

**PENGUJIAN TERHADAP PRAKTIK KUALITAS AUDIT
YANG MENURUN DILUAR PERAN STRES MODEL**

Tesis

Magister Akuntansi



Diajukan oleh:

Putri Ratnasari

17919046

**PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS BISNIS DAN
EKONOMIKA**

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

**PENGUJIAN TERHADAP PRAKTIK KUALITAS AUDIT
YANG MENURUN DILUAR PERAN STRES MODEL**

Tesis S-2

Program Magister Akuntansi



Diajukan oleh:

Putri Ratnasari

17919046

**PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS BISNIS DAN
EKONOMIKA**

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

**PENGUJIAN TERHADAP PRAKTIK KUALITAS AUDIT YANG
MENURUN DILUAR PERAN STRES MODEL**

Tesis

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Strata-2 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika

UII

Oleh

Nama : Putri Ratnasari

No Mahasiswa : 17919046

**PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2021

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Kumala Hadi', written over a horizontal line.

Dr. Kumala Hadi, M.Si., Ak.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 20 Desember 2021 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

PUTRI RATNASARI

No. Mhs. : 17919046

Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

**PENGUJIAN TERHADAP PRAKTIK KUALITAS AUDIT YANG MENURUN DILUAR
PERAN STRES MODEL**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Dr. Kumala Hadi, M.Si., Ak.

Penguji II



Hendi Yogi Prabowo, SE., M.ForAcc., Ph.D.

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Drs. Dekar Umamsah, SSi., M.Com., Ph.D., CfrA.



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN
TUGAS AKHIR**

Pada hari Senin, 20 Desember 2021 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah menyelenggarakan ujian tugas akhir yang disusun oleh :

Nama Mahasiswa : **PUTRI RATNASARI**
No. Mahasiswa : 17919046
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Audit Forensik
Dosen Pembimbing : Dr. Kumala Hadi, M.Si., Ak.
Judul Tugas Akhir :

**PENGUJIAN TERHADAP PRAKTIK KUALITAS AUDIT YANG MENURUN DILUAR PERAN
STRES MODEL**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir, maka tugas akhir tersebut dinyatakan :

	Lulus Tanpa Revisi
V	Lulus Dengan Revisi
	Tidak Lulus (Wajib Mengulang)
Dengan Nilai : A	

Penguji I : Dr. Kumala Hadi, M.Si., Ak.
Penguji II : Hendi Yogi Prabowo, SE., M.ForAcc., Ph.D.

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Akuntansi



Dekar Prasasti, SE., S.Si., M.Com.(IS), Ph.D., C.Fr.A.

Catatan:

Tugas akhir yang dinyatakan Lulus dengan Revisi, maka waktu **revisi maksimum selama 2 (dua) minggu** sejak diterimanya Berita Acara ini. Apabila tidak selesai, maka kelulusan dan tugas akhir tersebut dinyatakan gugur.

Tesis

**PENGUJIAN TERHADAP PRAKTIK KUALITAS AUDIT YANG
MENURUN DILUAR PERAN STRES MODEL**

Diajukan Oleh:

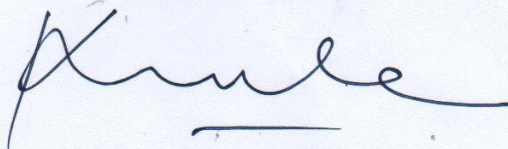
Putri Ratnasari

17919046

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Yogyakarta,.....

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Kumalahadi', with a horizontal line underneath it.

(Dr. Kumalahadi, M.Si, Ak, CA, CPA)



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Gondong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883082, 885376;
F. (0274) 882589
E. feis@uii.ac.id
W. feis@uii.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL TES KEMIRIPAN

No. : 1078/Ka.Div/10/Div.PP/XII/2021

Bismillaahirrahmaanirrahiim.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Putri Ratnasari**
Nomor Mahasiswa : **17919046**
Dosen Pembimbing : **Dr. Kumalahadi, M.Si., Ak., CA., CPA.**
Program Studi : **Magister Akuntansi**
Judul Karya Ilmiah : **Pengujian Terhadap Praktik Kualitas Audit Yang
Menurun Diluar Peran Stres Model**
Nomor Hp : **082136036844**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses tes kemiripan (*similarity test*) menggunakan **Turnitin** dengan hasil **10% (Sepuluh persen)** sesuai aturan batas minimal dinyatakan lolos yang diberlakukan di Universitas Islam Indonesia yaitu sebesar 20% (dua puluh persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 14 Desember 2021

Kepala Divisi Pengelolaan Pengetahuan


Bambang Hennawan, S.Si.

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Putri Ratnasari
No Mahasiswa : 17919046
Program studi : Magister Akuntansi

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan tesis, saya tidak melakukan tindakan melanggar etika dalam bentuk apapun, seperti menjiplak pembuatan tesis orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, tesis yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan orang lain.
2. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus ditemukan bukti secara menyakinkan bahwa tesis saya merupakan karya jiplakan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 14 Desember 2021

Yang menyatakan



Putri Ratnasari

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb.

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, dan karunia-Nya kepada penulis. Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, dan para sahabatnya. Alhamdulillah, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengujian Terhadap Praktik Kualitas Audit Yang Menurun Diluar Peran Stres Model”.

Selama studi dan penulisan penelitian ini, penulis telah memperoleh bimbingan, bantuan, dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor di Universitas Islam Indonesia.
2. Prof Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com. (IS)., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Kumalahadi, M.Si., Ak., CA., CPA, selaku dosen pembimbing tesis. Terimakasih atas segala arahan dan bimbingan kepada penulis dari awal penelitian sampai berakhirnya penelitian ini.

5. Kepada kedua orangtua saya, yang sangat saya cintai. Papa Juwarno dan Mama Lilik Hernawati. Terimakasih yang tak terhingga atas doa, dukungan, kasih sayang, semangat, dan semuanya tak terhingga yang tidak bisa penulis ungkapkan dengan kata-kata.
6. Kepada Ayah Sarwandi dan Ibuk Siti Maemunah . Terimakasih atas doa dan selalu memberikan dukungan yang tak terhingga kepada penulis.
7. Kepada Kakak Surya Puntadewa, terimakasih atas dukungannya, serta adik-adikku tercinta Syifa Nurhani Febrianti dan Dafa Habibi Wicaksono, terimakasih atas dukungan dan hiburannya selama ini.
8. Kepada Mbak dwi, Mbak Ranti. Terimakasih atas dukungan dan doa yang selama ini kita saling panjatkan. Semua perjuangan yang telah dilewati akan selalau terkenang didalam ingatan. Semoga Allah membalas kebaikan kalian.
9. Kepada Ibu Mislya, Suhu Upi, Ina Lis, Mutma, dan Satrio (Alm). Terimakasih untuk semangat yang selalu diberikan. Semoga Allah membalas kebaikan kalian.
10. Terimakasih kepada seluruh pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa dan dukungannya yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang mengarah pada perbaikan sangat diperlukan.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 14 Desember 2021

Penulis

Putri Ratnasari



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN TESIS.....	v
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR	vi
SURAT KETERANGAN HASIL TES KEMIRIPAN	viii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Teori Peran	15
2.1.2 Teori Dua Faktor <i>Frederick Herzberg</i>	16
2.1.3 <i>Job Demand</i>	17
2.1.4 <i>Job Satisfaction</i>	19
2.1.5 <i>Job Performance</i>	20

2.1.6	<i>Turnover Intention</i>	20
2.1.7	<i>Burnout</i>	21
2.2	Penelitian Terdahulu	22
2.3	Kerangka Pemikiran	26
2.4	Pengembangan Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Populasi dan Sampel	30
3.2	Teknik Pengumpulan Data	30
3.3	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian..	31
3.3.1	<i>Job Satisfaction</i>	31
3.3.2	<i>Job Performance</i>	32
3.3.3	<i>Turnover Intention</i>	34
3.3.4	<i>Burnout</i>	35
3.4	Metode Analisis Data	37
3.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	37
3.4.2	Uji Validitas	37
3.4.3	Uji Reliabilitas.....	38
3.5	Uji Asumsi Pada Analisis Korelasi Kanonik	38
3.5.1	Uji Normalitas	38
3.5.2	Uji Linearitas.....	38
3.5.3	Uji Multikonearitas	39
3.6	Analisis Korelasi Fungsi Kanonik.....	39
3.6.1	Penentuan Fungsi Kanonik.....	40
3.6.2	Interpretasi Fungsi Kanonik	40
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Analisis Deskriptif.....	41
4.2	Responden Penelitian	42

4.2.1	Jenis Kelamin	42
4.2.2	Usia.....	42
4.2.3	Pendidikan.....	43
4.2.4	Lama Bekerja	43
4.3	Uji Validitas	44
4.4	Uji Reliabilitas.....	46
4.5	Uji Asumsi Pada Analisis Korelasi Kanonik	46
4.5.1	Uji Normalitas	46
4.5.2	Uji Linearitas.....	47
4.5.3	Uji Multikolinearitas	48
4.6	Analisis Korelasi Fungsi Kanonik.....	48
4.6.1	Penentuan Fungsi Kanonik.....	48
4.6.2	Interpretasi Fungsi Kanonik.....	50
4.6.2.1	Bobot Kanonik (<i>Cannonical Weights</i>)	550
4.6.2.2	Muatan Kanonik (<i>Cannonical Loadings</i>)...	51
4.7	Pembahasan.....	51
BAB V Penutup		59
5.1	Kesimpulan	59
5.2	Saran dan Keterbatasan Penelitian.....	59
5.3	Implementasi Penelitian.....	60
DAFTAR REFERENSI		61
LAMPIRAN.....		69

DAFTAR GAMBAR

1.1	Gambar Pertumbuhan Profesi Keuangan.....	4
1.2	Gambar Jumlah Sanksi Terhadap Akuntan Publik.....	5
2.1	Gambar Kerangka Pemikiran	26



DAFTAR TABEL

3.1	Indikator <i>Job Satisfaction</i>	32
3.2	Indikator <i>Job Performance</i>	33
3.3	Indikator <i>Turnover Intention</i>	34
3.4	Indikator <i>Burnout</i>	36
4.1	Rincian Responden	41
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
4.6	Hasil Uji Validitas Kuesioner <i>Emotional Exhaustion</i>	44
4.7	Hasil Uji Validitas Kuesioner <i>Depersonalization</i>	44
4.8	Hasil Uji Validitas Kuesioner <i>Reduced Personal Accomplishment</i>	44
4.9	Hasil Uji Validitas Kuesioner <i>Job Satisfaction</i>	45
4.10	Hasil Uji Validitas Kuesioner <i>Job Performance</i>	45
4.11	Hasil Uji Validitas Kuesioner <i>Turnover Intention</i>	45
4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	46
4.13	Hasil Uji Normalitas	47
4.14	Hasil Uji Linearitas.....	47
4.15	Hasil Uji Multikolinearitas Variabel <i>Job Satisfaction</i>	48
4.16	Hasil Uji Multikolinearitas Variabel <i>Job Performance</i>	48
4.17	Hasil Uji Multikolinearitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	48
4.18	Nilai <i>Eigen</i> dan Korelasi Kanonik.....	49
4.19	<i>Dimension Reduction Analysis</i>	49
4.20	Bobot Kanonik.....	50
4.21	Muatan Kanonik	51

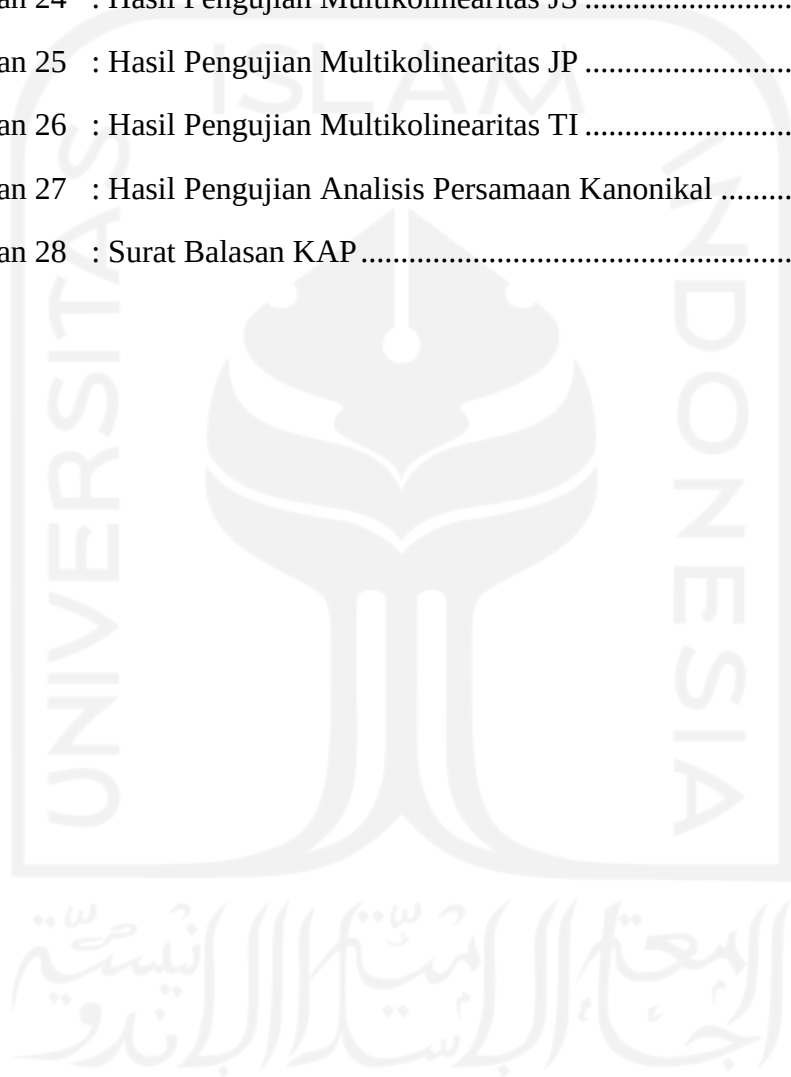
4.22 Ringkasan Uji Hipotesis Variabel <i>Job Satisfaction</i>	52
4.23 Ringkasan Uji Hipotesis Variabel <i>Job Performance</i>	52
4.24 Ringkasan Uji Hipotesis Variabel <i>Turnover Intention</i>	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen <i>Emotional Exhaustion</i>	77
Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen <i>Depersonalization</i>	79
Lampiran 4 : Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen <i>Reduced Personal Accomplishment</i>	81
Lampiran 5 : Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen <i>Job Satisfaction</i>	83
Lampiran 6 : Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen <i>Job Performance</i>	85
Lampiran 7 : Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen <i>Turnover Intention</i>	87
Lampiran 8 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen EE	89
Lampiran 9 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen D	90
Lampiran 10 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen RPA	91
Lampiran 11 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen JS	92
Lampiran 12 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen JP	93
Lampiran 13 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen TI	94
Lampiran 14 : Hasil Pengujian Normalitas.....	95
Lampiran 15 : Hasil Pengujian Linearitas JS dan EE	96
Lampiran 16 : Hasil Pengujian Linearitas JS dan D	96
Lampiran 17 : Hasil Pengujian Linearitas JS dan RPA	96
Lampiran 18 : Hasil Pengujian Linearitas JP dan EE	97
Lampiran 19 : Hasil Pengujian Linearitas JP dan D	97

Lampiran 20 : Hasil Pengujian Linearitas JP dan RPA	97
Lampiran 21 : Hasil Pengujian Linearitas TI dan EE	98
Lampiran 22 : Hasil Pengujian Linearitas TI dan D	98
Lampiran 23 : Hasil Pengujian Linearitas TI dan RPA	98
Lampiran 24 : Hasil Pengujian Multikolinearitas JS	99
Lampiran 25 : Hasil Pengujian Multikolinearitas JP	99
Lampiran 26 : Hasil Pengujian Multikolinearitas TI	99
Lampiran 27 : Hasil Pengujian Analisis Persamaan Kanonikal	100
Lampiran 28 : Surat Balasan KAP	105



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *burnout* (EE, D, RPA) terhadap *job satisfaction*, pengaruh *burnout* (EE, D, RPA) terhadap *job performance*, dan pengaruh *burnout* (EE, D, RPA) terhadap *turnover intention*. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) Yogyakarta. Partisipan berjumlah 47 orang, dimana auditor yang bekerja minimal satu tahun di KAP. Kuesioner diuji menggunakan analisis korelasi kanonik melalui program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* dan *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, sedangkan *depersonalization* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. *Emotional exhaustion* dan *depersonalization* tidak berpengaruh terhadap *job performance*, sedangkan *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. *Emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Burnout, emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment, job satisfaction, job performance, turnover intention.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of burnout (EE, D, RPA) on job satisfaction, the effect of burnout (EE, D, RPA) on job performance, and the effect of burnout (EE, D, RPA) on turnover intention. The data of this study were obtained from questionnaires distributed to the Yogyakarta Public Accounting Firm (KAP). The participants were 47 people, where the auditor worked at least one year at KAP. The questionnaire was tested using canonical correlation analysis through the SPSS program.

The results of this study indicate that emotional exhaustion and reduced personal accomplishments have a negative effect on job satisfaction, while depersonalization has no effect on job satisfaction. Emotional exhaustion and depersonalization have no effect on job performance, while reduced personal accomplishments have a negative effect on job performance. Emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishments have a positive effect on turnover intention.

Keywords: Burnout, emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment, job satisfaction, job performance, turnover intention.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Audit ialah suatu evaluasi terhadap organisasi, tempat, ataupun proses dimana dilakukan pengumpulan dan evaluasi bukti dan informasi agar dapat menentukan kesesuaian informasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Praktik audit dilakukan oleh seorang auditor. Agar mendapatkan kualitas audit yang baik, maka diperlukan auditor yang independen dan profesional. Auditor harus memiliki kriteria yang kompeten, objektif, dan tidak memihak agar dapat menyatakan opini tentang kewajaran atas laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit. Dalam mengerjakan tugasnya, seorang auditor dituntut untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).

Besarnya kepercayaan yang diberikan kepada auditor, tentu mendapat sorotan lebih. Jika seorang auditor melakukan kesalahan dalam proses audit, seperti memanipulasi laporan keuangan hingga salah dalam memberikan opini audit, maka dapat menyebabkan munculnya kasus-kasus kelas kakap yang menjadi sorotan publik. Kasus Enron merupakan salah satu contoh dan terbukti bahwa KAP Arthur Andersen yang berlokasi di Amerika Serikat telah gagal dalam melaksanakan audit perusahaan tersebut.

KAP Arthur Andersen yang ditunjuk sebagai auditor untuk perusahaan Enron dalam proses auditnya selalu memberikan opini wajar tanpa pengecualian mulai tahun 1985 hingga 2000 dan secara mengejutkan Enron mengalami pailit

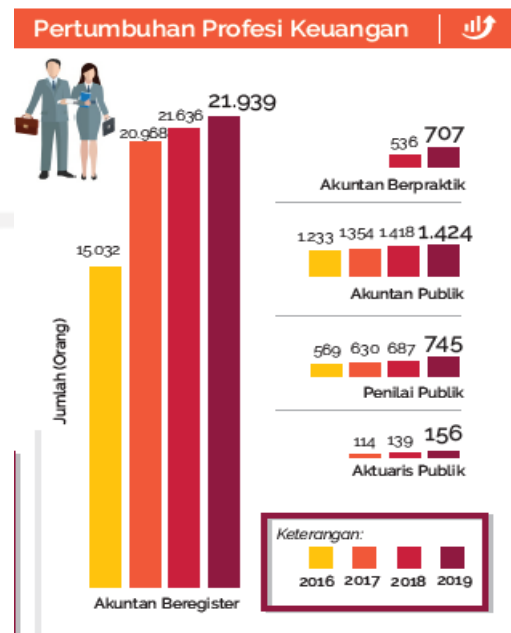
pada tahun 2000. Diketahui bahwa pada kasus Enron yang telah melibatkan KAP Arthur Andersen, dimana manajemen Enron telah melakukan *window dressing* dengan cara menaikkan pendapatannya senilai US\$600 juta dan menyembunyikan utangnya sebesar US\$1,2 miliar dengan teknik *off-balance sheet*. Auditor Enron yaitu Arthur Andersen ikut dipersalahkan karena dinilai ikut terlibat dalam membantu proses rekayasa laporan keuangan selama bertahun-tahun. Di tahun 2001, Enron melaporkan kebangkrutannya kepada otoritas pasar modal. Pada tahun 2002, Arthur Andersen divonis menghalangi hukum, karena telah menghancurkan dokumen yang berkaitan dengan investigasi atas kebangkrutan yang dialami Enron. Namun di tahun 2005, Mahkamah Agung Amerika Serikat telah membatalkan vonis yang diberikan kepada Arthur Andersen, karena adanya kesalahan dalam instruksi juri dari hakim. Secara teoritis, KAP Arthur Andersen dapat menjalankan bisnisnya. Tetapi, pasca vonis tersebut KAP Arthur Andersen tidak mampu bangkit lagi bahkan dalam skala kecil pun.

