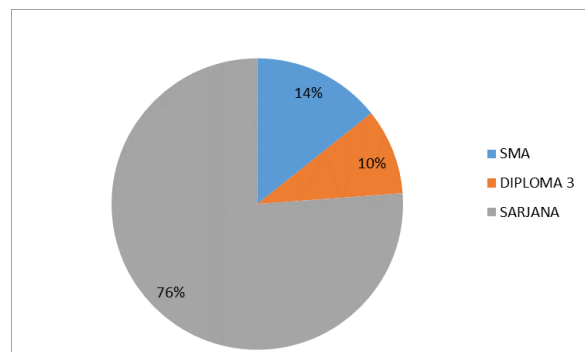
Sebaran berdasarkan masa kerja

4.3 Deskripsi Variabel

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Deskripsi ini berdasarkan pada indikator yang telah ditentukan dari parameter teori sebagai standar stress kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator faktor

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari dua tahun (<2 tahun) sebesar 14% dari jumlah responden atau sekitar 6 orang, yang masa kerjanya antara 2 – 5 tahun sebesar 33% atau sekitar 14 orang dan karyawan yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun sebesar 53% atau sekitar 22 orang.

Selain dari usia dan masa kerja, responden dalam penelitian ini juga dapat dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan.



Gambar 5

Sebaran berdasarkan pendidikan

Responden dalam penelitian ini yang pendidikannya masih SMA berjumlah 6 orang atau sekitar 14% dari jumlah responden, pendidikan Diploma 3 berjumlah 4 orang atau sekitar 10% dari jumlah responden dan yang pendidikannya sarjana berjumlah 32 orang atau sekitar 76% dari jumlah responden.

lingkungan, faktor organisasi dan faktor pribadi. Variable pengalaman kerja diukur dengan menggunakan indikator lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Variable kualitas laporan keuangan diukur menggunakan indikator dapat dipahami, relevan, dapat dibandingkan dan andal.

Tabel dibawah ini menunjukkan jumlah frekuensi dari masing-masing variabel beserta indikator yang diukurinya.

Tabel 2

Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Aktual	Jawaban Ideal	Persentase
1	Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai	133	210	63
2	Peraturan, tuntutan dalam pekerjaan dan komunikasi yang tidak jelas dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan menghasilkan kinerja yang tidak sehat	145	210	69
3	Peran (sikap) seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingkat stres karyawannya	129	210	61
4	Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan	134	210	64
5	Penghasilan seseorang dapat menentukan sikap orang tersebut dalam bekerja	140	210	67
Akumulasi Jawaban		681	1050	65

Sumber: diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah skor aktual untuk stress kerja sebesar 681 dengan total skor ideal adalah 1050 dengan nilai persentase sebesar 65%. Apabila nilai tersebut dibandingkan dengan

kriteria yang telah ditentukan, jumlah skor tanggapan responden termasuk dalam kategori cukup sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja para pegawai di perusahaan manufaktur di Sukabumi sudah cukup.

Tabel 3

Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Aktual	Jawaban Ideal	Persentase
1	Saat lamanya seseorang bekerja dapat dijadikan patokan untuk menentukan apakah orang tersebut profesional atau tidak	154	210	73
2	Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin ahli orang tersebut	167	210	80
3	Keterampilan kerja seseorang dapat dilihat dari berapa lama orang tersebut bekerja	172	210	82
4	Semakin senior seseorang semakin mampu menggunakan peralatan/perlengkapan dalam kantor	154	210	73
Akumulasi Jawaban		647	840	77

Sumber: diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah skor aktual untuk pengalaman kerja sebesar 647 dengan total skor ideal adalah 840 dengan nilai persentase sebesar 77%. Apabila nilai tersebut dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan,

jumlah skor tanggapan responden termasuk dalam kategori baik sehingga dapat disimpulkan bahwa para pegawai di perusahaan manufaktur di Sukabumi sudah mempunyai pengalaman kerja yang baik.

Tabel 4
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Laporan Keuangan

No	Pertanyaan	Jawaban Aktual	Jawaban Ideal	Persentase
1	Laporan keuangan yang dibuat oleh perusahaan harus dapat dipahami oleh pengguna (pemegang saham, manajemen, dan pihak lainnya)	143	210	68
2	Laporan keuangan harus dapat membantu pemakai untuk mengevaluasi peristiwa dimasa lalu, sekarang dan masa depan	139	210	66
3	Struktur laporan keuangan perusahaan dapat memeberikan kejelasan mengenai hasil dari operasi yang direncanakan	144	210	69
4	Pemakai harus dapat membandingkan laporan keuangan perusahaan antar priode untuk melihat kinerja keuangan	132	210	63
5	Agar bermanfaat laporan keuangan harus memiliki informasi yang tidak menyesatkan, tidak adanya kesalahan material, penyajiannya tulus (jujur), netral (tidak memihak) dan lengkap	135	210	64
Akumulasi Jawaban		693	1050	66

Sumber: diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah skor aktual untuk pengalaman kerja sebesar 693 dengan total skor ideal adalah 1050 dengan nilai persentase sebesar 66%. Apabila nilai tersebut dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan,

jumlah skor tanggapan responden termasuk dalam kategori cukup sehingga dapat disimpulkan bahwa para pegawai di perusahaan manufaktur di Sukabumi sudah memahami kualitas laporan keuangan perusahaan dengan cukup.