Di Indonesia terdapat kasus PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk pada tahun 2018. Kasus yang terjadi pada PT Garuda Indonesia yang berdampak pada pemberian sanksi oleh Kementerian Keuangan kepada Akuntan Publik (AP) Kasner Sirumapea Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata Sutanto Fahmi Bambang & Rekan (*Member of BDO International*). Kasus ini terjadi ketika laporan keuangan Garuda Indonesia untuk tahun buku 2018 dimana dalam laporan keuangannya, Garuda Indonesia membukukan laba bersih sebesar US\$809,85 ribu atau setara dengan Rp11,33 miliar (asumsi kurs Rp14.000 per dolar AS). Angka ini melonjak tajam dibanding tahun 2017 yang menderita kerugian US\$216,5 juta.

Hal ini menimbulkan polemik dengan mengasumsikan bahwa laporan keuangan tahun 2018 Garuda Indonesia tidak sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK). Garuda Indonesia juga memasukkan keuntungan dari PT Mahata Aero Teknologi yang memiliki utang kepada maskapai berpelat merah ini. PT Mahata Aero Teknologi sendiri memiliki utang yang terkait dengan pemasangan *wifi* yang belum dibayarkan. Hal inilah yang membuat Garuda Indonesia mendapatkan sanksi dari berbagai pihak. Sanksi untuk auditor yang mengaudit laporan keuangan PT Garuda Indonesia, Menteri Keuangan memberikan pembekuan izin selama 12 bulan. Selain itu, OJK memberikan sanksi pada jajaran direksi dan komisaris didenda dengan masing-masing harus membayar Rp100 juta. Selanjutnya, BEI juga memberikan sanksi pada Garuda Indonesia dengan denda sebesar Rp250 juta.

Pertumbuhan akuntan dari tahun ke tahun sangat pesat. Dapat dilihat dari data statistik yang dilakukan oleh Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) Kementerian Keuangan selama kurun waktu empat tahun terakhir, di tahun 2016 akuntan beregister mencapai 15.032 orang, tahun 2017 mencapai 20.988 orang, tahun 2018 mencapai 21.636 orang, dan ditahun 2019 akuntan beregister naik dengan pesat mencapai 21.939 orang.

Gambar 1.1 Pertumbuhan Profesi Keuangan

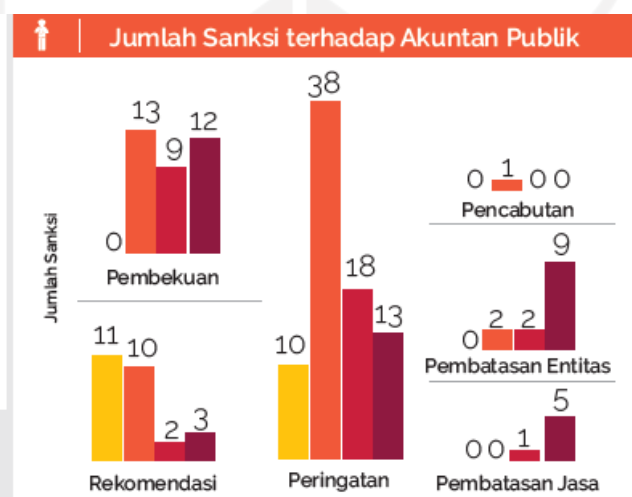


Sumber: Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK), Kementerian Keuangan
(2019)

Dari data tersebut terlihat bahwa dengan banyaknya jumlah akuntan beregister di Indonesia juga akan semakin meningkatnya persaingan khususnya dibidang audit. Akuntan Publik dituntut untuk harus mempunyai *skill* lebih agar mampu bersaing secara sehat dengan para akuntan lainya agar menghasilkan praktik audit yang benar. Namun, di era modern seperti saat ini banyak akuntan publik melakukan berbagai cara apapun tanpa memikirkan besar kecilnya dampak yang akan mereka terima ketika mereka melakukan hal tersebut, misalnya auditor melakukan kecurangan dalam memeriksa laporan keuangan kliennya dengan memberikan opini audit yang bagus. Kecurangan seperti ini dilakukan oleh auditor agar ketika laporan keuangan yang diaudit mengeluarkan opini audit yang bagus dapat menarik investor untuk berinvestasi di perusahaan.

Contoh kasus yang telah disampaikan sebelumnya, mengakibatkan banyak auditor yang melakukan kecurangan sehingga mereka mendapatkan sanksi dari pihak yang berwenang. Data statistik yang dikeluarkan oleh Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) Kementerian Keuangan, bahwa dari tahun ke tahun terdapat pembekuan terhadap akuntan publik. Di tahun 2019 terdapat pembekuan akuntan publik sebanyak 12 orang.

Gambar 1.2 Jumlah Sanksi Terhadap Akuntan Publik



Sumber: Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK), Kementerian Keuangan
(2019)

Maraknya kasus di bidang auditing yang melibatkan akuntan publik dikarenakan adanya tuntutan kehidupan sehari-hari, kurangnya waktu istirahat, tuntutan bekerja secara profesional dengan mengesampingkan berbagai masalah yang dihadapi, serta beban lainnya yang pada akhirnya memicu rasa lelah baik secara fisik maupun psikologis yang dapat menimbulkan stres.

Stres merupakan kondisi dinamis yang dialami ketika individu dihadapkan pada tuntutan untuk melakukan hal-hal yang diharapkan oleh lingkungan, dan

keputusan yang diambil oleh individu yang akan membawa hasil penting meskipun tingkat kepastiannya relatif rendah (Utami dan Ertambang, 2013). Menurut Wiryathi, dkk. (2014) menyatakan auditor merupakan profesi yang memiliki tingkat stres yang tinggi dimana saat menjalankan tugasnya, auditor melakukan *boundary-spanning activities*, yaitu auditor harus berkomunikasi baik dengan banyak orang yang memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, agar mendapat informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan yang tepat. Oleh karena itu, auditor sangat berpotensi mengalami stres yang diakibatkan banyaknya tekanan peran dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut SEC (2013) dalam Wiratama, dkk. (2019), auditor bertindak sebagai “*critical gatekeepers in the financial reporting process*” atau “penjaga gerbang penting dalam proses pelaporan keuangan”, dan memainkan peran penting dalam berfungsinya pasar modal di seluruh dunia. Oleh karena itu, auditor dituntut untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan aturan atau standar audit yang berlaku.

Pada penelitian Jones, dkk. (2010) menunjukkan beberapa tekanan yang dialami auditor sehingga memunculkan *role stress*. Salah satunya ialah “*busy season*” dimana auditor bekerja lebih dari sepuluh jam per hari untuk periode waktu yang panjang atau terkadang dalam waktu beberapa bulan. Adanya beban dalam pekerjaan serta tuntutan profesi sehingga menimbulkan kelelahan dan stres yang dialami auditor, maka hal tersebut disebut dengan istilah psikologis yaitu *burnout*. Maslach dan Jackson (1981) dalam Santoso, dkk. (2018) menyatakan *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi

diantara orang yang bekerja. Seseorang yang mengalami kondisi ini akan kehilangan energi, antusiasme untuk hidup, dan kepercayaan diri (Pratiwi, dkk., 2019).

Menurut Jackson, dkk. (1986) dalam Herda dan James (2012), *burnout* muncul ketika individu mencapai kondisi kelelahan emosional dan fisik. Maslach, dkk. (2008) dalam Santoso, dkk. (2018), menyatakan bahwa *burnout* memiliki tiga dimensi utama, yaitu: (1) kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), (2) depresionalisasi, dan (3) penurunan kinerja kerja (kurangnya prestasi). Dengan adanya *burnout* yang dialami seorang auditor, akan menurunkan kinerja auditor dalam melakukan praktik audit. Agar mendapatkan hasil yang optimal, maka diperlukan suatu faktor yang mendukung hal tersebut, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sejauh mana seseorang memperoleh kesenangan dari suatu pekerjaan, dimana kesenangan itu tidak terbatas pada gaji, tetapi dapat mencakup faktor-faktor lainnya seperti cara karyawan diperlakukan dan dinilai oleh manajemen dan sejauh mana perusahaan mempertimbangkan input mereka (Hasin, dkk., 2007). Kepuasan kerja juga berfungsi sebagai faktor perlindungan terhadap konsekuensi negatif dari stres di tempat kerja bagi kebanyakan orang (Kumar, 2008).

Stres yang dialami seorang individu dalam pekerjaannya akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian Afrizal, dkk. (2014) dan Hoboubi, dkk. (2016), menunjukkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja salah satunya ialah stres kerja

yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya tingkat stres yang tinggi yang dialami oleh auditor, maka hal ini akan mengakibatkan kelelahan bagi auditor dan juga berdampak bagi organisasi.

Menurut Nasution (2017), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya, jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan. Dampak *burnout* yang dialami auditor juga memengaruhi kinerja pekerjaan auditor.

Istilah kinerja (*performance*) seringkali digunakan dalam menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu (Sanjiwani dan I Gede, 2016). Menurut Fanani, dkk. (2008) dalam Sanjiwani dan I Gede (2016), kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pekerjaan mengacu pada tanggung jawab dan tugas yang dijalankan sebagai bagian dari penugasan pekerjaan individu. Penyelesaian tanggung jawab auditor akan dikaitkan dengan pencapaian dan kegagalan dan menunjukkan kinerja auditor dan kinerja pekerjaan akan menunjukkan seberapa baik kinerja seseorang ditempat kerja (Sinaga dan Gatot, 2016).

Job performance auditor juga dapat diartikan sebagai kualitas audit yang diukur dari berbagai perspektif, seperti efektivitas dan efisiensi auditor dalam melaksanakan prosedur audit dan kinerja dalam pengambilan keputusan (Nor, 2011). Kinerja pekerjaan auditor sangat penting karena memengaruhi kualitas audit. Hal ini berpengaruh terhadap skandal audit yang sering terjadi yang

sebagian besar akan berdampak pada profesi dan masyarakat karena kurangnya kinerja auditor. Stres yang dialami oleh auditor akan menyebabkan kepuasan kerja yang menurun, kinerja pekerjaan menurun, serta akan diikuti dengan niat berpindah (*turnover intention*) yang tinggi.

Turnover intention adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela, seperti pensiun, atau tidak sukarela, seperti pemecatan (Basudewa dan Merkusiwati, 2015). Dengan adanya niatan untuk berhenti bekerja atau niat berpindah bekerja maka akan memengaruhi komitmen antara karyawan dengan organisasi. Menurut Evanauli dan Nazaruddin (2013), *turnover intention* mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Menurut Wallace dan Kristena (2012), *turnover intention* memiliki dampak negatif terhadap reputasi perusahaan, hubungan pelanggan dan dinamika interpersonal antar karyawan. *Turnover intention* menyebabkan tim mengalami kerugian efisiensi dalam tugas-tugas karena karyawan lain perlu dilatih lebih cepat dari yang direncanakan untuk memenuhi kebutuhan (Wallace dan Gaylor, 2012).

Menurut Smith, dkk. (2018) bahwa *burnout* dapat menyebabkan hasil organisasi yang merugikan termasuk mengurangi kepuasan kerja, tingkat pergantian sukarela (*voluntary turnover*) yang lebih tinggi, serta tingkat kinerja yang rendah. *Voluntary turnover* merupakan masalah yang cukup serius dalam akuntansi publik (Smith, dkk., 2018) dan ini terjadi pada angkatan kerja generasi milenial (George dan Wallio, 2017). Menurut Mastrolia dan Willits (2013) dalam

George dan Wallio (2017), diperkirakan sekitar 80% karyawan akuntansi publik berusia kurang dari 35 tahun. Mentalitas milenial ditambah dengan stres alami dalam akuntansi publik telah menciptakan tantangan bagi profesi akuntansi (George dan Wallio, 2017). Hal inilah yang menyebabkan generasi milenial yang bekerja sebagai akuntan publik berhenti bekerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Menurut PwC (2013) dalam George dan Wallio (2017), kemampuan untuk mengelola beban bekerja, peluang karir internal, dan hubungan kerja sangat memengaruhi keputusan pekerja generasi milenial untuk memilih keinginan untuk pindah atau berhenti bekerja. Ketika mereka mengalami tekanan dalam bekerja, tidak mampu mengelola emosi dengan baik maka mereka akan dengan mudah mengajukan diri secara sukarela untuk mengundurkan diri (*voluntary turnover*). Penelitian dengan mengidentifikasi sifat-sifat milenial dilakukan oleh Vance dan Stephens (2010), Hannay dan Fretwell (2011) dalam George dan Wallio (2017), dimana orang tua fokus untuk membangun harga diri anak milenial dan melindungi mereka dari kekecewaan hidup. Akibatnya, generasi milenial tersebut memiliki rasa bangga dalam diri dengan prestasi yang telah dicapainya tanpa menemui pengorbanan dan perjuangan seperti generasi sebelumnya untuk bisa mendapatkan pencapaian tersebut. Dengan adanya hal tersebut, maka mereka tentu sulit menerima kritik karena mereka sering menyalahkan orang lain atas kekurangan mereka. Terdapat studi yang dilakukan oleh Anderson, dkk. (2016) bahwa generasi milenial menempatkan nilai yang lebih tinggi pada penghargaan ekstrinsik, seperti gaji dan promosi (George dan Wallio, 2017).

Pada penelitian Smith, dkk. (2018), penelitian tersebut meneliti hubungan antara stres kerja yang dimediasi *burnout*. Hasilnya adalah *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh terhadap *burnout*, sedangkan *role overload* tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Hasil lainnya ialah *burnout* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *turnover intention*, dan *job performance*, serta stres model mempunyai hubungan langsung terhadap *job satisfaction*, *turnover intention*, dan *job performance* dimediasi *burnout*. Dalam penelitian Wiratama, dkk. (2019) menyatakan bahwa peran *stressor* berpengaruh terhadap *job burnout* dan *job burnout* berpengaruh terhadap RAQP, serta pengaruh langsung dari peran *stressor* memiliki pengaruh tetapi tidak cukup tinggi memengaruhi RAQP.

Penelitian yang dilakukan oleh Belias, dkk. (2013) yang berjudul *Job Burnout Greek Bank Employees: A Case Study*. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa orang-orang lebih sering mengalami kelelahan dan jumlah kelelahan emosional dan *depresionalisasi* secara negatif yang mereka rasakan memengaruhi kinerja mereka. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Roncalli dan Michael (2016) yang berjudul *Relationships At Work, Burnout, And Job Satisfaction: A Study On Irish Psychologists*. Hasil dari penelitian ini adalah hubungan positif dengan manajer/supervisor dengan seseorang dan kerja tim yang memuaskan serta hubungan dengan kolega adalah aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan melindungi dari kelelahan emosional, *depresionalisasi* bagi seluruh psikologi di Irlandia.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh stres dan sindrom kelelahan yang dialami oleh auditor dalam

pekerjaannya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *burnout* sebagai variabel independen yang dipecah menjadi tiga bagian yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Selain itu, penelitian yang meneliti tentang ketiga hal diatas masih kurang dan jarang. Penelitian ini juga menggunakan uji analisis data yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dari berbagai penjelasan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengujian Terhadap Praktik Kualitas Audit Yang Menurun Diluar Peran Stres Model”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara *burnout* dan *job satisfaction*?
2. Apakah terdapat hubungan antara *burnout* dan *job performance*?
3. Apakah terdapat hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh hubungan antara *burnout* dan *job satisfaction*.
2. Untuk menganalisa pengaruh hubungan antara *burnout* dan *job performance*.
3. Untuk menganalisa pengaruh hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini akan menambahkan wawasan mengenai audit yang berhubungan dengan stres kerja yang dialami oleh auditor,

niat berpindah kerja, sehingga bisa menimbulkan perilaku menyimpang audit. Hal lainnya adalah penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang akan datang.

Secara praktis, hasil penelitian ini akan dapat memberikan manfaat bagi para Akuntan Publik agar bisa mengontrol stres mereka untuk bisa bekerja secara profesional dan mengesampingkan masalah yang sedang dihadapi. Organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja seperti Kantor Akuntan Publik (KAP) harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menciptakan budaya organisasi yang baik agar dapat memacu semangat kerja para Akuntan Publik untuk menghindari kemungkinan terjadinya auditor melakukan praktik pengurangan kualitas audit.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan, berisi tentang gambaran penelitian secara garis besar yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN TEORITIS

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang melandasi dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dimana akan dibahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini ialah menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian. Dimana akan dibahas mengenai populasi dan sampel penelitian, definisi dan pengukuran variabel, pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan pokok bahasan dari penelitian yang berisi analisis data dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan berisi kesimpulan, implikasi penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Peran

Khan (1964) dalam Agustina (2009) teori peran (*role theory*) merupakan penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat. Teori peran berkaitan erat dengan peran yang akan dilakukan oleh auditor. Auditor akan bertemu dan berhubungan dengan klien, dimana auditor harus dapat membangun hubungan yang baik, menyesuaikan dan berperilaku sesuai dengan kode etik agar dapat melaksanakan prosedur audit sesuai dengan standar audit (Elinda, dkk., 2019).

Dalam realitanya, tidak semua auditor mampu menjalankan perannya dengan baik. Ketika hal ini terjadi dan auditor mengalami kegagalan dalam pekerjaannya, maka auditor akan mengalami kelelahan baik secara psikologis dan fisik yang dapat menimbulkan stres dan memicu munculnya *burnout*.

Peran mencerminkan posisi seseorang di lingkungan kerja dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab, yang selalu terkait dengan orang lain. Teori peran ini sangat berkaitan dengan peran yang harus dijalankan oleh auditor. Teori peran menunjukkan bahwa karyawan akan semakin tidak mampu menangani setiap peran dengan sukses jika mereka mengambil banyak peran berturut-turut, yang pada gilirannya akan menyebabkan konflik (Pratiwi, dkk., 2019). Individu dalam suatu organisasi memiliki peran yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Ketika individu tersebut tidak jelas tentang harapan (*role*

ambiguity) atau individu mengalami ekspektasi peran yang bertentangan (*role conflict*), maka dapat mengurangi kepuasan kerja.

2.1.2 Teori Dua Faktor *Frederick Herzberg*

Teori Dua Faktor atau yang biasa dikenal dengan Teori Motivasi Kesehatan atau Faktor Higienis (Teori *Hygiene-Motivation*) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow (Beliadwi dan Clara, 2012). Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada 2 jenis faktor, yaitu faktor kepuasan (faktor motivator) dan faktor ketidakpuasan (faktor *hygiene*). Teori Herzberg membahas ketidakpuasan dan kepuasan karyawan, yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau alasan untuk tetap tinggal (Lee, 2017).

Faktor motivasi adalah menyangkut kebutuhan psikologis (Andriani dan Kristiana, 2017). Adanya faktor motivator akan menyebabkan karyawan untuk lebih bekerja keras lagi. Jika terjadi ketidakhadiran faktor motivasi ini, maka tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang berarti. Tetapi, munculnya faktor motivasi akan memberikan kepuasan yang tinggi bagi karyawan yang bekerja. Faktor motivasi ini dapat memicu kondisi psikologis tertentu pada pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil dari pekerjaan dari pekerjanya (Nelma, 2021). Menurut Andriani dan Kristiana (2017), kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam sebuah pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang tinggi, maka dapat memberikan kinerja pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan

potensi individu (Andriani dan Kristiana, 2017). Menurut Nelma (2021), dengan adanya faktor motivasi yang turut menentukan kepuasan kerja seseorang akan membuat faktor ini menjadi salah satu prediktor dalam menentukan kepuasan kerja seseorang.

Faktor *hygiene* merupakan faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah (Andriani dan Kristiana, 2017). Tidak adanya faktor ini akan mengakibatkan ketidakpuasan bagi pekerjanya (Beliadwi dan Clara, 2012) dan meningkatkan *turnover* karyawan. Faktor *hygiene* meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi (Andriani dan Kristiana, 2017).

2.1.3 Job Demand

Teori JD-R pertama kali diterbitkan oleh Demerouti, Bakker, Nachreiner dan Schaufeli pada tahun 2001 (Schaufeli, 2017). Bakker dan Demerouti merupakan para tokoh yang mengembangkan model tuntutan pekerjaan (*job demand*) dan dukungan pekerjaan (*job resources*) dalam *The Job Demands Resources Model (JD-R model)* (Lestari & Zamralita, 2017). Beberapa tahun kemudian, banyaknya penelitian mengenai JD-R Model meningkat, sehingga model ini berkembang menjadi teori (Lestari dan Zamralita, 2017). Teori ini pun selanjutnya banyak digunakan oleh para peneliti dengan menggunakan teori ini sebagai kerangka konseptual, untuk menganalisis permasalahan ataupun digunakan sebagai dasar intervensi dalam organisasi (Schaufeli, 2017).

Job demand didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*). Hal ini disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang tinggi dengan waktu yang terbatas bahkan pekerjaan yang dituntut harus diselesaikan dengan menggunakan teknologi atau inovasi mengharuskan suatu individu dituntut untuk belajar menyesuaikan. *Job demand* merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikis secara berulang yang menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi (Diana dan Agus, 2020).

Job demand merupakan tuntutan atau permintaan terhadap seseorang atau kelompok untuk dapat menyelesaikan tugas sebuah organisasi melalui tekanan yang didapat dalam bekerja sehingga dapat memengaruhi kondisi psikologis seseorang (Diana dan Agus, 2020). *Burnout* muncul karena dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah *job demands*. *Job demand* yang tinggi dapat menyebabkan *burnout* atau tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang berlebih. *Burnout* yang muncul karena dipengaruhi oleh *job demand* dapat berdampak negatif bagi kinerja pekerjaan seorang karyawan (auditor) terlebih bagi organisasi.

Beberapa dimensi dari *job demand* adalah tekanan pekerjaan yang tinggi (*work pressure*), kondisi emosi yang terkait dengan pekerjaan (*emotional demand*), kerumitan dalam pekerjaan (*hassle*), konflik peran (*role conflict*), dan kondisi pekerjaan yang membutuhkan pemikiran yang akurat (*cognitive demand*) (Lestari dan Zamralita, 2017). *Job demand* juga dapat mengakibatkan kelelahan dan keluhan kesehatan lainnya, sehingga berkaitan dengan hal-hal yang secara

potensial memotivasi karyawan sehingga berkaitan dengan tekanan pekerjaan (Lestari dan Zamralita, 2017).

Menurut Love, dkk (2007) dalam Putra dan Hari (2010) mengatakan, bahwa tuntutan tugas dan lingkungan kerja selain dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan, hal tersebut juga akan memicu timbulnya kelelahan secara psikologis dari karyawan dan disebut dengan *psychological stressor*. Dengan adanya tuntutan tugas, dapat terlihat bahwa banyaknya tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi dan *skill* yang dimiliki karyawan (auditor) akan berdampak pada stres kerja bagi karyawan tersebut.

Job demand menyoroti posisi dengan tuntutan tinggi ditandai sebagai profesi yang membutuhkan tingkat produktivitas yang tinggi, lembur yang berlebihan, dan konflik peran, ditambah dengan kontrol karyawan yang rendah menghasilkan ketegangan psikologis atau tekanan yang tinggi pada karyawan sehingga dapat berdampak pada kinerja pekerjaan karyawan (auditor) yang tidak maksimal atau cenderung menurun (Stowe, 2016).

2.1.4 Job Satisfaction

Job satisfaction (kepuasan kerja) didefinisikan sebagai reaksi afektif individu terhadap lingkungan (Law, 2010). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai koherensi antara apa yang diharapkan karyawan dan apa yang didapatkan oleh karyawan dari pekerjaan dan organisasi, serta termasuk sikap (Cortese, 2007). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang memperoleh kesenangannya dalam suatu pekerjaan, dimana kesenangan ini tidak terbatas pada hanya gaji saja, tetapi dapat mencapai berbagai faktor seperti cara

karyawan diperlakukan oleh manajemen, serta sejauh mana perusahaan mempertimbangkan input mereka (Hasin, dkk., 2007).

2.1.5 *Job Performance*

Job performance (kinerja pekerjaan) dapat didefinisikan sebagai semua perilaku yang dilakukan saat bekerja. Menurut Saeed, dkk. (2014), kinerja pekerjaan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan menyelesaikan tanggung jawab dalam pekerjaan, dimana penyelesaian tanggung jawab ini akan dikaitkan dengan pencapaian, kegagalan, dan menunjukkan kinerja para karyawan. Dengan kata lain, kinerja pekerjaan akan menunjukkan seberapa baik kinerja seseorang di tempat kerja (Saeed, dkk., 2014). *Job performance* dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk mencapai tujuan pekerjaan masing-masing, kemudian memenuhi harapannya, mencapai tolak ukur atau mencapai tujuan organisasi para karyawan (Ismail, dkk., 2009).

2.1.6 *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan keinginan seorang auditor untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* adalah prediktor kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menandakan niat untuk keluar dari pekerjaan saat itu (Jung dan Kim, 2012). Dengan kata lain, *turnover intention* didefinisikan sebagai kemungkinan seorang karyawan dengan kemungkinan meninggalkan suatu organisasi. Menurut Elci, dkk. (2018), *turnover intention* sering digambarkan sebagai tipe perasaan sadar dan tajam, dimana konsep ini dapat dinyatakan sebagai karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena ketidakpuasan mereka dengan kondisi kerja saat ini.

2.1.7 *Burnout*

Burnout merupakan istilah yang pertama kali diungkapkan Freudenberger pada tahun 1974 yang merupakan representasi dari sindrom stres psikologis dan menunjukkan respon negatif sebagai akibat dari tekanan pekerjaan (Pratiwi, dkk., 2019). *Burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi di antara orang yang bekerja (Santoso, dkk., 2018).

Menurut Pines dan Aronson (1988) dalam Santoso, dkk. (2018), penyebab *burnout* antara lain: (1) beban kerja yang berlebihan, (2) kurangnya umpan balik dari atasan, (3) hubungan yang buruk dengan teman sebaya dan atasan, dan (4) tidak ada kesempatan untuk mengembangkan diri sendiri. Ketika seseorang mengalami kelelahan tampaknya berkorelasi dengan berbagai indeks yang terkait dengan tekanan pribadi, termasuk kelelahan fisik, insomnia, peningkatan konsumsi alkohol dan narkoba, masalah pribadi dan keluarga (Santoso, dkk., 2018).

Menurut Nafisah (2019), *burnout* memiliki tiga dimensi utama, yaitu:

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), dicirikan oleh kurangnya energi dan perasaan dalam penggunaan emosional dan dianggap sebagai aspek utama dari sindrom *burnout*. Kelelahan emosional juga mengarah pada rasa kelelahan fisik dan emosional. Hal ini ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat.
2. Depersonalisasi (*depersonalization*), merupakan sikap dan perasaan negatif terhadap klien atau orang-orang disekitar, dan ditandai dengan adanya kecendrungan individu menjauhi lingkungan pekerjaannya. Gambaran umum

depersonalization adalah apatis, kasar, menjaga jarak dengan lingkungan sekitarnya, kurang sensitif dengan kebutuhan orang lain, dan tidak memiliki perasaan atau kurangnya rasa hormat kepada orang lain (Iryani, 2019).

3. Berkurangnya prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*), berkaitan dengan rendahnya motivasi dan harga diri, sehingga memberikan dampak pada penurunan produktivitas dalam pekerjaan. Pada kondisi ini individu tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri, maupun orang lain.

Terdapat dua faktor yang dipandang memengaruhi munculnya *burnout* (Putra dan Hari, 2010), yaitu:

1. Faktor eksternal, meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton.
2. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Belias, dkk. (2013) yang berjudul *Job Burnout Greek Bank Employees: A Case Study*. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan bank di Yunani dan seberapa besar mereka menikmati perasaan pencapaian pribadi dari pekerjaan mereka. Hal lainnya ialah untuk mengetahui adanya faktor-faktor yang mungkin memengaruhi tingkat fenomena dalam kelelahan kerja. Sampel yang digunakan

adalah semua karyawan yang bekerja di bank atau lembaga kredit Yunani dari berbagai cabang yang berjumlah 230 orang. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa orang-orang lebih sering mengalami kelelahan dan jumlah kelelahan emosional dan depresionalisasi secara negatif yang mereka rasakan memengaruhi kinerja mereka.

Menurut Smith, dkk (2018) dalam penelitian berjudul *An Examination Of Reduced Audit Quality Practices Within The Beyond The Role Stress Model*. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* terhadap *burnout* serta melihat pengaruh *burnout* terhadap *job satisfaction*, *turnover intention*, dan *job performance*, serta melihat pengaruh langsung stres model terhadap *job satisfaction*, *turnover intention*, dan *job performance* namun dimediasi oleh *burnout*. Pada penelitiannya, Smith menyebarkan kuesioner sebanyak 293 dengan responden yaitu auditor di 11 Kantor Akuntan Publik yang berlokasi di area Baltimore-Washington, D.C.. Hasilnya ialah *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh terhadap *burnout*, sedangkan *role overload* tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Hasil lainnya adalah *burnout* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *turnover intention*, dan *job performance*, serta stres model mempunyai hubungan langsung terhadap *job satisfaction*, *turnover intention*, dan *job performance* dimediasi *burnout*.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Johari, dkk. (2019), yang berjudul *The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor potensial tekanan mana yang memiliki hubungan signifikan dengan

kinerja auditor pemerintah. Faktor yang akan diuji dalam penelitian ini adalah kelebihan beban kerja, tekanan waktu, dan tekanan pengaruh sosial. Responden dalam penelitian ialah menggunakan auditor pemerintah di Departemen Audit Nasional Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara *work overload* dengan prestasi kerja auditor. Dalam penelitian ini menemukan faktor tekanan waktu menunjukkan hubungan yang signifikan positif terhadap kinerja auditor, sedangkan tekanan pengaruh sosial menunjukkan hubungan yang signifikan negatif terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan Jung (2012) yang berjudul *Why Are Goals Important in the Public Sector? Exploring the Benefits of Goal Clarity for Reducing Turnover Intention*. Penelitian ini menganalisis hubungan properti tujuan, termasuk dimensi ambiguitas tujuan tingkat organisasi dan persepsi tingkat individu tentang kekhususan dan kepentingan tujuan dengan niat berpindah. Penelitian ini menggunakan responden karyawan penuh waktu di pemerintah federal AS dengan melakukan survei *online*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variasi terkait tujuan diantara agen federal dan karyawan federal memengaruhi niat pergantian tingkat individu.

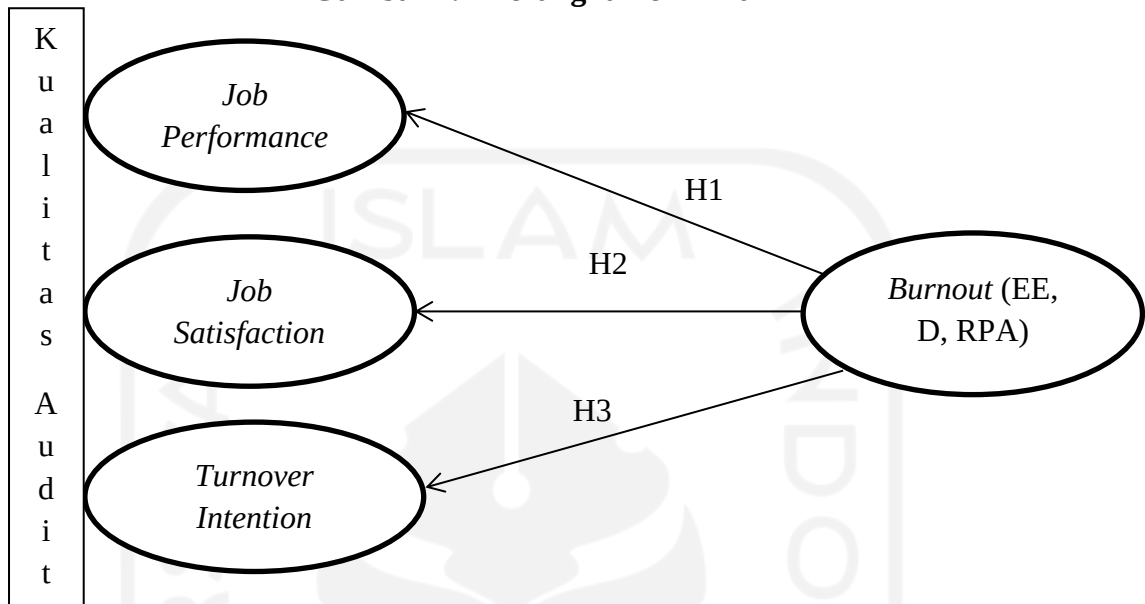
Penelitian yang dilakukan oleh Roncalli, dkk. (2016) yang berjudul *Relationships At Work, Burnout, And Job Satisfaction: A Study On Irish Psychologists*. Tujuan penelitian ini adalah untuk memeriksa tingkat kepuasan kerja (JS) dan kelelahan diantara psikolog yang bekerja pada tim mental komunitas Irlandia, serta hubungan antara faktor-faktor ini dan tiga prediktor rasional: kerja tim, hubungan dengan manajemen/supervisor dan hubungan

diantara rekan kerja. penelitian ini menggunakan 242 psikolog, dimana 11 orang adalah manager utama psikolog yang dihubungi secara langsung dan 231 orang dihubungi melalaui *e-mail*. Hasil dari penelitian ini adalah hubungan positif dengan manajer/supervisor dengan seseorang dan kerja tim yang memuaskan serta hubungan dengan kolega adalah aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan melindungi dari kelelahan emosional, *depresionalisasi* bagi seluruh psikolgi di Irlandia.

Penelitian yang dilakukan oleh Mansor (2019) yang berjudul *The Effects Of Job Satisfaction, Burnout and Organizational Culture On Auditor's Turnover Intention*. Tujuan penelitian ini adalah melihat pengaruh kepuasan kerja, *burnout*, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Sampel yang digunakan berfokus pada auditor eksternal di Klang Valley karena wilayah ini merupakan penyumbang terbesar KAP di Malaysia. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* diantara auditor eksternal, *burnout* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *turnover intention*, dan terdapat hubungan negatif signifikan antara penekanan pada imbalan dan niat untuk berpindah yang menunjukkan bahwa auditor eksternal tampaknya lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi positif yang menekankan pada *reward* dari pada budaya organisasi positif.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh *Burnout* Terhadap *Job Satisfaction*

Menurut Olusegun (2013), kepuasan kerja menggambarkan seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja (Nasution, 2017).

Kepuasan kerja dapat merujuk pada sesuatu yang sederhana seperti bagaimana perasaan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Chughati dan Uzma, 2013) dan sesuatu yang lebih sedikit kompleks seperti bagaimana perasaan pekerja tentang tempat kerjanya (Sypniewska, 2014). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Richardson (2014), menemukan bahwa saat kepuasan kerja yang

tinggi, motivasi dan kinerja meningkat, maka masalah niat berpindah akan menurun. Menurut Dobre (2013), bahwa kepuasan kerja dikaitkan dengan motivasi, perilaku, dan produktivitas karyawan, serta juga bergantung pada beberapa faktor organisasi, misalnya kompensasi karyawan, lingkungan kerja, lingkungan organisasi, dan lainnya (Saeed, dkk., 2013).

Pada Kantor Akuntan Publik (KAP), auditor termasuk diantara para profesional yang sering mengalami beban kerja yang tinggi, kondisi kerja (fisik) yang ekstrim, tekanan waktu dan tuntutan emosional karena sifat pekerjaan audit (Mansor, 2019). Hal inilah yang dapat menimbulkan *burnout*. Jika auditor bekerja dengan jam kerja yang berlebih dan bekerja dibawah tekanan dapat menyebabkan tingginya tingkat kelelahan pada karyawan. Ketika karyawan memiliki instruksi atau tujuan yang tidak jelas, maka akan mengakibatkan motivasi dan kepuasan kerja berkurang, dan niat berpindah pun meningkat (Jung, 2012). Hal ini memunculkan hipotesis:

H_{1a} : *Emotional exhaustion* berperanguh negatif terhadap *job satisfaction*.

H_{1b} : *Depersonalization* berperanguh negatif terhadap *job satisfaction*.

H_{1c} : *Reduced personal accomplishment* berperanguh negatif terhadap *job satisfaction*.

2.4.2 Pengaruh *Burnout* Terhadap *Job Performance*

Burnout merupakan sindrom kelelahan emosional yang terjadi pada seorang individu yang sering terjadi diantara orang yang bekerja. Hal ini disebabkan karena individu tersebut bekerja dibawah tekanan dengan beban kerja yang berlebih dan tuntutan waktu penyelesaian tugas pekerjaan dengan waktu

yang singkat. Seseorang yang mengalami *burnout* yang tinggi, maka akan semakin rendah kinerja pekerjaan yang dihasilkan.

Kualitas pekerjaan seorang auditor sangat ditentukan oleh kinerja pekerjaan mereka, dimana kinerja pekerjaan berkaitan dengan kualitas audit yang dihasilkan. Seorang auditor yang kinerjanya buruk akan menghasilkan kualitas audit yang rendah. Sehingga, menghasilkan audit yang tidak bagus (Johari, dkk., 2019). Menurut Bakker dan Patricia (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang berisiko mengalami kelelahan akan menunjukkan kinerja pekerjaannya menjadi terganggu dan mungkin menghadapi masalah kesehatan yang serius selama beberapa waktu.

Dalam teori dua faktor *Frederick Herzberg*, menyatakan bahwa faktor motivasi yang meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan lainnya yang apabila dilakukan dalam sebuah pekerjaan akan memberikan motivasi yang tinggi yang dapat memberikan kinerja pekerjaan yang baik (Andriani dan Kristiana, 2017). Hal ini memunculkan hipotesis:

H_{2a} : *Emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *job performance*.

H_{2b} : *Depersonalization* berpengaruh negatif terhadap *job performance*.

H_{2c} : *Reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif terhadap *job performance*.

2.4.3 Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Salah satu konsekuensi munculnya *burnout* ialah meningkatnya *turnover intention*. Seorang auditor yang merasakan lelah secara emosional dalam bekerja dikarenakan beban pekerjaan mereka yang berlebih, tuntutan penyelesaian

pekerjaan yang harus diselesaikan secepat mungkin cenderung akan menarik diri mereka dari lingkungan kerja mereka. Menurut Lin, dkk. (2013), stres kerja yang cukup besar dan intens, kepuasan kerja yang rendah dihubungkan dengan kelelahan yang tinggi, terutama dalam aspek kelelahan emosional dan depresionalisasi, maka akan berdampak pada *turnover intention* yang tinggi pada karyawan.

Lingkungan pekerjaan sangat menentukan kenyamanan seorang individu dalam bekerja. Hal ini dikarenakan salah satu faktor karyawan ingin meninggalkan organisasi ialah lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaannya, mereka akan menjadi stres dan niat untuk berpindah dari organisasi akan semakin tinggi (Sinaga dan Gatot, 2016). Hal ini memunculkan hipotesis:

H_{3a} : *Emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H_{3b} : *Depersonalization* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H_{3c} : *Reduced personal accomplishment* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang tersiri dari suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di D.I Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu merupakan suatu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini ialah:

1. Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Yogyakarta.
2. Auditor yang telah bekerja minimal satu tahun.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang didapat menggunakan sumber data primer. Data diperoleh dengan cara menerapkan daftar pernyataan dalam bentuk kuesioner

secara terstruktur yang disebar kepada auditor KAP sebagai responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner yang diadopsi dari beberapa penelitian terdahulu dan akan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan dengan kata lain variabel merupakan suatu konstruk atau sifat yang akan dipelajari (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan tiga variabel dependen dan satu variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *job satisfaction* (Y1), *job performance* (Y2), dan *turnover intention* (Y3). Sedangkan variabel independen adalah *burnout* (X).

3.3.1 *Job Satisfaction* (Y1)

Variabel pertama ialah *job satisfaction*. *Job satisfaction* (kepuasan kerja) merupakan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya (Putra dan Herry, 2012). Kepuasan kerja juga merupakan kombinasi dari perasaan positif dan negatif yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan mereka (Dali dan Arifuddin, 2014). Menurut Fitriany, dkk. (2010), Candra dan I Gede (2017), pengukuran *job satisfaction* seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan, kemauan, dan gaji.

Indikator penilaian pada variabel ini yang dituangkan dalam kuesioner dan akan dinilai oleh partisipan dengan memberi nilai berdasarkan skala likert 1 sampai 4, yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju. Indikator pada penelitian ini mengacu pada penelitian (Candra dan I Gede, 2017).