4.4 Hasil Analisa Data

1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai *pearson correlation* (nilai r hitung) lebih besar daripada nilai r table. Nilai r hitung dalam uji validitas didapatkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 24, sedangkan untuk menentukan nilai r table, digunakan table r sebagai acuan dengan ketentuan nilai

df merupakan jumlah sample dikurangi 2 ($42-2 = 40$) dengan tingkat eror sebesar 5% dengan uji signifikan dua arah (*two-tailed*) sehingga diperoleh nilai untuk r table sebesar 0.3044. Hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Stress Kerja

Variabel	Nilai Pearson Correlation	Nilai r Table	Kesimpulan
Stres Kerja 1	0,911	0,3044	Valid
Stres Kerja 2	0,801	0,3044	Valid
Stres Kerja 3	0,815	0,3044	Valid
Stres Kerja 4	0,917	0,3044	Valid
Stres Kerja 5	0,857	0,3044	Valid

Sumber: diolah penulis

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan validitas untuk indikator pada variable stress kerja (X1) menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan pada variabel penelitian diatas adalah valid sehingga dapat dijadikan instrument penelitian.

Tabel 6
Hasil Uji Pengalaman Kerja

Variabel	Nilai Pearson Correlation	Nilai r Table	Kesimpulan
Pengalaman Kerja 1	0,81	0,3044	Valid
Pengalaman Kerja 2	0,626	0,3044	Valid
Pengalaman Kerja 3	0,714	0,3044	Valid
Pengalaman Kerja 4	0,757	0,3044	Valid

Sumber: diolah penulis

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan validitas untuk indikator pada variable pengalaman kerja (X2) menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan pada variabel penelitian diatas adalah valid sehingga dapat dijadikan instrument penelitian.

Tabel 7
Hasil Uji Kualitas Laporan Keuangan

Variabel	Nilai Pearson Correlation	Nilai r Table	Kesimpulan
Kualitas Laporan Keuangan 1	0,906	0,3044	Valid
Kualitas Laporan Keuangan 2	0,87	0,3044	Valid
Kualitas Laporan Keuangan 3	0,845	0,3044	Valid
Kualitas Laporan Keuangan 4	0,797	0,3044	Valid
Kualitas Laporan Keuangan 5	0,825	0,3044	Valid

Sumber: diolah penulis

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan validitas untuk indikator pada variable kualitas laporan keuangan (Y) menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan pada variabel penelitian diatas adalah valid sehingga dapat dijadikan instrument penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Stress Kerja (X1)	0,907	Sangat Andal
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,705	Andal
3	Kualitas Laporan Keuangan (Y)	0,900	Sangat Andal

Sumber: diolah penulis

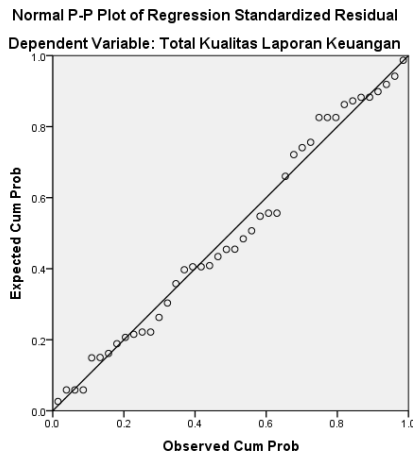
Dari tabel diatas terlihat bahwa reliabilitas dari masing-masing variabel stress kerja (X₁) sebesar 0,907, pengalaman kerja (X₂) sebesar 0,705 dan kualitas laporan keuangan (Y) sebesar 0,900. Semua hasil uji reliabilitas variable diatas menunjukkan

bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 metode :

- a. Dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of regression standardized residual* dari variabel independen.



Grafik 1

P-Plot of regression standardized residual

- b. Dengan menggunakan uji *kolmogrof-smirnov*. Kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai koefisien *Asymp. Sig* pada output *Kolmogorov-Smirnov test* lebih besar dari nilai *alpha* yang ditentukan yaitu 5 %.

Tabel 9
Uji *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	149.588.850
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.085
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 (20%) lebih besar dari *alpha* 0,05 (5%). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa distribusi data dari variabel penelitian berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolenieritas

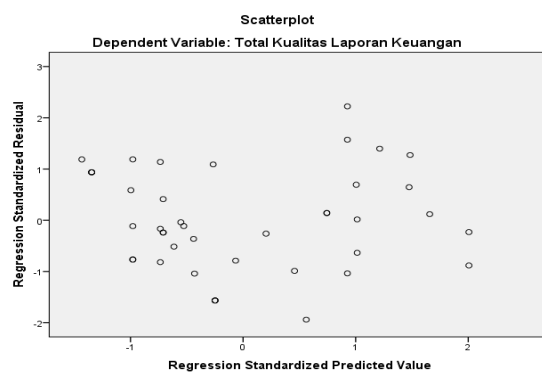
Tabel 10
Uji multikolenieritas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.110		
1 Total Stres Kerja	.000	.956	1.046
Total Pengalaman Kerja	.000	.956	1.046