Berikut ini merupakan indikator variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Indikator *Job Stisfaction*

Variabel	Indikator	Sumber
<i>Job Satisfaction</i>	Saya puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan (KAP) menghargai prestasi yang telah saya raih	Candra dan I Gede (2017)
	Saya puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan (KAP) memberikan pengakuan apabila telah menyelesaikan tugas dengan baik	
	Pekerjaan di KAP adalah tugas yang menarik, sehingga saya bisa lebih bertanggung jawab	
	Saya merasa di tempat saya bekerja pada kesempatan untuk mengembangkan diri dan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan	
	Saya merasa gaji yang saya terima saat ini memberikan kepuasan kepada saya dan sesuai dengan kinerja saya pada KAP	
	Saya merasa telah mencapai hal yang memuaskan dalam pekerjaan saya	

3.3.2 *Job Performance* (Y2)

Job performance (kinerja pekerjaan) merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan berbagai tugas, dan menyelesaikan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, dimana penyelesaian tanggung jawab tersebut akan dikaitkan dengan pencapaian, kegagalan, dan menunjukkan kinerja para karyawan (Saeed, dkk., 2014). Dengan kata lain, *job performance* dapat diartikan sebagai hasil kerja yang

dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang nantinya dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan baik atau sebaliknya. Menurut Daulay (2020) dan Ramadhanty (2013), pengukuran *job performance* seperti kemampuan, komitmen profesional, motivasi, kepuasan kerja, kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Indikator penilaian pada variabel ini yang dituangkan dalam kuesioner dan akan dinilai oleh partisipan dengan memberi nilai berdasarkan skala likert skala likert 1 sampai 4, yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju. Indikator pada penelitian ini mengacu pada penelitian Nuraini (2016) dalam Daulay (2020) dan Ramadhanty (2013).

Berikut ini merupakan indikator variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Indikator *Job Performance*

Variabel	Indikator	Sumber
<i>Job Performance</i>	Saya bisa menangani dengan baik setiap tugas/kasus yang diberikan kepada saya	Nuraini (2016) dalam Daulay, (2020); Ramadhanty, (2013)
	Saya menjadikan etika profesi sebagai pedoman saya dalam bekerja	
	Hasil pekerjaan saya memenuhi target yang telah ditentukan dalam program audit	
	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat meminimalisasi kesalahan dalam bekerja	
	Banyaknya pemeriksaan yang telah saya lakukan mampu meningkatkan produktivitas saya	
	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bahkan bisa lebih cepat dari waktu yang ditentukan dengan tidak mengabaikan kualitas	
	Saya tidak pernah merasa puas dengan hasil kinerja saya	

	Dengan banyaknya audit yang telah saya lakukan, saya dapat lebih memahami profesi saya dengan baik	
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	

3.3.3 *Turnover Intention* (Y3)

Turnover intention merupakan keinginan individu untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencari pekerjaan lain (Sani, 2017). Menurut Huning dan Thomson (2011) dalam (Sari dan Edi (2018), *turnover intention* menentukan keinginan yang pada akhirnya menentukan apakah seorang individu berhenti bekerja atau tidak. Menurut Wahyudi (2013), pengukuran *turnover intention*, yaitu peluang pindah, keaktifan, keinginan untuk berpindah, dan rencana untuk berpindah.

Indikator penilaian pada variabel ini yang dituangkan dalam kuesioner dan akan dinilai oleh partisipan dengan memberi nilai berdasarkan skala likert skala likert 1 sampai 4, yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju. Indikator pada penelitian ini mengacu pada penelitian Fitriany, dkk. (2010), Wahyudi (2013), dan Pranowo (2016).

Berikut ini merupakan indikator variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.3 Indikator *Turnover Intention*

Variabel	Indikator	Sumber
<i>Turnover Intention</i>	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	Fitriany, dkk. (2010); Wahyudi (2013); Pranowo (2016)
	Saya ingin mencari pekerjaan selain profesi saya saat ini	

	Saya ingin mencari pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih baik	
	Saya ingin mencari pekerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi	
	Saya masih ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu yang lama	
	Saya rasa, saya akan bekerja untuk instansi ini 5 tahun lagi dari sekarang	

3.3.4 *Burnout* (X)

Burnout merupakan sindrom kelelahan baik fisik maupun mental. Pada keadaan seperti ini akan membuat prestasi kerja menjadi tidak maksimal, tidak terciptanya suasana kerja yang menyenangkan, berkurangnya dedikasi untuk menjaga komitmen (Noviana dan Rahmawati, 2018). Individu yang menunjukkan kecendrungan *burnout* akan menurunkan tingkat kinerjanya, sehingga akan menghambat tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan di awal. Pengukuran *burnout* ditandai dengan beberapa indikasi seperti terjadinya kelelahan emosional, berkurangnya motivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, dan mengalami *depersonalization* (Noviana dan Rahmawati, 2018).

Indikator penilaian pada variabel ini yang dituangkan dalam kuesioner dan akan dinilai oleh partisipan dengan memberi nilai berdasarkan skala likert skala likert 1 sampai 4, yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju. Indikator pada penelitian ini mengacu pada penelitian Indriyanto dan Grace (2019); Putri (2019); dan Christianty (2016).

Berikut ini merupakan indikator variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.4 Indikator *Burnout*

Variabel	Indikator	Sumber
<i>Burnout</i>	<i>Emotional Exhaustion</i>	Indriyanto dan Grace (2019); Putri (2019); Christianty (2016)
	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan	
	Saya merasa lelah dengan pekerjaan saya	
	Saya merasa hati/ <i>mood</i> yang tidak stabil	
	Saya memiliki ambisi terlalu tinggi	
	Saya merasa tidak berprestasi dengan pekerjaan saya	
	<i>Depersonalization</i>	
	Saya cepat merasa tersinggung jika ada sedikit saja masalah pekerjaan	
	Saya khawatir pekerjaan ini akan membuat saya sulit secara emosional	
	Saya tidak peduli dengan klien (yang penting menjalankan tugas saya)	
	Menghadapi orang/klien dan bekerja untuk mereka seharian penuh membuat saya "tertekan"	
	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa klien seolah mereka objek impersonal (objek yang tidak saya kenali)	
	<i>Reduced Personal Accomplishment</i>	
	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya secara tepat waktu dan tidak menunda-nundanya	
	Saya bisa menjawab dan melayani klien saya dengan efektif	
	Saya rasa memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya sebagai pemberi jasa	

	Saya dengan mudah bisa menciptakan suasana yang santai/relaks dengan para klien	
	Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenag dan “kepala dingin”	

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019).

3.4.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{table}$.

3.4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban partisipan terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *one shot* atau pengukuran sekali saja. Dalam penggunaan

teknik ini, pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$.

3.5 Uji Asumsi Pada Analisis Korelasi Kanonik

Pada analisis korelasi kanonik terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum melakukan analisis lainnya, diantaranya:

3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada analisis kanonik dilakukan dengan menguji normalitas terhadap setiap variabel dan pengujian ini dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov (Husaini, 2017). Dengan pengujian ini terhadap setiap variabel diasumsikan bahwa variabel-variabelnya telah normal secara bersama-sama.

3.5.2 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan hubungan antara himpunan variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear. Uji ini dapat dikatakan penting untuk analisis kanonikal dan memengaruhi dua aspek hasil korelasi kanonik (Husaini, 2017). Pertama, koefisien persamaan kanonikal antara sepasang variabel kanonikal adalah berdasarkan hubungan linear. Jika variabel yang berhubungan tidak linear, maka hubungan tidak akan dapat dijelaskan oleh koefisien korelasi kanonikal. Kedua, analisis korelasi kanonik memaksimalkan hubungan linier antar himpunan variabel. Pengujian linearitas dapat dilihat dari tabel Annova. Apabila

hasil uji antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen memiliki nilai $p > 0,05$, maka model berbentuk linear.

3.5.3 Uji Multikonearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model yang terbentuk ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*).

Nilai *Tolerance* yang $> 0,1$ menunjukkan bahwa tidak terjadi multikonearitas terhadap data yang diuji, dan sebaliknya. Sedangkan, nilai *VIF* < 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikonearitas terhadap data yang diuji, dan sebaliknya.

3.6 Analisis Korelasi Fungsi Kanonik

Analisis korelasi kanonikal merupakan model statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan (korelasi) antara lebih dari satu set variabel dependen dan lebih dari satu set variabel independen (Ghozali, 2018). Korelasi kanonikal secara simultan memprediksi lebih dari satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018).

Menurut Asbah, dkk. (2013), dalam analisis korelasi kanonik ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Ada hubungan yang bersifat linear.
2. Perlunya *multivariate normality* untuk menguji signifikansi setiap fungsi kanonik.
3. Tidak ada multikolinearitas antar anggota kelompok variabelnya.

Korelasi kanonikal mempunyai kemiripan dengan MANOVA, yakni variabel dependen sama-sama bertipe data metrik. Oleh karena itu, proses korelasi kanonikal akan diproses dengan syntax menggunakan prosedur MANOVA dengan menggunakan SPSS.

3.6.1 Penentuan Fungsi Kanonik

Pembentukan fungsi kanonikal digunakan sebagai penetapan fungsi yang dapat dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam interpretasi terhadap hasil *Canonical Variates* (Husaini, 2017). Fungsi kanonik dipilih dari urutan nilai Eigen yang besar ke kecil (Irianingsih, dkk., 2016).

3.6.2 Interpretasi Fungsi Kanonik

Interpretasi fungsi kanonik dibedakan menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Bobot Kanonik (*Cannonical Weights*)

Menurut (Irianingsih, dkk., 2016), bobot kanonik merupakan koefisien kanonik yang telah dibakukan, dapat diinterpretasikan sebagai besarnya keeratan variabel asal terhadap variabel kanonik.

2. Muatan Kanonik (*Cannonical Loadings*)

Muatan kanonik dapat disebut sebagai korelasi struktur kanonik (Irianingsih, dkk., 2016). Muatan kanonik menjelaskan korelasi antara fungsi kanonik dengan perubahan asal (Husaini, 2017). Semakin besar *loading* mencerminkan semakin dekat hubungan antara fungsi kanonik yang bersangkutan dengan peubah asal (Husaini, 2017).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Partisipan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Yogyakarta. Dari banyaknya KAP yang ada, hanya 10 Kantor Akuntan Publik yang bersedia ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Kuesioner yang dibagikan kepada auditor disebarkan ke responden secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 47 kuesioner dan kuesioner yang balik dan valid juga 47 kuesioner. Berikut ini merupakan rincian responden yang disajikan pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1. Rincian Responden

Kantor Akuntan Publik (KAP)	Jumlah Auditor (Orang)
KAP Sandra Pracipta, CPA	5
KAP Indarto Waluyo	5
KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan	5
KAP Drs. Soeroso Donosapoetro	5
KAP Hadiono Dan Rekan	8
KAP R.D. Anto Widiyatmoko	4
KAP Abdul Muntalib Dan Yunus	4
KAP Sandra Pracipta, CPA	5
KAP Indarto Waluyo	5
Total	47

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan rincian asal dari responden pada penelitian ini dari 10 KAP Yogyakarta sebanyak 47 auditor.

4.2 Responden Penelitian

4.2.1 Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	23	48,9%
Perempuan	24	51,1%
Total	47	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa dari 47 responden terdapat responden laki-laki sebanyak 23 orang (48,9%) dan perempuan sebanyak 24 orang (51,1%).

4.2.2 Usia

Data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
22-25 tahun	17	36,2%
26-30 tahun	22	46,8%
31-36 tahun	6	12,8%
47-50 tahun	2	4,3%
Total	47	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa usia responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (46,8%). Responden yang berusia 22-25 tahun sebanyak 17 orang (36,2%), usia 31-36 tahun sebanyak 6 orang (12,8%), dan usia 47-50 tahun sebanyak 2 orang (4,3%).

4.2.3 Pendidikan

Data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	45	95,7%
S2	2	4,3%
Total	47	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa pendidikan responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 45 orang (95,7%) dan berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (4,3%).

4.2.4 Lama Bekerja

Data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
>1 tahun	19	40,4%
2 tahun	15	31,9%
3 tahun	5	10,6%
4 tahun	2	4,3%
5 tahun	2	4,3%
6 tahun	2	4,3%
8 tahun	1	2,1%
9 tahun	1	2,1%
Total	47	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa lama bekerja yang berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas lebih dari 1 tahun sebanyak 19 orang (40,4%). Auditor yang bekerja 2 tahun sebanyak 15 orang (31,9%), 3 tahun

sebanyak 5 orang (10,6%), 4 tahun sebanyak 2 orang (4,3%), 5 tahun sebanyak 2 orang (4,3%), 6 tahun sebanyak 2 orang (4,3%), 8 tahun sebanyak 1 orang (2,1%), dan 9 tahun sebanyak 1 orang (2,1%).

4.3 Uji Validitas

Berikut ini merupakan uji validitas dalam penelitian ini yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Emotional Exhaustion*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
EE 1	0,880	0,000	Valid
EE 2	0,801	0,000	Valid
EE 3	0,842	0,000	Valid
EE 4	0,727	0,000	Valid
EE 5	0,752	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Depersonalization*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
D 1	0,849	0,000	Valid
D 2	0,870	0,000	Valid
D 3	0,703	0,000	Valid
D 4	0,759	0,000	Valid
D 5	0,687	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Reduced Personal Accomplishment*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
RPA 1	0,887	0,000	Valid
RPA 2	0,874	0,000	Valid
RPA 3	0,921	0,000	Valid
RPA 4	0,908	0,000	Valid
RPA 5	0,800	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Job Satisfaction*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
JS 1	0,894	0,000	Valid
JS 2	0,835	0,000	Valid
JS 3	0,720	0,000	Valid
JS 4	0,838	0,000	Valid
JS 5	0,849	0,000	Valid
JS 6	0,687	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Job Performance*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
JP 1	0,564	0,000	Valid
JP 2	0,836	0,000	Valid
JP 3	0,703	0,000	Valid
JP 4	0,679	0,000	Valid
JP 5	0,660	0,000	Valid
JP 6	0,760	0,000	Valid
JP 7	0,540	0,000	Valid
JP 8	0,763	0,000	Valid
JP 9	0,803	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Turnover Intention*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
TI 1	0,886	0,000	Valid
TI 2	0,841	0,000	Valid
TI 3	0,850	0,000	Valid
TI 4	0,870	0,000	Valid
TI 5	0,709	0,000	Valid
TI 6	0,822	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, dan 4.10 diatas, menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dari setiap variabel mampu untuk

mengukur sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Dimana nilai korelasi pada setiap butir pertanyaandinyatakan valid, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.4 Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan uji reliabilitas dalam penelitian ini yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12. Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Instrumen	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
EE	0,859	5	<i>Reliable</i>
D	0,829	5	<i>Reliable</i>
RPA	0,925	5	<i>Reliable</i>
JS	0,889	6	<i>Reliable</i>
JP	0,863	9	<i>Reliable</i>
TI	0,910	6	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada tabel 4.12 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa dari keempat instrumen tersebut memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan butir pertanyaan yang diberikan di dalam instrumen dinyatakan *reliabel* atau memiliki makna bahwa responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan pada intrumen konsisten dari awal sampai akhir.

4.5 Uji Asumsi Pada Analisis Korelasi Kanonik

4.5.1 Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Unstandardized Residual</i>		
N	47	47	47
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,575	0,995	0,839
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,895	0,276	0,482

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* telah memenuhi asumsi normalitas ($p > 0,05$) yaitu 0,895, 0,276, dan 0,482.

4.5.2 Uji Linearitas

Berikut ini merupakan hasil uji linearitas yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>F</i>	<i>p</i>	Keterangan
JS*EE	1,348	0,242	Linear
JS*D	0,690	0,727	Linear
JS* RPA	0,992	0,473	Linear
JP*EE	1,908	0,074	Linear
JP*D	1,091	0,395	Linear
JP* RPA	0,967	0,493	Linear
TI*EE	1,737	0,107	Linear
TI*D	0,743	0,680	Linear
TI* RPA	1,264	0,286	Linear

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan uji linearitas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua hasil uji antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen memiliki nilai $p > 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel-variabel dependen berhubungan secara linear dengan variabel-variabel independen secara keseluruhan.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel *Job Satisfaction*

Variabel	Tolerance	VIF
EE	0,639	1,566
D	0,664	1,506
RPA	0,940	1,063

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel *Job Performance*

Variabel	Tolerance	VIF
EE	0,639	1,566
D	0,664	1,506
RPA	0,940	1,063

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Tolerance	VIF
EE	0,639	1,566
D	0,664	1,506
RPA	0,940	1,063

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 4.15, 4.16, dan 4.17 menunjukkan bahwa semua variabel tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini terbukti pada nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$.

4.6 Analisis Korelasi Kanonik

4.6.1 Penentuan Fungsi Kanonik

Pembentukan fungsi kanonik digunakan sebagai penetapan fungsi yang dapat dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam interpretasi terhadap hasil *canonical variates* (Husaini, 2017). Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel

independen dan tiga variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil nilai *eigen* korelasi kanonik. Dimana, akan terbentuk tiga fungsi kanonik.

Tabel 4.18. Nilai *Eigen* Dan Korelasi Kanonik

Fungsi	<i>Eigenvalue</i>	%	<i>Canon. Corr</i>	<i>Sq. Corr</i>
1	2,08637	96,34	0,82219	0,67600
2	0,05988	2,76	0,23769	0,56500
3	0,01918	0,88	0,13718	0,01882

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa fungsi pertama mengakomodasi 96,34% hubungan kanonik. Kemudian, fungsi kedua mengakomodasi 2,76% dan fungsi ketiga mengakomodasi 0,88%. Korelasi kanonik pada fungsi pertama, yaitu 0,82219 jauh lebih besar dibandingkan dengan korelasi fungsi kanonik kedua dan ketiga, dengan nilai masing-masing 0,23769 dan 0,13718.

Selanjutnya, diperlukan analisis untuk mengetahui apakah fungsi yang terbentuk dapat diproses lebih lanjut, sebagai berikut.

Tabel 4.19. *Dimension Reduction Analysis*

	<i>Wilks Lamda</i>	F	<i>p-value</i>
1 TO 3	0,29995	7,10783	0,000
2 TO 3	0,92575	0,82595	0,512
3 TO 3	0,98118	0,82469	0,369

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.19, diketahui bahwa fungsi pertama dapat diproses lebih lanjut karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < \alpha$). Sedangkan, untuk fungsi kedua dan fungsi ketiga dengan nilai signifikansi sebesar 0,512 dan 0,369 tidak dapat diproses lebih lanjut karena nilai $p > \alpha$.

4.6.2 Interpretasi Fungsi Kanonik

4.6.2.1 Bobot Kanonik (*Canonical Weights*)

Berikut ini merupakan tabel bobot kanonik (*canonical weights*).

Tabel 4.20. Bobot Kanonik

Variabel		Bobot Kanonik		
		X_1	X_2	X_3
Dependen	<i>Job Satisfaction</i>	-0,47840	-0,69411	1,11361
	<i>Job Performance</i>	0,02237	-0,78368	-1,09602
	<i>Turnover Intention</i>	0,64000	-1,20187	0,27281

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa X_1 terhadap kelompok variabel dependen, yaitu variabel *turnover intention* dengan nilai bobot kanonik sebesar 0,64000 memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan dengan variabel *job satisfaction* dan *job performance* dengan nilai bobot kanonik sebesar 0,47840 dan 0,02237. Selanjutnya, pada X_2 terhadap kelompok variabel dependen, variabel yang memiliki kontribusi yang lebih besar, yaitu *turnover intention* dengan nilai bobot kanonik sebesar 1,20187, dibandingkan dengan variabel *job performance* dan *job satisfaction* dengan nilai bobot kanonik masing-masing sebesar 0,78368 dan 0,69411. Selanjutnya, untuk X_3 terhadap kelompok variabel dependen, variabel yang memiliki kontribusi lebih besar, yaitu *job satisfaction* dengan nilai bobot kanonik sebesar 0.27281, dibandingkan dengan variabel *job performance* dan *turnover intention* dengan nilai bobot kanonik masing-masing sebesar 1.11361 dan 1.09602. Oleh karena itu, variabel dengan nilai bobot kanonik yang relatif besar diatas 0,5 dianggap memberikan kontribusi lebih pada variat.

4.6.2.2 Muatan Kanonik (*Cannonical Loadings*)

Berikut ini merupakan tabel muatan kanonik (*canonical loadings*).

Tabel 4.21. Muatan Kanonik

Variabel		Muatan Kanonik		
		X_1	X_2	X_3
Dependen	<i>Job Satisfaction</i>	-0,87381	-0,40382	0,27090
	<i>Job Performance</i>	-0,65578	-0,48124	-0,58168
	<i>Turnover Intention</i>	0,93226	-0,28503	0,22283

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, menunjukkan bahwa pada kelompok variabel dependen muatan kanonik X_1 , variabel *turnover intention* dengan nilai muatan kanonik sebesar 0,93226 lebih besar dibandingkan dengan *job satisfaction* dan *job performance* dengan nilai masing-masing sebesar 0,87381 dan 0,65578. Kelompok variabel dependen muatan kanonik pada X_2 , variabel *job performance* dengan nilai muatan kanonik sebesar 0,48124 lebih besar dibandingkan dengan *job satisfaction* dan *turnover intention* dengan nilai masing-masing sebesar 0,40382 dan 0,28503. Sedangkan, pada kelompok variabel dependen muatan kanonik pada X_3 , variabel *job performance* memiliki nilai sebesar 0,58168 lebih besar dibandingkan dengan *job satisfaction* dan *turnover intention* dengan nilai masing-masing sebesar 0,27090 dan 0,22283. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin besar nilai muatan kanonik, maka mencerminkan semakin dekat hubungan antara fungsi kanonik dengan peubah asal.

4.7 Pembahasan

Berikut ini merupakan ringkasan hasil uji hipotesis pada analisis kanonik.

Tabel 4.22. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Variabel *Job Satisfaction*

<i>Covariate</i>	B	<i>Sig. of t</i>	Hasil Hipotesis
EE	-0,5385810091	0,003	Diterima
D	-0,1040797480	0,490	Ditolak
RPA	-0,4942189501	0,000	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4.23. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Variabel *Job Performance*

<i>Covariate</i>	B	<i>Sig. of t</i>	Hasil Hipotesis
EE	-0,2820141241	0,238	Ditolak
D	-0,1755745433	0,402	Ditolak
RPA	-0,5303345889	0,003	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4.24. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Variabel *Turnover Intention*

<i>Covariate</i>	B	<i>Sig. of t</i>	Hasil Hipotesis
EE	-0,5410239232	0,004	Diterima
D	-0,3861379187	0,018	Diterima
RPA	-0,4822646471	0,000	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

4.7.1 Pengaruh *Emotional Exhaustion* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.22, nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$, maka H_{1a} diterima. Sehingga dapat dikatakan jika *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Christianto dan Made (2016), bahwa apabila mengalami *emotional exhaustion* yang tinggi, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan, dan begitupun sebaliknya. Jika *emotional exhaustion* rendah atau bahkan tidak mengalami *emotional exhaustion*, maka kepuasan kerja akan meningkat. Menurut Avdija dan Roy (2013), *emotional exhaustion* merupakan salah satu faktor

menurunnya kepuasan kerja seseorang. Dalam hal ini, emosi mempunyai peran penting dalam sebuah lingkungan kerja, karena dapat memengaruhi sikap dan perilaku seseorang (Qureshi dan Syed, 2015).

4.7.2 Pengaruh *Depersonalization* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.22, nilai signifikan sebesar 0.490 lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{1b} ditolak. Sehingga, dapat dikatakan jika *depersonalization* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini searah dengan penelitian Lizano dan Michalle (2015), dimana *depersonalization* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Nwafor, dkk. (2015), dimana adanya konsep diri yang positif dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja seseorang. Menurut Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg, kepuasan kerja seseorang bergantung pada dua faktor, yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Dimana jika keduanya terpenuhi, maka kepuasan kerja akan meningkat, depersonalisasi akan menurun atau bahkan tidak terjadi.

4.7.3 Pengaruh *Reduced Personal Accomplishment* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.22, nilai signifikan sebesar 0.00 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{1c} diterima. Sehingga, dapat dikatakan jika *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Hasil ini menunjukkan bahwa apabila mengalami *reduced personal accomplishment* yang tinggi, maka kepuasan kerja akan menurun. Kepuasan kerja menurun dikarenakan adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh auditor. Dalam teori dua faktor Frederick Herzberg, faktor ketidakpuasan (*hygiene factor*) dapat dilihat dari faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia, seperti gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, serta hubungan antar pribadi (Andriani dan Kristiana, 2017). Menurut Beliadwi dan Clara (2012), *hygiene factor* yang tidak terpenuhi, tidak ada, ataupun tidak sesuai, maka dapat membuat pekerjanya merasa tidak puas. Hal inilah yang memicu munculnya rasa tidak puas yang tinggi terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan kehidupan, sehingga menurunkan kepuasan kerja (Mutia, 2018).

4.7.4 Pengaruh *Emotional Exhaustion* Terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.23, nilai signifikan sebesar 0.238 lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{2a} ditolak. Sehingga, dapat dikatakan jika *emotional exhaustion* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.

Menurut Janssen, dkk (2009) dalam Kinanti, dkk. (2020), semakin seseorang merasakan banyaknya dukungan yang datang dari atasan dan rekan kerja, maka semakin sedikit seseorang mengalami perasaan kelelahan emosional atau bahkan tidak mengalaminya. Hal ini juga berkaitan dengan harga diri seseorang yang tinggi, maka cenderung mengalami kelelahan emosional yang relatif rendah dibandingkan dengan individu dengan harga diri yang rendah.

4.7.5 Pengaruh *Depersonalization* Terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.23, nilai signifikan sebesar 0.402 lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{2b} ditolak. Sehingga, dapat dikatakan jika *depersonalization* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.

Hubungan sosial antara karyawan dengan pekerjaannya bahkan dengan kliennya sangat dibutuhkan ketika muncul kesulitan-kesulitan yang berakibat kekacauan di dalam pekerjaan. Peneliti menduga, dalam hal ini auditor mampu meningkatkan konsep diri yang positif di lingkungan pekerjaannya. Sehingga, depersonalisasi tidak terjadi. Menurut Iskandar dan Ketut (2018), nilai sebuah keadilan dan implementasinya sangat diperlukan dan menjadi kebutuhan manusia. Seseorang akan membandingkan masukan yang diberikan kepadanya, serta keluaran yang diterimanya dengan masukan dan keluaran yang dimiliki orang lain yang dianggap sama dan ketika seseorang merasakan keadilan tersebut telah berjalan *fair*, maka akan meningkatkan pekerjaannya, dan sebaliknya (Agustina, 2016). Kebutuhan manusia lainnya ialah *need for esteem*. Pada tingkat ini, manusia memiliki kebutuhan untuk menghargai diri sendiri dan dihargai orang lain dengan baik dan ketika hal ini telah terpenuhi ia akan merasa lebih percaya diri dan berguna untuk lingkungan sekitarnya (Putri, 2018). Hal inilah yang dapat memicu tingginya kinerja pekerjaan seseorang.

4.7.6 Pengaruh *Reduced Personal Accomplishment* Terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.23, nilai signifikan sebesar 0.003 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{2c} diterima. Sehingga, dapat dikatakan jika *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif terhadap *job performance*.

Hal ini terjadi jika seorang individu dalam hal ini auditor yang tidak yakin akan dirinya sendiri dalam menangani setiap masalah dalam pekerjaannya. Konsep diri yang rendah terjadi karena adanya perasaan jenuh terhadap situasi pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja (Sofiah, 2020). Konsep penilaian diri yang rendah inilah yang mengakibatkan auditor rentan untuk terkena *burnout* (Sofiah, 2020). Menurut Nugroho, dkk. (2016), *burnout* merupakan sindrom psikologis dan fisik yang disebabkan oleh kelelahan yang dialami seorang individu yang berujung pada penurunan pencapaian prestasi kerja. Peneliti menduga bahwa, jika seorang individu (auditor) merasa tidak efektif dalam hal kecakapan ketika bekerja dan beban pekerjaannya berlebih, maka akan memunculkan hilangnya kepercayaan pada kemampuan diri sendiri, sehingga menurunkan prestasi pribadi, yang berdampak pada kinerja pekerjaan.

4.7.7 Pengaruh *Emotional Exhaustion* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.24, nilai signifikan sebesar 0.004 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{3a} diterima. Sehingga, dapat dikatakan jika *emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini searah dengan penelitian Lee, dkk. (2021); Rashad dan Reni (2020), dimana *emotional exhaustion* menyebabkan karyawan dalam hal ini auditor mengalami ketegangan, lekas marah, dan kelelahan yang dapat mendorong seseorang untuk keluar dari profesi atau pekerjaan sebelum waktunya. Kondisi tempat kerja yang gagal memenuhi kebutuhan dasar karyawan, akan memunculkan kelelahan emosional yang menyebabkan niat berpindah (Arshadi dan Fateme, 2013). Selain itu, generasi milenial yang kelelahan secara emosional juga memiliki niat untuk berpindah lebih tinggi (Griffin, 2021).

4.7.8 Pengaruh *Depersonalization* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.24, nilai signifikan sebesar 0.018 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{3b} diterima. Sehingga, dapat dikatakan jika *depersonalization* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini searah dengan penelitian Griffin (2021), dimana adanya *depersonalization* menghasilkan niat berpindah yang tinggi pada seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Jung dan Youngju (2012), yang menyatakan bahwa *depersonalization* merupakan salah satu aspek kelelahan yang memunculkan niat untuk berpindah tinggi pada seorang individu yang bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan. Beban kerja yang berlebihan, kondisi kerja yang kurang kondusif, kurangnya dukungan, sehingga memunculkan sikap kurang menghargai dan tidak berpandangan positif terhadap lingkungan

sekitar dan orang lain yang pada gilirannya akan menyebabkan niat berpindah dari tempat individu bekerja. *Depersonalization* yang merupakan sebagai salah satu gejala *burnout*, menggambarkan sikap jauh dari pekerjaan yang disebabkan oleh rasa tidak berdaya lebih besar karena tugas yang rumit, berulang dan akan memberikan kontribusi pada munculnya niat berpindah (Rashad dan Reni, 2020).

4.7.9 Pengaruh *Reduced Personal Accomplishment* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.24, nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{3c} diterima. Sehingga, dapat dikatakan jika *reduced personal accomplishment* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil ini menunjukkan penelitian ini searah dengan penelitian Rashad dan Reni (2020); Jung, dkk. (2012), bahwa prestasi pribadi yang berkurang secara positif mempengaruhi niat berpindah karyawan. Munculnya perasaan tidak mampu melakukan pekerjaan tertentu dapat memberikan kesempatan kepada karyawan dalam hal ini auditor untuk meragukan kemampuannya. Kemudian memunculkan rasa tidak berdayanya dalam bekerja di tempat kerjanya. Semakin banyaknya karyawan (auditor) tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka akan memunculkan pemikiran pada organisasi untuk mempertanyakan kompetensi dan kontribusi auditor terhadap tujuan organisasi. Hal inilah yang memicu munculnya niat berpindah seorang individu dari tempat bekerjanya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *depersonalization* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*, *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance*, *depersonalization* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance*, *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*, *emotional exhaustion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *depersonalization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *reduced personal accomplishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memperluas cakupan wilayah penelitian, misalnya dengan mengambil lokasi di luar Yogyakarta. Peneliti juga bisa meneliti berdasarkan ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP), misalnya KAP Besar seperti KAP *Big 4*, dimana tingkat kelelahannya tinggi. Peneliti juga bisa menambah gender dan usia sebagai variabel, karena di dalam beberapa penelitian mengatakan kedua variabel tersebut ada pengaruh terhadap *burnout*. Agar mendapatkan hasil yang optimal, penelitian selanjutnya bisa menggunakan lama

pekerjaan diatas dua tahun. Dikarenakan, pada lama masa pekerjaan tersebut bisa terlihat *burnout* yang terjadi. Motivasi kerja, tipe kepribadian auditor juga bisa dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, masih terdapat keterbatasan penelitian, yaitu cakupan penelitian yang masih sempit. Sebab penelitian ini dilakukan pada masa pandemic *Covid-19* dimana diberlakukannya PPKM di area lokasi penelitian. Sehingga, ruang gerak peneliti dan responden yang ikut berpartisipasi menjadi terbatas.

5.3 Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memecah variabel *burnout* menjadi 3 bagian, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Oleh karena itu, diharapkan lebih memfokuskan kepada ketiga hal tersebut, karena masih jaranganya penelitian yang dilakukan terhadap ketiga variabel tersebut.
- b. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP), diharapkan untuk bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menciptakan budaya organisasi yang baik agar dapat memacu semangat kerja para Akuntan Publik untuk menghindari kemungkinan terjadinya kejenuhan dan kelelahan bagi auditor.

DAFTAR REFERENSI

- Afrizal, P. R., Mochammad, A. musadieg, & Ika, R. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 10.
- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor (Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four Di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 40–69.
- Agustina, Y. (2016). Pengaruh Persepsi Keadilan Prosedural, Persepsi Keadilan Distributif, Dan Emotional Exhaustion Terhadap Kinerja Akuntan Manajemen, 12(1), 247–331.
- Anderson, H. J., John, E. B., Jennifer, A. G., & M, R. B. (2016). What Works For You May Not Work For (Gen) Me: Limitations Of Present Leadership Theories For The New Generation. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 1–16.
- Andriani, M., & Kristiana, W. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Arshadi, N., & Fateme, S. (2013). Workplace Characteristics And Turnover Intention: Mediating Role Of Emotional Exhaustion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 640–645.
- Asbah, M. F., Sudarno, & Diah, S. (2013). Penentuan Koefisien Korelasi Kanonik Dan Interpretasi Fungsi Kanonik Multivariat. *Jurnal Gaussian*, 2(2), 119–128.
- Avdija, A. S., & Roy, S. (2013). The Effects Of Emotional Exhaustion On Prison Employees' Job Satisfaction And Personal Accomplishments. *International Journal OO Criminology And Sociological Theory*, 6(4), 144–154.
- Bakker, A. B., & Patrícia, L. C. (2014). Chronic Job Burnout And Daily Functioning: A Theoretical Analysis. *Burnout Research*, 1(3).
- Basudewa, Dewa, G. A., & Ni, K. L. A. M. (2015). Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Turnover Intention Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3), 944–972.
- Beliadwi, B., & Clara, M. (2012). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia Ditinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Psibernetika*, 5(2).

- Belias, D., Athanasios, K., Labros, S., Maria, K., & Zournatzi, E. (2013). Job Burnout Greek Bank Employees: A Case Study. *International Journal Of Human Resource Management And Research*, 3(2), 105–120.
- Candra, P. D. K., & I Gede, R. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5287–5318.
- Christianto, G., & Made, S. P. (2016). Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2786–2813.
- Christianty, T. O. V. (2016). *Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan BPR Restu Group*. Semarang.
- Chughati, F. D., & Uzma, P. (2013). A Study Of Teachers Workload And Job Satisfaction In Public And Private Schools At Secondary Level In Lahore City Pakistan. *Asian Journal Of Social Sciences & Humanities*, 2(1), 202–214.
- Cortese, C. G. (2007). Job Satisfaction Of Italian Nurses: An Exploratory Study. *Journal Of Nursing Management*, 15, 303–312.
- Dali, N., & Arifuddin, M. (2014). The Impact Of Professionalism, Locus Of Control, And Job Satisfaction On Auditors' Performance: Indonesian Evidence. *International Journal Of Business And Management Invention*, 3(10), 63–73.
- Daulay, R. U. (2020). *Pengaruh Integritas Auditor, Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan)*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Diana, A. M., & Agus, F. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *Journal Of Business And Innovation Management*, 3(1), 17–33.
- Dobre, O.-I. (2013). Employee Motivation And Organizational Performance. *Review Of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 53–60.
- Elci, M., Bora, Y., & Melisa, E. K. (2018). How Burnout Affects Turnover Intention? The Conditional Effects Of Subjective Vitality And Supervisor Support. *AIMI Journals*, 7, 47–60.
- Elinda, A. I., Iswati, S., & Pikar, S. (2019). Analysis Of The Influence Of Role Stress On Reduced Audit Quality. *Jurnal Akuntansi*, 23(02), 301–315.

- Evanauli, R. P., & Ietje, N. (2013). Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Journal Of Accounting And Investment*, 14(2), 159–167.
- Fitriany, Lindawati, G., Sylvia, V. N. P. S., Arywanti, M., & Viska, A. (2010). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor Dan Hubungannya Dengan Performance Dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Perbandingan Pada KAP Besar, KAP Menengah Dan KAP Kecil). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 8(2), 1–47.
- George, J., & Stephanie, W. (2017). Organizational Justice And Millennial Turnover In Public Accounting. *Employee Relations*, 39(1), 112–126.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, G. (2021). *Job Burnout and Turnover Intentions Among Telecommuting Call Walden University*. Walden University. Walden University.
- Hasin, Hanafiah, H., & Normah, H. O. (2007). An Empirical Study On Job Satisfaction, Job-Related Stress And Intention To Leave Among Audit Staff In Public Accounting Firms In Melaka. *Journal Of Financial Reporting & Accounting*, 5(1), 21–39.
- Herda, D. N., & James, J. L. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship And Its Effect On Burnout And Turnover Intention. *Journal Accounting Horizons*, 26(4), 707–723.
- Hoboubi, N., A, R. C. F., F, K. G., S, K., & A, A. H. (2016). The Impact Of Job Stress And Job Satisfaction On Workforce Productivity In An Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*.
- Husaini, Z. (2017). *Penerapan Analisis Korelasi Kanonik Untuk Melihat Hubungan Antara Karakteristik Pasien Dan Kualitas Pelayanan Dengan Kepuasan Pasien Dan Tindakan Words Of Mouth Pada Puskesmas Rawat Inap Sipiori-Pori Kota Tanjungbalai Tahun 2015*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Indriyanto, D., & Grace, T. S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai KCP Bank Jateng Di Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1).
- Irianingsih, I., Gusriani, N., Kulsum, S., & Parmikanti, K. (2016). Analisis Korelasi Kanonik Perilaku Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMP (Studi Kasus Siswa SMPN I Sukasari Purwakarta). *Seminar Nasional Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 693–703.

- Iryani, K. D. (2019). *Pengaruh Role Stress Dan Burnout Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Bandung). Skripsi (S1), Perpustakaan FEB Unpas*. Bandung: Universitass Pasundan.
- Iskandar, I. H., & Ketut, S. (2018). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Pada Burnout Dengan Ethical Climate Sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*, 7(1).
- Ismail, A., Suh-suh, Y., Na'eim, M. A., & Faizzah, N. D. (2009). Relationship Between Occupational Stress, Emotional Intelligence And Job Performance: An Empirical Study In Malaysia. *International Journal of Learning & Development*, (October).
- Johari, R. J., Ridzoan, N. S., & Arumega, Z. (2019). The Influence Of Work Overload, Time Pressure And Social Influence Pressure On Auditors' Job Performance. *International Journal Of Financial Research*, 10(3).
- Jones, A., Carolyn, S. N., & Benson, W. (2010). Healthy Lifestyle As A Coping Mechanism For Role Stress In Public Accounting. *Journal Behavioral Research Accounting*, 22(1), 21–41.
- Jung, C. S. (2012). Why Are Goals Important In The Public Sector? Exploring The Benefits Of Goal Clarity For Reducing Turnover Intention. *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 24, 209–234.
- Jung, H. S., Hye, H. Y., & Young, J. K. (2012). Effects Of Culinary Employees' Role Stress On Burnout And Turnover Intention In Hotel Industry: Moderating Effects On Employees' Tenure. *The Service Industries Journal*, 32(13), 2145–2165.
- Jung, J., & Youngju, K. (2012). Causes Of Newspaper Firm Employee Burnout In Korea And Its Impact On Organizational Commitment And Turnover Intention. *The International Journal Of Human Resource Management*, 23(17), 37–41.
- Kinanti, N. D., Nurul, A. R., Rio, R., & Vicky, F. S. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Bandar Lampung. *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Businnes*, 5(2), 1–9.
- Kumar, S. (2008). Job Satisfaction Among Psychiatrists: An Urgent Area. *Mental Health Review Journal*, 13(3), 16–23.
- Law, P. (2010). Examination Of The aAtual Turnover Decisions Of Female Auditors In Public Accounting Evidence From Hong Kong. *Managerial Auditing Journal*, 25(5), 484–502.