Sumber: diolah penulis

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance sebesar 0,956 yang artinya nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,045 yang artinya nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas



Grafik 2
Sebaran *Scatterplot*

Dari grafik diatas dapat dilihat sebaran titik-titik yang merata dan tidak teratur, baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan

bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = 2,503 + 0,807X_1 + 0,385X_2 + e$$

Persamaan linier berganda diatas, dengan dijelaskan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) sebesar 2,503 berarti bila variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y) tidak di pengaruhi oleh kedua variabel bebas (stress kerja dan pengalaman kerja) atau dengan kata lain bernilai nol maka besarnya nilai kualitas laporan keuangan sebesar 2,503.
- Koefisien regresi stress kerja (β_1X_1) bernilai positif menunjukkan adanya

hubungan searah dengan kualitas laporan keuangan artinya bila stress kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kualitas laporan keuangan sebesar 0,807.

- Koefisien regresi pengalaman kerja (β_2X_2) bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah dengan kualitas laporan keuangan artinya bila pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kualitas laporan keuangan sebesar 0,385.
- $e = \text{error}$

7. Uji t

No	Variabel	t Hitung	t Table	Kesimpulan
1	Stress Kerja (X1) --> Kualitas Lapotan Keuangan (Y)	16,733	2,021	$H_0 = \text{ditolak}$ $H_1 = \text{diterima}$ artinya stress kerja mempengaruhi kualitas laporan keuangan
2	Pengalaman Kerja (X2) --> Kualitas Lapotan Keuangan (Y)	4,028	2,021	$H_0 = \text{ditolak}$ $H_1 = \text{diterima}$ artinya pengalaman kerja mempengaruhi kualitas laporan keuangan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai uji t untuk t_{hitung} variable stress kerja sebesar 16,733 dan nilai uji t untuk t_{hitung} variable pengalaman kerja sebesar 4,028. Nilai t_{hitung} yang diperoleh ini lalu dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang cari dengan menggunakan bantuan *software*

Microsoft excel dengan ketentuan nilai α sebesar 0,05, nilai df (Degree of Freedom) sebesar jumlah data dikurangi 2 ($42-2=40$) sehingga diperoleh nilai t untuk t_{tabel} sebesar 2,021 (dengan menggunakan fungsi TNIV pada *microsoft excel*, yaitu $t_{tabel} = \text{TINV}(0.05;40)$).

8. Uji F

No	Variabel	F Hitung	F Table	Kesimpulan
1	Stress Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) --> Kualitas Laporan Keuangan (Y)	169,722	3,231	$H_0 = \text{ditolak}$ $H_1 = \text{diterima}$ artinya stress kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi

perusahaan, serta merupakan faktor yang dapat digunakan untuk melakukan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Selain hal tersebut, perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berdedikasi kepada perusahaan baik berupa kenaikan gaji, mendapatkan bonus ataupun penghargaan lainnya.

3. Sumber Daya Manusia yang berkompeten diperlukan oleh perusahaan dalam membantu perusahaan dalam membuat dan menyusun laporan keuangan, sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Untuk mendapatkan SDM yang berkompeten, maka diperlukan pembinaan dari perusahaan baik pembinaan motivasi, seminar maupun workshop.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutawan, Made Eri, Nyoman Ari Surya Darmawan. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Koperasi*. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja Indonesia (<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/5234>, diakses tanggal 13 Maret 2017, 14:00 WIB)
- Fahmi Irham. 2011, *Analisis Laporan Keuangan, Bandung*. Alfabeta
- Foster, Bill. 2010. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- <http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/02/pengertian-pengalaman-kerja.html> (Diakses Tanggal 12 Maret 2017, 11:15 WIB)
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2015. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi Indonesia
- Ivanko, Stefan. 2013. *Organizational Behavior*. University of Ljubljana, Slovenia. (http://www.fu.uni-lj.si/fileadmin/usr-files/Mednarodna_pisarna/ORGANIZATIONAL-BEHAVIOR-2013.pdf, diakses tanggal 09 Maret 2017, 20:00 WIB)
- Maulia, Shelly Tri. 2014. *Pengaruh Usia, Pengalaman dan Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. Universitas Diponegoro Semarang
- Priyoto. 2014. *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta. Nuha Medika
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2013. *Organization Behaviour 15th Edition*. Pearson Education Inc, United State of Amerika. (http://bba12.weebly.com/uploads/9/4/2/8/9428277/organizational_behavior_15e_-_stephen_p_robbins__timothy_a_judge_pdf_qwerty.pdf, diakses tanggal 09 Maret 2017, 20:45 WIB)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Tetiana, Giska. 2016. *Pengaruh Stes Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Laba Bank PT BRI Syariah Cabang Sukabumi*. Universitas Muhammadiyah Sukabumi