- Lee, T. (2017). *Relationship Between Intrinsic Job Satisfaction, Extrinsic Job Satisfaction, And Turnover Intentions Among Internal Auditors*. Walden University.
- Lee, Y. H., K, Andrew, R, R., & Nicholas, W. (2021). Mindfulness, Resilience, Emotional Exhaustion, And Turnover Intention In Secondary Physical Education Teaching. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 71(6).
- Lestari, W., & Zamralita. (2017). Gambaran Tuntutan Pekerjaan (Job Demands) Dan Dukungan Pekerjaan (Job Resources) Pegawai Instituti X DKI Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 134–143.
- Lin, Q., Chao-Qiang, J., & Tai, H. L. (2013). The Relationship between Occupational Stress, Burnout, And Turnover Intention Among Managerial Staff from A Sino-Japanese Joint Venture In Guangzhou, China. *Journal Of Occupational Health*, 55, 458–467.
- Lizano, E. L., & Michalle, M. B. (2015). Job Burnout And Affective Wellbeing: A Longitudinal Study Of Burnout And Job Satisfaction Among Public Child Welfare Workers. *Children and Youth Services Review*.
- Mansor, N. A., Rohana, O., Norliana, O., Noor, S. M. I., & Liyana, A. R. (2019). The Effects Of Job Satisfaction, Burnout And Organizational Culture On Auditor's Turnover Intention. *Insight Journal*, 2.
- Nafisah, D. (2019). *Pengaruh Work Family Conflict, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri Temanggung)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nelma, H. (2021). Gambaran Kepuasan Kerja Pada Profesional Kesehatan Jiwa Di Jakarta. *Jurnal JP3SDM*, 10(1), 11–21.
- Nor, M. N. M. (2011). *Auditor Stress: Antecedents And Relationships To Audit Quality*. Perth, Western Australia: Edith Cowan University.
- Noviana, M. A. P., & Rahmawati. (2018). Pengaruh Independensi, Role Stress, Dan Burnout Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 155–168.

- Nugroho, H. R., Heru, S., & Mohammad, I. (2016). Pengaruh Job Burnout Dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2).
- Nwafor, C. E., Euckie, U. I., & Harry, O.-N. (2015). Does Nurses' Self-Concept Mediate The Relationship Between Job Satisfaction And Burnout Among Nigerian Nurses. *International Journal Of Africa Nursing Sciences*, 3, 71–75.
- Olusegun, S. O. (2013). Influence Of Job Satisfaction On Turnover Intentions Of Library Personnel In Selected Universities In South West Nigeria. *Library Philosophy And Practice (E-Journal)*.
- Pranowo, R. S. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Vaariabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pratiwi, Ida, Y., Ni Made, D. R., Herkulanus, B. S., & I, K. S. (2019). The Effect Of Role Conflict, Role Ambihuity, And Role Overload In Burnout Government Internal Supervisors With Tri Hita Karana Culture As Moderation. *International Research Journal Of Management, IT & Social Sciences*, 6(3), 61–69.
- Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK), K. K. (2019). Infografis Laporan Periodik PPPK Triwulan IV Tahun 2019. Retrieved February 13, 2020, from <http://pppk.kemenkeu.go.id>
- Putra, R. M., & Herry, L. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 1(1), 1–13.
- Putra, Y. S., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Jurnal Among Makarti*, 3(6), 47–68.
- Putri, D. D. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Lea Sanent. Manajemen*. Jakarta: Universitas Negeri Syarif Hidayatullah.
- Putri, D. P. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di RSUD Kota Madiun*. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Qureshi, M. O., & Syed, R. S. (2015). Emotional Exhaustion And Its Correlation With Job Performance And Job Satisfaction In The Kingdom Of Saudi Arabia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 51–62.

- Ramadhanty, R. W. (2013). *Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rashad, M. D., & Reni, R. (2020). The Impact Of Burnout Toward Affective Commitment And Turnover Intention. *Jurnal Siasat Bisnis*, 24(1), 18–33.
- Richardson, F. W. (2014). *Enhancing Strategies To Improve Workplace Performance*. Walden University.
- Roncalli, S., & Michael, B. (2016). Relationships At Work, Burnout And Job Satisfaction: A Study On Irish Psychologists. *Mental Health Review Journal*, 21(1), 23–36.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence And Organizational Commitment. *International Journal Of Learning & Development*, 4(2).
- Saeed, R., Shireen, M., Rab, N. L., Anam, I., Hafiza, H. N., & Somia, Y. (2013). Factors Affecting The Performance Of Employees At Work Place In The Banking Sector Of Pakistan. *Middle-East Journal Of Scientific Research*, 17(9), 1200–1208.
- Sani, I. A. (2017). Faktor-Faktor Manajemen Risiko Terhadap Keputusan Pengaruh Perceived Fairness Terhadap Burnout, Turnover intention, Dan Job Satisfaction Auditor (Studi Pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia). *Jurnal Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 02(01), 1–19.
- Sanjiwani, D. M. P., & I Gede, S. W. (2016). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(2), 920–947.
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiatmanto, A. (2018). Burnout, Organizational Commitment And Turnover Intention. *Journal Of Business And Retail Management Research*, 13(1), 62–69.
- Sari, D. P., & Purwanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Dan Upaya Terhadap Niatan Berhenti Dengan Mediasi Kinerja, Kepuasan Kerja Dan Sindrom Kelelahan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 195–221.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying The Job Demands-Resources Model: A ‘How To’ Guide To Measuring And Tackling Work Engagement And Burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132.

- Sinaga, L. S., & Gatot, I. N. (2016). Does Organizational-Professional Conflict Affect The Turnover Intention: Examining The Mediating Roles Of Job Performance And Job Burnout. *Journal Of Applied Accounting And Finance (JAAF)*, 1(2), 109–127.
- Smith, K. J., David, J. E., & Charles, R. B. (2018). An Examination Of Reduced Audit Quality Practices Within The Beyond The Role Stress Model. *Managerial Auditing Journal*, 33(8/9), 736–759.
- Sofiah. (2020). *Gambaran Burnout Pada Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Telkom Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Stowe, J. E. (2016). *A Quantitative Examination Of The Relationship Between Age, Gender, And Burnout In Public Accounting Proffesionals In A United States National Firm*. Amerika Serikat: Liberty University.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kauntitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sypniewska, B. A. (2014). Evaluation Of Factors Influencing Job Satisfaction, 8(1), 57–72.
- Utami, I., & Ertambang, N. (2013). Auditors' Personality In Increasing The Burnout. *Journal Of Economics, Business, And Accountancy Ventura*, 16(1), 161–170.
- Wahyudi, E. (2013). *Pengaruh Locus Of Control , Kinerja, Komitmen Organisasi, Dan Turnover Intention Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Selatan)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Wallace, J., & Kristena, P. G. (2012). A Study Of The Dysfunctional And Functional Aspects Of Voluntary Employee Turnover. *Advanced Management Journal*, 77(3), 27–36.
- Wiratama, R., Suwandi, N., & Lukman. (2019). Job Burnout Dan Reduced Audit Quality Practices (RAQP) Dalam Perspektif Role Stress (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Se-Sulawesi, Papua, Dan Maluku). *Journal SIMAK*, 17(1), 42–83.
- Wiryathi, N. M., Ni Ketut, R., & Made, G. W. (2014). Pengaruh Role Stressors Pada Burnout Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(5), 227–244.



LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum. Wr. Wb

Responden yang terhormat,

Saya merupakan mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia, yang saat ini sedang melakukan penelitian berkaitan dengan penyelesaian Tugas Akhir (Tesis). Penelitian ini berjudul **“Pengujian Terhadap Kualitas Audit Yang Menurun Diluar Peran Stress Model”**.

Saya memohon kesedian Saudara/Saudari dan Bapak/Ibu untuk menjadi responden di dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur. Data yang diberikan akan dijamin kerahasiannya oleh peneliti dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja.

Atas ketersediaan Saudara/Saudari dan Bapak/Ibu dalam menjawab dan mengisi kuesioner penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Hormat Saya,

Putri Ratnasari

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda *check list* atau centang (✓) pada salah satu kolom yang telah tersedia sesuai dengan kondisi Anda sebenarnya.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (Boleh Tidak Diisi)

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir : () SMA/SMK () D3 () S1
() S2 () S3 () Lainnya

Lama Bekerja :

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Bagian 1: Burnout

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SSS
<i>Emotional Exhaustion</i>					
1	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan				
2	Saya merasa lelah dengan pekerjaan saya				
3	Saya merasa hati/ <i>mood</i> yang tidak stabil				
4	Saya memiliki ambisi terlalu tinggi				
5	Saya merasa tidak berprestasi dengan pekerjaan saya				
<i>Depersonalization</i>					
6	Saya cepat merasa tersinggung jika ada sedikit saja masalah pekerjaan				
7	Saya khawatir pekerjaan ini akan membuat saya sulit secara emosional				
8	Saya tidak peduli dengan klien (yang penting menjalankan tugas saya)				
9	Menghadapi orang/klien dan bekerja untuk mereka sehari-hari penuh membuat saya”tertekan”				
10	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa klien seolah mereka objek impersonal (objek yang tidak saya kenali)				
<i>Reduced Personal Accomplishment</i>					
11	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya secara tepat waktu dan tidak menunda-nundanya				
12	Saya bisa menjawab dan melayani klien				

	saya dengan efektif				
13	Saya rasa memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya sebagai pemberi jasa				
14	Saya dengan mudah bisa menciptakan suasana yang santai/relaks dengan para klien				
15	Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang dan “kepala dingin”				

Bagian 2: *Job Satisfacton* (Kepuasan Kerja)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SSS
1	Saya puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan (KAP) menghargai prestasi yang telah saya raih				
2	Saya puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan (KAP) memberikan pengakuan apabila telah menyelesaikan tugas dengan baik				
3	Pekerjaan di KAP adalah tugas yang menarik, sehingga saya bisa lebih bertanggung jawab				
4	Saya merasa di tempat saya bekerja ada kesempatan untuk mengembangkan diri dan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan				
5	Saya merasa gaji yang saya terima saat ini memberikan kepuasan kepada saya dan sesuai dengan kinerja saya pada KAP				
6	Saya merasa telah mencapai hal yang memuaskan dalam pekerjaan saya				

Bagian 3: Job Performance (Kinerja Pekerjaan)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SSS
1	Saya bisa menangani dengan baik setiap tugas/kasus yang diberikan kepada saya				
2	Saya menjadikan etika profesi sebagai pedoman saya dalam bekerja				
3	Hasil pekerjaan saya memenuhi target yang telah ditentukan dalam program audit				
4	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat meminimalisasi kesalahan dalam bekerja				
5	Banyaknya pemeriksaan yang telah saya lakukan mampu meningkatkan produktivitas saya				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bahkan bisa lebih cepat dari waktu yang ditentukan dengan tidak mengabaikan kualitas				
7	Saya tidak pernah merasa puas dengan hasil kinerja saya				
8	Dengan banyaknya audit yang telah saya lakukan, saya dapat lebih memahami profesi saya dengan baik				
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien				

Bagian 4: *Turnover Intention* (Niat Berpindah)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SSS
1	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini				
2	Saya ingin mencari pekerjaan selain profesi saya saat ini				
3	Saya ingin mencari pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih baik				
4	Saya ingin mencari pekerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi				
5	Saya masih ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu yang lama				
6	Saya raasa, saya akan bekerja untuk instansi ini				

LAMPIRAN 2

Tabel Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen *Emotional Exhaustion*

No	Pertanyaan				
	1	2	3	4	5
1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3
7	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	2
9	4	3	3	3	2
10	2	2	1	2	2
11	3	3	2	2	2
12	4	3	4	3	2
13	4	4	4	4	3
14	3	3	3	3	2
15	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	2
17	3	2	3	2	2
18	2	2	2	2	2
19	4	2	4	2	2
20	3	2	3	2	2
21	3	2	3	2	2
22	3	2	3	2	2
23	2	3	2	2	2
24	2	4	2	2	2
25	4	4	3	3	3
26	3	3	3	1	2
27	2	2	1	1	1
28	2	1	1	3	1
29	2	1	2	3	1
30	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2
32	2	2	2	1	2
33	3	3	3	2	2
34	2	2	2	3	2
35	2	2	2	3	3
36	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2

40	2	2	2	2	2
41	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2
43	2	2	2	2	2
44	3	3	2	3	3
45	3	3	2	3	3
46	3	2	3	3	2
47	3	2	3	3	2



LAMPIRAN 3

Tabel Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen *Depersonalization*

No	Pertanyaan				
	6	7	8	9	10
1	2	2	2	2	2
2	2	2	3	1	4
3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	2	2
5	2	2	2	2	1
6	2	2	2	2	2
7	3	2	3	2	2
8	3	2	2	3	2
9	3	2	2	2	1
10	2	1	2	2	3
11	2	2	3	2	3
12	4	4	3	3	4
13	3	4	3	4	2
14	4	4	4	3	4
15	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4
17	3	3	2	2	3
18	2	2	2	2	2
19	4	4	2	2	4
20	3	3	2	2	3
21	3	3	2	2	3
22	2	2	2	3	3
23	2	2	3	2	4
24	2	2	3	2	3
25	3	3	3	3	3
26	3	4	4	3	4
27	2	1	1	2	3
28	1	1	4	1	3
29	2	2	3	2	4
30	2	2	2	2	2
31	3	2	2	2	2
32	2	1	3	2	1
33	2	2	1	3	3
34	2	2	2	2	2
35	2	1	2	2	3
36	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	3
38	2	2	2	2	3
39	2	2	3	2	3

40	2	2	2	2	3
41	2	2	2	2	3
42	1	2	1	1	2
43	2	2	2	2	2
44	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2
46	3	2	3	3	3
47	3	2	3	3	3



LAMPIRAN 4

Tabel Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen *Reduced Personal Accomplishment*

No	Pertanyaan				
	11	12	13	14	15
1	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3
5	4	4	3	3	3
6	2	3	3	2	3
7	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3
9	4	4	3	3	3
10	2	2	1	1	2
11	3	3	3	3	3
12	3	3	4	4	3
13	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	2
16	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3
19	1	2	1	1	2
20	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2
22	4	4	4	3	3
23	3	2	2	2	2
24	4	4	4	3	3
25	4	4	4	4	4
26	2	2	2	2	2
27	3	2	3	3	2
28	2	2	2	2	1
29	3	2	3	3	2
30	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	3
32	4	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3
34	4	3	3	3	3
35	2	2	2	2	2
36	3	3	3	4	4
37	3	3	3	4	4
38	3	3	3	4	4

39	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	2
41	3	3	3	3	3
42	1	2	2	1	2
43	3	3	3	4	4
44	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	2
47	4	3	4	4	4



LAMPIRAN 5

Tabel Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen *Job Satisfaction*

No	Pertanyaan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	3	2	2
2	4	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	3	2	2
5	3	3	3	3	2	3
6	2	2	3	3	2	3
7	3	3	3	3	3	3
8	2	2	3	3	2	2
9	3	3	3	4	2	2
10	4	4	3	3	4	4
11	3	2	3	3	2	3
12	1	1	2	1	1	2
13	1	3	2	2	4	2
14	1	2	2	3	1	3
15	1	2	2	2	2	2
16	3	3	3	3	2	3
17	3	4	3	3	3	2
18	3	3	2	2	2	3
19	4	4	4	4	4	2
20	3	4	3	3	3	2
21	3	3	3	3	3	2
22	3	3	3	3	3	4
23	4	4	4	4	4	4
24	3	4	3	3	3	3
25	2	2	2	2	2	2
26	3	3	4	4	4	4
27	4	4	3	4	4	4
28	4	4	3	4	4	4
29	4	3	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	2	2
33	3	4	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	4	4	3
36	3	3	3	3	2	3
37	3	4	3	4	4	3
38	3	3	3	3	2	3
39	3	3	3	3	2	2

40	2	2	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	3	2	3
44	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	2	2	3
47	3	3	3	2	2	3



LAMPIRAN 6

Tabel Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen *Job Performance*

No	Pertanyaan								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	2	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	4	4	3	2	3	3
6	4	4	4	4	4	2	1	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3
10	3	3	4	4	2	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3
12	2	2	2	1	2	2	2	2	2
13	3	2	4	4	2	1	2	1	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	4	4	4	3	3
16	2	2	2	1	3	2	2	2	2
17	3	3	3	3	4	2	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	4	3	3	4	3	4	3
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	4	3	3	3	2	3	3
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4
24	3	3	4	3	3	3	2	3	3
25	4	2	2	2	2	2	2	2	2
26	3	4	4	3	3	3	3	4	4
27	4	3	4	4	3	2	1	4	1
28	4	3	4	3	4	4	4	3	4
29	4	4	3	4	4	4	2	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	2	2	3	3	3	4	3
33	3	3	4	3	4	2	4	4	3
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	4	4	3	4	4	4	4	3
36	3	3	3	3	3	3	2	3	3
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4
39	4	3	3	3	4	3	2	3	3

40	3	3	3	3	3	3	2	3	3
41	3	3	3	3	3	3	2	3	3
42	3	3	4	4	4	4	3	4	4
43	3	3	3	3	3	3	2	3	3
44	3	3	2	3	3	2	3	3	3
45	3	3	2	3	3	2	3	3	3
46	3	3	3	3	2	3	2	3	3
47	3	3	3	3	2	3	2	3	3



LAMPIRAN 7

Tabel Rekapitulasi Jawaban Partisipan Pada Instrumen *Turnover Intention*

No	Pertanyaan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	2	3	3	2	3
2	3	2	4	3	1	1
3	3	2	3	3	3	3
4	3	2	3	3	2	2
5	3	3	4	4	2	3
6	1	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	2	2
8	2	2	3	2	2	3
9	2	2	2	2	2	2
10	1	2	2	2	2	2
11	2	3	3	2	3	3
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	2	4
14	3	4	3	3	4	3
15	4	4	4	3	3	3
16	3	3	4	4	4	4
17	2	3	3	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2
19	2	3	4	2	1	2
20	2	3	3	2	2	2
21	2	3	3	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2
23	3	3	3	2	2	2
24	2	2	2	2	3	3
25	4	4	4	4	4	4
26	2	2	2	2	3	3
27	1	2	1	2	2	2
28	1	1	1	2	2	2
29	2	1	1	1	1	1
30	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3
32	2	2	3	2	3	3
33	3	3	3	3	2	2
34	2	2	2	2	3	3
35	1	2	1	2	1	1
36	2	2	3	3	2	3
37	2	2	3	3	2	3
38	2	2	3	3	2	3
39	2	2	2	2	2	3

40	1	1	1	1	2	1
41	2	2	3	3	2	3
42	1	2	2	1	2	2
43	2	2	3	3	2	3
44	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3



LAMPIRAN 8

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen *Emotional Exhaustion*

• Uji Validitas

		Correlations					
		EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	Tot EE
EE1	Pearson Correlation	1	.615**	.851**	.524**	.475**	.880**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47
EE2	Pearson Correlation	.615**	1	.530**	.414**	.659**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
EE3	Pearson Correlation	.851**	.530**	1	.467**	.460**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47
EE4	Pearson Correlation	.524**	.414**	.467**	1	.532**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.001		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
EE5	Pearson Correlation	.475**	.659**	.460**	.532**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Tot_EE	Pearson Correlation	.880**	.801**	.842**	.727**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

• Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	5

LAMPIRAN 9

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen *Depersonalization*

• Uji Validitas

		Correlations					
		D1	D2	D3	D4	D5	Total D
D1	Pearson Correlation	1	.807**	.419**	.691**	.391**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.007	.000
	N	47	47	47	47	47	47
D2	Pearson Correlation	.807**	1	.439**	.636**	.467**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47
D3	Pearson Correlation	.419**	.439**	1	.407**	.451**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002		.005	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47
D4	Pearson Correlation	.691**	.636**	.407**	1	.276	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.061	.000
	N	47	47	47	47	47	47
D5	Pearson Correlation	.391**	.467**	.451**	.276	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.001	.061		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Total_D	Pearson Correlation	.849**	.870**	.703**	.759**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

• Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	5

LAMPIRAN 10

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen *Reduced Personal Accomplishment*

• Uji Validitas

		Correlations					
		RPA1	RPA2	RPA3	RPA4	RPA5	Total RPA
RPA1	Pearson Correlation	1	.782**	.794**	.733**	.586**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
RPA2	Pearson Correlation	.782**	1	.813**	.670**	.613**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
RPA3	Pearson Correlation	.794**	.813**	1	.837**	.600**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
RPA4	Pearson Correlation	.733**	.670**	.837**	1	.711**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
RPA5	Pearson Correlation	.586**	.613**	.600**	.711**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Total_RPA	Pearson Correlation	.887**	.874**	.921**	.908**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N		47	47	47	47	47	47

• Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	5

LAMPIRAN 11

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen *Job Satisfaction*

• Uji Validitas

		Correlations						
		JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	Total JS
JS1	Pearson Correlation	1	.784**	.658**	.695**	.618**	.565**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
JS2	Pearson Correlation	.784**	1	.449**	.608**	.725**	.395**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.006	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
JS3	Pearson Correlation	.658**	.449**	1	.673**	.500**	.345*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.018	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
JS4	Pearson Correlation	.695**	.608**	.673**	1	.646**	.477**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
JS5	Pearson Correlation	.618**	.725**	.500**	.646**	1	.526**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
JS6	Pearson Correlation	.565**	.395**	.345*	.477**	.526**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.018	.001	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Total_JS	Pearson Correlation	.894**	.835**	.720**	.838**	.849**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

• Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	6

LAMPIRAN 12

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen *Job Performance*

• Uji Validitas

		Correlations									
		JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	JP6	JP7	JP8	JP9	Tot JP
JP1	Pearson Correlation	1	.490**	.444**	.591**	.386**	.276	.028	.253	.308*	.564**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.007	.061	.850	.086	.035	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
JP2	Pearson Correlation	.490**	1	.553**	.612**	.619**	.555**	.237	.685**	.669**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.109	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
JP3	Pearson Correlation	.444**	.553**	1	.702**	.384**	.391**	.182	.437**	.394**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.008	.007	.222	.002	.006	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
JP4	Pearson Correlation	.591**	.612**	.702**	1	.341*	.310*	.052	.394**	.426**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.019	.034	.727	.006	.003	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
JP5	Pearson Correlation	.386**	.619**	.384**	.341*	1	.370*	.268	.443**	.435**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.008	.019		.010	.069	.002	.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
JP6	Pearson Correlation	.276	.555**	.391**	.310*	.370*	1	.464**	.602**	.718**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.061	.000	.007	.034	.010		.001	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
JP7	Pearson Correlation	.028	.237	.182	.052	.268	.464**	1	.439**	.531**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.850	.109	.222	.727	.069	.001		.002	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
JP8	Pearson Correlation	.253	.685**	.437**	.394**	.443**	.602**	.439**	1	.550**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.002	.006	.002	.000	.002		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
JP9	Pearson Correlation	.308*	.669**	.394**	.426**	.435**	.718**	.531**	.550**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.006	.003	.002	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Tot_J P	Pearson Correlation	.564**	.836**	.703**	.679**	.660**	.760**	.549**	.763**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

• Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	9

LAMPIRAN 13

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen *Turnover Intention*

• Uji Validitas

		Correlations						
		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	Tot_TI
TI1	Pearson Correlation	1	.751**	.778**	.783**	.500**	.573**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
TI2	Pearson Correlation	.751**	1	.735**	.624**	.538**	.535**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
TI3	Pearson Correlation	.778**	.735**	1	.761**	.338*	.577**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.020	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
TI4	Pearson Correlation	.783**	.624**	.761**	1	.463**	.692**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
TI5	Pearson Correlation	.500**	.538**	.338*	.463**	1	.745**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.001		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
TI6	Pearson Correlation	.573**	.535**	.577**	.692**	.745**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Tot_TI	Pearson Correlation	.886**	.841**	.850**	.870**	.709**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

• Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	6

LAMPIRAN 14

Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		47	47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	2.41273927	3.35112878	2.54769174
Most Extreme Differences	Absolute	.084	.145	.122
	Positive	.051	.145	.099
	Negative	-.084	-.081	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.575	.995	.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895	.276	.482

LAMPIRAN 15

Hasil Pengujian Linearitas JS Dan EE

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JS * EE	(Combined)	303.263	12	25.272	3.272	.003
	Between Groups	188.765	1	188.765	24.443	.000
	Linearity	114.498	11	10.409	1.348	.242
	Deviation from Linearity	262.567	34	7.723		
	Within Groups	565.830	46			
	Total					

LAMPIRAN 16

Hasil Pengujian Linearitas JS Dan D

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JS * D	(Combined)	167.713	11	15.247	1.340	.244
	Between Groups	89.264	1	89.264	7.848	.008
	Linearity	78.449	10	7.845	.690	.727
	Deviation from Linearity	398.117	35	11.375		
	Within Groups	565.830	46			
	Total					

LAMPIRAN 17

Hasil Pengujian Linearitas JS Dan RPA

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JS * RPA	(Combined)	272.351	12	22.696	2.629	.013
	Between Groups	178.171	1	178.171	20.641	.000
	Linearity	94.180	11	8.562	.992	.473
	Deviation from Linearity	293.479	34	8.632		
	Within Groups	565.830	46			
	Total					

LAMPIRAN 18

Hasil Pengujian Linearitas JP Dan EE

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JP * EE	(Combined)	348.309	12	29.026	2.464	.019
	Between Groups	101.109	1	101.109	8.583	.006
	Linearity					
	Deviation from Linearity	247.201	11	22.473	1.908	.074
	Within Groups	400.542	34	11.781		
Total		748.851	46			

LAMPIRAN 19

Hasil Pengujian Linearitas JP Dan D

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JP * D	(Combined)	230.414	11	20.947	1.414	.210
	Between Groups	68.757	1	68.757	4.642	.038
	Linearity					
	Deviation from Linearity	161.657	10	16.166	1.091	.395
	Within Groups	518.437	35	14.812		
Total		748.851	46			

LAMPIRAN 20

Hasil Pengujian Linearitas JP Dan RPA

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JP * RPA	(Combined)	310.914	12	25.909	2.012	.055
	Between Groups	173.938	1	173.938	13.504	.001
	Linearity					
	Deviation from Linearity	136.975	11	12.452	.967	.493
	Within Groups	437.937	34	12.881		
Total		748.851	46			

LAMPIRAN 21

Hasil Pengujian Linearitas TI Dan EE

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TI * EE	(Combined)	450.560	12	37.547	4.509	.000
	Between Groups	291.481	1	291.481	35.007	.000
	Linearity	159.078	11	14.462	1.737	.107
	Deviation from Linearity	283.100	34	8.326		
	Within Groups	733.660	46			
Total						

LAMPIRAN 22

Hasil Pengujian Linearitas TI Dan D

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TI * D	(Combined)	319.545	11	29.050	2.455	.021
	Between Groups	231.632	1	231.632	19.577	.000
	Linearity	87.913	10	8.791	.743	.680
	Deviation from Linearity	414.115	35	11.832		
	Within Groups	733.660	46			
Total						

LAMPIRAN 23

Hasil Pengujian Linearitas TI Dan RPA

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TI * RPA	(Combined)	351.222	12	29.269	2.602	.014
	Between Groups	194.806	1	194.806	17.319	.000
	Linearity	156.416	11	14.220	1.264	.286
	Deviation from Linearity	382.438	34	11.248		
	Within Groups	733.660	46			
Total						

LAMPIRAN 24

Hasil Pengujian Multikolinearitas JS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.723	2.250		14.543	.000		
	EE	-.539	.170	-.417	-3.175	.003	.639	1.566
	D	-.104	.149	-.090	-.697	.490	.664	1.506
	RAP	-.494	.120	-.446	-4.125	.000	.940	1.063

a. Dependent Variable: JS

LAMPIRAN 25

Hasil Pengujian Multikolinearitas JP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.006	3.125		13.121	.000		
	EE	-.282	.236	-.190	-1.197	.238	.639	1.566
	D	-.176	.207	-.132	-.846	.402	.664	1.506
	RAP	-.530	.166	-.416	-3.187	.003	.940	1.063

a. Dependent Variable: JP

LAMPIRAN 26

Hasil Pengujian Multikolinearitas TI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.238	2.376		-1.363	.180		
	EE	.541	.179	.368	3.020	.004	.639	1.566
	D	.386	.158	.292	2.449	.018	.664	1.506
	RAP	.482	.127	.382	3.812	.000	.940	1.063

a. Dependent Variable: TI

LAMPIRAN 27

Hasil Pengujian Analisis Persamaan Kanonikal

Manova

 The default error term in MANOVA has been changed from WITHIN CELLS to
 WITHIN+RESIDUAL. Note that these are the same for all full factorial designs.

***** Analysis of Variance *****

47 cases accepted.
 0 cases rejected because of out-of-range factor values.
 0 cases rejected because of missing data.
 1 non-empty cell.

 1 design will be processed.

* * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- Design 1 * * * * *

EFFECT .. WITHIN CELLS Regression

Multivariate Tests of Significance (S = 3, M = -1/2, N = 19 1/2)

Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.75131	4.78892	9.00	129.00	.000
Hotellings	2.16543	9.54395	9.00	119.00	.000
Wilks	.29995	7.10783	9.00	99.93	.000
Roys	.67600				

Eigenvalues and Canonical Correlations

Root No.	Eigenvalue	Pct.	Cum. Pct.	Canon Cor.	Sq. Cor
1	2.08637	96.34898	96.34898	.82219	.67600
2	.05988	2.76533	99.11432	.23769	.05650
3	.01918	.88568	100.00000	.13718	.01882

Dimension Reduction Analysis

Roots	Wilks L.	F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
1 TO 3	.29995	7.10783	9.00	99.93	.000
2 TO 3	.92575	.82595	4.00	84.00	.512
3 TO 3	.98118	.82469	1.00	43.00	.369

EFFECT .. WITHIN CELLS Regression (Cont.)

Univariate F-tests with (3,43) D. F.

Variable	Sq. Mul. R	Adj. R-sq.	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
JS	.52675	.49373	99.34983	6.22745	15.95354	.000
JP	.31017	.26204	77.42271	12.01356	6.44461	.001
TI	.59304	.56464	145.02862	6.94358	20.88674	.000

Raw canonical coefficients for DEPENDENT variables
Function No.

Variable	1	2	3
JS	-.13640	-.19791	.31752
JP	.00555	-.19423	-.27164
TI	.16025	-.30095	.06831

Standardized canonical coefficients for DEPENDENT variables
Function No.

Variable	1	2	3
JS	-.47840	-.69411	1.11361
JP	.02237	-.78368	-1.09602
TI	.64000	-1.20187	.27281

Correlations between DEPENDENT and canonical variables
Function No.

Variable	1	2	3
JS	-.87381	-.40382	.27090
JP	-.65578	-.48124	-.58168
TI	.93226	-.28503	.22283

Variance in dependent variables explained by canonical variables

CAN. VAR.	Pct Var DEP	Cum Pct DEP	Pct Var COV	Cum Pct COV
1	68.75681	68.75681	46.47928	46.47928
2	15.86347	84.62029	.89626	47.37554
3	15.37971	100.00000	.28942	47.66495

Raw canonical coefficients for COVARIATES
Function No.

COVARIATE	1	2	3
EE	.19290	-.00611	-.41875
D	.09135	-.25876	.29906
RPA	.17241	.23426	.14640

Standardized canonical coefficients for COVARIATES
CAN. VAR.

COVARIATE	1	2	3
EE	.52352	-.01658	-1.13646
D	.27616	-.78229	.90411
RPA	.54598	.74183	.46360

Correlations between COVARIATES and canonical variables
CAN. VAR.

Covariate	1	2	3
EE	.81672	-.28895	-.49948
D	.66024	-.68222	.31410
RPA	.71450	.62213	.32006

Variance in covariates explained by canonical variables

CAN. VAR.	Pct Var DEP	Cum Pct DEP	Pct Var COV	Cum Pct COV
1	36.35623	36.35623	53.78178	53.78178
2	1.76268	38.11891	31.19886	84.98065
3	.28263	38.40155	15.01935	100.00000

 Regression analysis for WITHIN CELLS error term
 --- Individual Univariate .9500 confidence intervals

Dependent variable .. JS

COVARIATE	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower -95%	CL- Upper
EE	-.5385810091	-.4167592885	.16965	-3.17462	.003	-.88072	-.19645
D	-.1040797480	-.0897155802	.14934	-.69694	.490	-.40525	.19709
RPA	-.4942189501	-.4462283930	.11981	-4.12488	.000	-.73585	-.25259

Dependent variable .. JP

COVARIATE	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower -95%	CL- Upper
EE	-.2820141241	-.1896925565	.23563	-1.19683	.238	-.75722	.19319
D	-.1755745433	-.1315553042	.20742	-.84647	.402	-.59388	.24273
RPA	-.5303345889	-.4162295769	.16641	-3.18685	.003	-.86594	-.19473

Dependent variable .. TI

COVARIATE	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower -95%	CL- Upper
EE	.5410239232	.3676599553	.17914	3.02010	.004	.17975	.90230
D	.3861379187	.2923073244	.15769	2.44870	.018	.06812	.70415
RPA	.4822646471	.3824008437	.12652	3.81189	.000	.22712	.73741

LAMPIRAN 28**Surat Balasan KAP****SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Mahasiswa/i dengan identitas :

Nama : PUTRI RATNASARI

NIM : 17919046

Fakultas / Jurusan : Bisnis dan Ekonomika / Magister Akuntansi

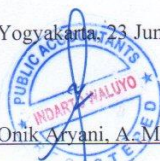
Universitas : UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Dengan ini menyatakan bahwa Mahasiswa/i tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik Indarto Waluyo dengan menyebarkan kuesioner dalam rangka membuat karya ilmiah berupa Tesis dengan judul kuesioner :

“ PENGUJIAN TERHADAP PRAKTIK KUALITAS AUDIT YANG MENURUN DILUAR PERAN STRESS MODEL ”

Demikian surat keterangan yang dapat kami buat, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 23 Juni 2021


Onik Aryani, A-Md
Office Manajer

**KANTOR AKUNTAN PUBLIK
KUMALAHADI, KUNCARA, SUGENG PAMUDJI & REKAN**
Kantor Pusat
Jl. Kranji No. 90 Serang Baru, Mudal
Sariharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta
Telp/Fax. (0274) 4463648

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama	: Putri Ratnasari
NIM/NIRM	: 17919046
Program Studi	: Magister Akuntansi
Universitas/Instansi	: Universitas Islam Indonesia

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas Tugas Akhir Tesis di KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan dengan topik:

“Pengujian terhadap Kualitas Audit yang Menurun Diluar Peran *Stress Model*”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 13 Agustus 2021

Management Service


(Isna Lathifah)



KANTOR AKUNTAN PUBLIK Drs. SOEROSO DONOSAPOETRO

IZIN USAHA : KEP. MENKEU NO. 254/KM.06/2004
JL. BEO No. 49 DEMANGAN BARU TELP/FAX. : 0274-589283 YOGYAKARTA 55281
e-mail : soerosods@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Bersama ini, KAP Drs. Soeroso Donosapoetro menerangkan bahwa :

Nama : PUTRI RATNASARI
NIM / NIRM : 17919046/Akuntansi
Fakultas/ Jurusan : BISNIS DAN EKONOMIKA
Universitas : UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Telah melakukan penelitian dengan metode pengisian kuesioner yang berjudul
**"PENGUJIAN TERHADAP PRAKTIK KUALITAS AUDIT YANG MENURUN
DILUAR PERAN STRESS MODEL"** di KAP Drs. Soeroso Donosapoetro.

Surat Keterangan ini kami keluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 Juni 2021

KAP DRS. SOEROSO DONOSAPOETRO
Staf Administrasi/Keuangan



Dewanggi Ira Veolita, SE



KANTOR AKUNTAN PUBLIK

HADIONO DAN REKAN

Certified Public Accountants

License No : 342/KM.1/2019

SURAT KETERANGAN
No. 016/KAP/HDR/VII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rininta Radityasari, SE., Ak., M.Ak., CA., CPA.
 Jabatan : Partner Kantor Akuntan Publik Hadiono dan Rekan
 Alamat : Jl. Kusbini No. 27 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas :

Nama : Putri Ratnasari
 NIM : 17919046
 Program Studi : Magister Akuntansi / Bisnis dan Ekonomika
 Universitas : Universitas Islam Indonesia

Benar-benar melakukan penelitian di KAP Hadiono dan Rekan dengan skripsi berjudul
"Pengujian Terhadap Praktik Kualitas Audit Yang Menurun Diluar Peran Stress Model".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 29 Juli 2021

Kantor Akuntan Publik
 "HADIONO DAN REKAN "



Rininta Radityasari, SE., Ak., M.Ak., CA., CPA.



Jl. Kusbini No.27 Yogyakarta Phone (0274) 555100 / 555101



KAP SANDRA PRACIPTA, CPA

Registered Public Accountants

Decree of the Finance Minister of the Republic of Indonesia

No.378/KM.1/2019

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sandra Pracipta, S.E., Ak., CA., CPA., AseanCPA

Jabatan : Partner

Dengan ini menyatakan bahwa Mahasiswa dengan identitas :

Nama : Putri Ratna Sari

NIM : 17919046

Program Studi : Magister Akuntansi

Universitas : Universitas

Telah benar-benar melaksanakan penelitian di Kantor Akuntan Publik SANDRA PRACIPTA, dengan menyebarkan kuesioner dalam rangka penelitian Tugas Akhir dengan judul kuesioner :

***“ PENGUJIAN TERHADAP PRAKTIK KUALITAS AUDIT YANG MENURUN
DILUAR PERAN STRESS MODEL ”***

Demikian surat keterangan yang dapat kami buat, semoga dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 23 Juni 2021
KAP Sandra Pracipta, CPA



Sandra Pracipta, S.E., Ak., CA., CPA., AseanCPA.
Nomor Izin Akuntan Publik: AP. 1394

Alamat Kantor : Perumahan Mega Asri No. B3,
Jl. Garuda, Dayakan, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta. 55581
Telp. 0274 - 7371714
Email : Sandrpracipta@gmail.com
www.kapsandrpracipta.com



KUMALAHADI, KUNCARA, SUGENG PAMUDJI & REKAN
Registered Public Accountant. License No. 946/KM. I/2015



SURAT KETERANGAN
Nomor: KKSPJ/005-SKK/VI/2021

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : M. Kuncara Budi Santosa, SE, Ak, MM, CA, CPA, BKP, CLI, CRA
Jabatan : Managing Partner KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan Jakarta
Alamat : Arva Building 5th Floor, Jl. RP Soeroso No. 40, Menteng, Jakarta Pusat 10350
Information Centre : Jln. Godean Km 5, No. 104, Gamping, Sleman, Yogyakarta
Telp : (021) 8063 1809 / (0274) 5205300

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan identitas:

Nama : Putri Ratnasari
NIM : 17919046
Fakultas / Jurusan : Magister Akuntansi
Instansi : Universitas Islam Indonesia

Adalah benar-benar telah melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner di KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan dengan judul kuesioner "Pengujian Terhadap Praktik Kualitas Audit yang Menurun di Luar Peran Stress Model".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 29 Juni 2021

Hormat Kami,



M. Kuncara Budi Santosa, SE, Ak, MM, CA, CPA, BKP, CLI, CRA
Managing Partner KAP KKSP dan Rekan Jakarta

Jakarta Office :
ARVA Building 5th Floor Jl. RP Soeroso No. 40, Menteng, Jakarta Pusat 10350, Indonesia
Telp / Fax : +62 (021) 391 75 88 / +62 (021) 213 933 18
Mobile : +62 878 389 00 901 / +62 822 4342 7888
E-mail : kapkuncara@gmail.com / kuncara@kksppartners.com
Website : www.kuncara.co.id / www.kksppartners.com

Official Member of International Practice Group, International Accountant Alliance, and Global Assurance Network

KANTOR AKUNTAN PUBLIK
Mahsun Nurdiono Kukuh & Rekan



Yogyakarta, 19 Juni 2021

No : 009/SKP/LC/MNK.04/VI/2021
Perihal: Surat Keterangan Penelitian

Kepada Yth:
Para Pihak yang Berkepentingan
Di Tempat

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prasetyaningrum Pancawati
Jabatan : Office Manager
Alamat : Jl. Raya Berbah Utara No. 03, Kalitirto, Berbah, Sleman,
Daerah Istimewa Yogyakarta 55573

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Putri Ratnasari
NIM : 17919046
Universitas : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Program Studi Magister
Akuntansi

Telah menyelesaikan penelitian dalam rangka persiapan penyusunan tugas akhir / tesis di kantor kami dengan judul penelitian: **"PENGUJIAN TERHADAP PRAKTIK KUALITAS AUDIT YANG MENURUN DILUAR PERAN STRESS MODEL"**

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk digunakan dengan semestinya, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
KAP Mahsun, Nurdiono, Kukuh & Rekan


Prasetyaningrum P.
Office Manager

Neo Soho Central Park Lantai 17 Suite 1712, Jl. Letjen. S. Parman Kav. 28, Jakarta 11470,
Jl. Raya Berbah Utara No. 03, Kalitirto, Berbah, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55573, Telp: +62 274 2852002

AUDIT-TAX-BUSINESS ADVISORY



KANTOR AKUNTAN PUBLIK
ABDUL MUNTALIB DAN YUNUS
(d/h. BISMAR, MUNTALIB DAN YUNUS)

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putri Ayu Riandari
Jabatan : Manager Operasional
Kantor Akuntan Publik ABDUL MUNTALIB & YUNUS
Cabang Yogyakarta

Bersama ini menerangkan bahwa:

Nama : PUTRI RATNASARI
NIM : 17919046
Jurusan : Magister Akuntansi
Universitas : UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Telah menyebarkan Kuisioner penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir/tesis yang berjudul **"Pengujian Terhadap Praktik Kualitas Audit Yang Menurun Diluar Peran Stress Model"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 Juli 2021
KAP Abdul Muntalib & Yunus

Putri Ayu Riandari
Manager Operasional



KANTOR AKUNTAN PUBLIK
R.D. ANTO WIDIYATMOKO
Audit, Tax, System, Financial Management and Consultation
 No. Ijin Menteri Keuangan RI:361/KM.1/2020

SURAT KETERANGAN
No. SK07/KAP/XI/2020

Yogyakarta, 28 Juni 2021

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA

Perihal : Keterangan Penyebaran Kuesioner

Dengan Hormat,
 Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Putri Ratnasari
No. Mahasiswa : 17919046
Program Studi : Magister Akuntansi

Benar adanya telah melakukan penyebaran kuesioner mengenai “**Pengujian Terhadap Praktik Kualitas Audit Yang Menurun Diluar Peran Stress Model**” di Kantor Akuntan Publik R.D. ANTO WIDIYATMOKO untuk pengumpulan data yang berhubungan dengan penyusunan tugas akhir (Tesis) dalam program studi S2 - Akuntansi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
Kantor Akuntan Publik
R.D. ANTO WIDIYATMOKO

R. Dionesius Anto Widiyatmoko, SE., Akt., CA., CPA

Pimpinan KAP

Kantor : Jl. Kyai Mojo No. 14, Yogyakarta 55231 Telepon: 0274-5025698
 Email : kap.rd.antowidiyatmoko@gmail.com

PENGUJIAN TERHADAP PRAKTIK KUALITAS AUDIT YANG MENURUN DILUAR PERAN STRES MODEL

Putri Ratnasari, Kumalahadi

Prodi Akuntansi, Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

e-mail: putriratna046@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *burnout* (EE, D, RPA) terhadap *job satisfaction*, pengaruh *burnout* (EE, D, RPA) terhadap *job performance*, dan pengaruh *burnout* (EE, D, RPA) terhadap *turnover intention*. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) Yogyakarta. Partisipan berjumlah 47 orang, dimana auditor yang bekerja minimal satu tahun di KAP. Kuesioner diuji menggunakan analisis korelasi kanonik melalui program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* dan *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, sedangkan *depersonalization* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. *Emotional exhaustion* dan *depersonalization* tidak berpengaruh terhadap *job performance*, sedangkan *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. *Emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Burnout, emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment, job satisfaction, job performance, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Auditor merupakan profesi yang memiliki tingkat stres yang tinggi (Wiryathi, dkk., 2014). Maraknya kasus di bidang auditing yang melibatkan auditor disebabkan oleh kurangnya waktu istirahat, tuntutan bekerja secara profesional serta beban lainnya yang pada akhirnya memicu rasa lelah baik secara fisik maupun psikologis yang dapat menimbulkan stres. Hal ini disebut dengan istilah psikologis yaitu *burnout* (Santoso, dkk., 2018).

Maslach, dkk. (2008) dalam Santoso, dkk. (2018), menyatakan bahwa *burnout* memiliki tiga dimensi utama, yaitu: (1) kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), (2) depersonalisasi, dan (3) penurunan kinerja kerja (kurangnya prestasi).

Dalam penelitian Afrizal, dkk. (2014) dan Hoboubi, dkk. (2016), menunjukkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja salah satunya ialah stres kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya tingkat stress yang tinggi yang dialami oleh auditor, maka hal ini akan mengakibatkan kelelahan bagi auditor yang akan memengaruhi kepuasan kerja.

Dampak *burnout* yang dialami auditor juga memengaruhi kinerja pekerjaan auditor. Menurut Sinaga dan Gatot (2016), penyelesaian tanggung jawab auditor akan dikaitkan dengan pencapaian dan kegagalan kinerja auditor dan kinerja pekerjaan akan menunjukkan seberapa baik kinerja seseorang ditempat kerja. *Job performance* auditor juga dapat diartikan sebagai kualitas audit yang diukur dari berbagai perspektif, seperti efektivitas dan efisiensi auditor dalam melaksanakan prosedur audit dan kinerja dalam pengambilan keputusan (Nor, 2011). Kinerja pekerjaan auditor sangat penting karena memengaruhi kualitas audit. Stres yang dialami oleh auditor akan menyebabkan kepuasan kerja yang menurun, kinerja pekerjaan menurun, serta akan diikuti dengan niat berpindah (*turnover intention*) yang tinggi

Menurut Wallace dan Kristena (2012), *turnover intention* memiliki dampak negatif terhadap reputasi perusahaan, hubungan pelanggan dan dinamika interpersonal antar karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Smith, dkk. (2018) bahwa *burnout* dapat menyebabkan hasil organisasi yang merugikan termasuk mengurangi kepuasan kerja, tingkat pergantian sukarela (*voluntary turnover*) yang lebih tinggi, serta tingkat kinerja yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Smith, dkk. (2018) mengenai stres kerja yang dimediasi *burnout* didapatkan hasil bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh terhadap *burnout*, sedangkan *role overload* tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Hasil lainnya adalah *burnout* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *turnover intention*, dan *job performance*, serta stres model mempunyai hubungan langsung terhadap *job satisfaction*, *turnover intention*, dan *job performance* dimediasi *burnout*. Dalam penelitian Belias, dkk. (2013), hasil dari penelitian ini adalah bahwa orang-orang lebih sering mengalami kelelahan

dan jumlah kelelahan emosional dan *depresionalisasi* secara negatif yang mereka rasakan memengaruhi kinerja mereka.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Smith, dkk. (2018) adalah peneliti memecah variabel *burnout* menjadi tiga bagian yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*, serta menggunakan uji analisis data yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini masih jarang dilakukan

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan pada *paper* ini adalah apakah terdapat hubungan antara *burnout* dan *job satisfaction*, apakah terdapat hubungan antara *burnout* dan *job performance*, dan apakah terdapat hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*.

Tujuan dari *paper* ini adalah untuk menganalisa pengaruh hubungan antara *burnout* dan *job satisfaction*, untuk menganalisa pengaruh hubungan antara *burnout* dan *job performance*, dan untuk menganalisa pengaruh hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*.

TINJAUAN LITERATUR

Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan teori, yaitu:

1. Teori Peran. Teori Peran berkaitan erat dengan peran yang dilakukan oleh auditor. Ketika auditor tidak mampu menjalankan perannya dengan baik, maka auditor akan mengalami kekalahan, baik secara psikologis dan fisik yang dapat menimbulkan stres dan memicu munculnya *burnout*.
2. Teori Dua Faktor *Frederick Herzberg*. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada 2 jenis faktor yaitu:
 - Faktor Kepuasan (Faktor Motivator). Faktor ini menyangkut kebutuhan psikologis (Andriani dan Kristiana, 2017). Kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam sebuah pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang tinggi, maka dapat memberikan kinerja pekerjaan yang baik. Faktor motivasi meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu (Andriani dan Kristiana, 2017).

- Faktor *hygiene*. Faktor ini merupakan faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah (Andriani & Kristiana, 2017). Tidak adanya faktor ini, akan mengakibatkan ketidakpuasan bagi pekerjanya (Beliadwi dan Clara, 2012). Faktor *hygiene* meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi (Andriani dan Kristiana, 2017).
3. *Job Demand*. *Job demand* merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikis secara berulang yang menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi (Diana dan Agus, 2020). *Job demand* juga dapat mengakibatkan kelelahan dan keluhan kesehatan lainnya, sehingga berkaitan dengan hal-hal yang secara potensial memotivasi karyawan sehingga berkaitan dengan tekanan pekerjaan (Lestari dan Zamralita, 2017).

Job Satisfaction

Job satisfaction (kepuasan kerja) didefinisikan sebagai reaksi afektif individu terhadap lingkungan (Law, 2010). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang memperoleh kesenangannya dalam suatu pekerjaan, dimana kesenangan ini tidak terbatas pada hanya gaji saja, tetapi dapat mencapai berbagai faktor seperti cara karyawan diperlakukan oleh manajemen, serta sejauh mana perusahaan mempertimbangkan input mereka (Hasin, dkk., 2007).

Job Performance

Menurut Saeed, dkk. (2014), kinerja pekerjaan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan menyelesaikan tanggung jawab dalam pekerjaan, dimana penyelesaian tanggung jawab ini akan dikaitkan dengan pencapaian, kegagalan, dan menunjukkan kinerja para karyawan. Dengan kata lain, kinerja pekerjaan akan menunjukkan seberapa baik kinerja seseorang di tempat kerja (Saeed, dkk., 2014).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan seorang auditor untuk meninggalkan organisasi. Menurut Elci, dkk. (2018), *turnover intention* sering digambarkan sebagai tipe perasaan sadar dan tajam, dimana konsep ini dapat dinyatakan sebagai karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena ketidakpuasan mereka dengan kondisi kerja saat ini.

Burnout

Burnout merupakan istilah yang pertama kali diungkapkan Freudenberger pada tahun 1974 yang merupakan representasi dari sindrom stres psikologis dan menunjukkan respon negatif sebagai akibat dari tekanan pekerjaan (Pratiwi, dkk., 2019). Menurut Nafisah (2019), *burnout* memiliki tiga dimensi utama, yaitu:

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), dicirikan oleh kurangnya energi dan perasaan dalam penggunaan emosional dan dianggap sebagai aspek utama dari sindrom *burnout*. Kelelahan emosional juga mengarah pada rasa kelelahan fisik dan emosional. Hal ini ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat.
2. Depersonalisasi (*depersonalization*), merupakan sikap dan perasaan negatif terhadap klien atau orang-orang disekitar, dan ditandai dengan adanya kecendrungan individu menjauhi lingkungan pekerjaannya. Gambaran umum *depersonalization* adalah apatis, kasar, menjaga jarak dengan lingkungan sekitarnya, kurang sensitif dengan kebutuhan orang lain, dan tidak memiliki perasaan atau kurangnya rasa hormat kepada orang lain (Iryani, 2019).
3. Berkurangnya prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*), berkaitan dengan rendahnya motivasi dan harga diri, sehingga memberikan dampak pada penurunan produktivitas dalam pekerjaan. Pada kondisi ini individu tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri, maupun orang lain.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya:

Penelitian yang dilakukan Mansor (2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, *burnout* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *turnover intention*,

Penelitian yang dilakukan Roncalli, dkk. (2016) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara manajer/supervisor dengan seseorang dan kerja tim serta hubungan dengan kolega dan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan melindungi diri dari kelelahan emosional, serta *depresionalisasi*.

Penelitian yang dilakukan Belias, dkk. (2013) menunjukkan hasil bahwa orang-orang lebih sering mengalami kelelahan dan jumlah kelelahan emosional dan *depresionalisasi* secara negatif yang mereka rasakan memengaruhi kinerja mereka.

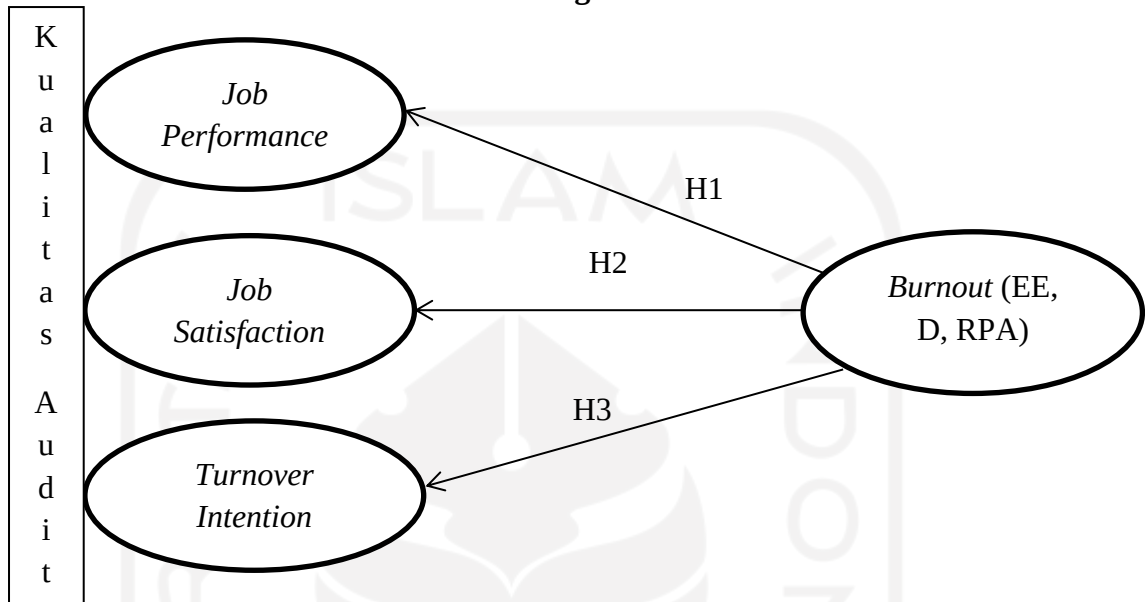
Penelitian yang dilakukan Smith, dkk. (2018) menunjukkan hasil bahwa *burnout* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *turnover intention*, dan *job performance*, serta stres model mempunyai hubungan langsung terhadap *job satisfaction*, *turnover intention*, dan *job performance* dimediasi *burnout*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan ialah terletak pada variabel *burnout*. Dimana variabel tersebut dipecah menjadi tiga bagian yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*, serta penggunaan uji analisis data yang berbeda.

Kerangka Pemikiran

Berikut ini gambar kerangka pemikiran pada penelitian ini:

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Job Satisfaction*

Menurut Olusegun (2013), kepuasan kerja menggambarkan seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, dan sebaliknya (Nasution, 2017). Menurut Jung (2012), ketika karyawan memiliki instruksi atau tujuan yang tidak jelas, maka akan mengakibatkan motivasi dan kepuasan kerja berkurang, dan niat berpindah pun meningkat.

Pada KAP, auditor termasuk diantara para profesional yang sering mengalami beban kerja yang tinggi, kondisi kerja (fisik) yang ekstrim, tekanan waktu dan tuntutan emosional karena sifat pekerjaan audit (Mansor, 2019) dapat menimbulkan *burnout*. Hal ini memunculkan hipotesis:

H_{1a} : *Emotional exhaustion* berperanguh negatif terhadap *job satisfaction*.

H_{1b} : *Depersonalization* berperanguh negatif terhadap *job satisfaction*.

H_{1c} : *Reduced personal accomplishment* berperanguh negatif terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Job Performance*

Karyawan yang berisiko mengalami kelelahan akan menyebabkan kinerja pekerjaannya menjadi terganggu dan mungkin menghadapi masalah kesehatan yang serius selama beberapa waktu (Bakker dan Patricia, 2014).

Dalam teori dua faktor *Frederick Herzberg*, menyatakan bahwa adanya faktor motivasi yang apabila dilakukan dalam sebuah pekerjaan akan memberikan motivasi yang tinggi yang dapat memberikan kinerja pekerjaan yang baik (Andriani dan Kristiana, 2017). Hal ini memunculkan hipotesis:

H_{2a} : *Emotional exhaustion* berperanguh negatif terhadap *job performance*.

H_{2b} : *Depersonalization* berperanguh negatif terhadap *job performance*.

H_{2c} : *Reduced personal accomplishment* berperanguh negatif terhadap *job performance*.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja yang cukup besar dan intens, kepuasan kerja yang rendah dihubungkan dengan kelelahan yang tinggi, terutama dalam aspek kelelahan emosional dan depresionalisasi, maka akan berdampak pada *turnover intention* yang tinggi pada karyawan (Lin, dkk., 2013).

Ketika karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaannya, mereka akan menjadi stres dan niat untuk berpindah dari organisasi akan semakin tinggi (Sinaga dan Gatot, 2016). Hal ini memunculkan hipotesis:

H_{3a} : *Emotional exhaustion* berperanguh negatif terhadap *turnover intention*.

H_{3b} : *Depersonalization* berperanguh negatif terhadap *turnover intention*.

H_{3c} : *Reduced personal accomplishment* berperanguh negatif terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di D.I Yogyakarta. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini ialah:

1. Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Yogyakarta.
2. Auditor yang telah bekerja minimal satu tahun.

Data diperoleh dengan cara menerapkan daftar pernyataan dalam bentuk kuesioner secara terstruktur yang disebar kepada auditor KAP sebagai responden. Indikator penilaian pada variabel ini yang dituangkan dalam kuesioner dan akan dinilai oleh partisipan dengan memberi nilai berdasarkan skala likert 1 sampai 4, yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Burnout (X)

Burnout merupakan sindrom kelelahan baik fisik maupun mental. Pada keadaan seperti ini akan membuat prestasi kerja menjadi tidak maksimal, tidak terciptanya suasana kerja yang menyenangkan, berkurangnya dedikasi untuk menjaga komitmen (Noviana dan Rahmawati, 2018). Pengukuran *burnout* dapat ditandai dengan beberapa indikasi, seperti kelelahan emosional, mengalami depersonalisasi (*depersonalization*), dan berkurangnya motivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, (Noviana dan Rahmawati, 2018).

Job Satisfaction (Y1)

Job satisfaction (kepuasan kerja) merupakan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya (Putra dan Herry, 2012). Menurut Fitriany, dkk (2010) dan Candra dan I Gede (2017), pengukuran *job satisfaction* seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan, kemajuan, dan gaji.

Job Performance (Y2)

Job performance (kinerja pekerjaan) merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan berbagai tugas, dan menyelesaikan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, dimana penyelesaian tanggung jawab tersebut akan dikaitkan dengan pencapaian, kegagalan, dan menunjukkan kinerja para karyawan (Saeed, dkk., 2014). Menurut Daulay (2020) dan Ramadhanty (2013), pengukuran *job*

performance seperti kemampuan, komitmen profesional, motivasi, kepuasan kerja, kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Turnover Intention (Y3)

Menurut Huning dan Thomson (2011) dalam Sari dan Edi (2018), *turnover intention* menentukan keinginan yang pada akhirnya menentukan apakah seorang individu berhenti bekerja atau tidak. Menurut Wahyudi (2013), pengukuran *turnover intention* yaitu peluang pindah, keaktifan, keinginan untuk berpindah, dan rencana untuk berpindah.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{table}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban partisipan terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$.

Uji Asumsi Pada Analisis Korelasi Kanonik

Pada analisis korelasi kanonik terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum melakukan analisis lainnya, diantaranya:

1. **Uji Normalitas.** Uji normalitas pada analisis kanonik dilakukan dengan menguji normalitas terhadap setiap variabel dan pengujian ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (Husaini, 2017) dengan asumsi normalitas $p > 0,05$.
2. **Uji Linearitas.** Uji linearitas merupakan hubungan antara himpunan variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear. Pengujian linearitas dapat dilihat dari tabel Anova. Apabila hasil uji antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen memiliki nilai $p > 0,05$, maka model berbentuk linear.
3. **Uji Multikolinearitas.** Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model yang terbentuk ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai *Tolerance* yang $> 0,1$ menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji, dan sebaliknya. Sedangkan, nilai $VIF < 10$ menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Analisis Korelasi Fungsi Kanonik

Analisis korelasi kanonikal merupakan model statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan (korelasi) antara lebih dari satu set variabel dependen dan lebih dari satu set variabel independen (Ghozali, 2018). Korelasi kanonikal secara simultan memprediksi lebih dari satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018).

Menurut Asbah, dkk. (2013), dalam analisis korelasi kanonik ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Ada hubungan yang bersifat linear.
2. Perlunya *multivariate normality*.
3. Tidak ada multikolinearitas antar anggota kelompok variabelnya.

Interpretasi dalam analisis korelasi kanonik (Irianingsih, dkk., 2016), yaitu:

1. Bobot kanonik (*cannonical weights*), diinterpretasikan sebagai besarnya keeratan variabel asal terhadap variabel kanonik.
2. Muatan kanonik (*cannonical loadings*), dimana semakin besar *loading* mencerminkan semakin dekat hubungan antara fungsi kanonik yang bersangkutan dengan peubah asal (Husaini, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Partisipan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Yogyakarta. Dari banyaknya KAP yang ada, hanya 10 Kantor Akuntan Publik yang bersedia ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Kuesioner yang dibagikan kepada auditor disebarkan ke responden secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 47 kuesioner dan kuesioner yang balik dan valid juga 47 kuesioner. Berikut ini merupakan rincian responden yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1. Rincian Responden

Kantor Akuntan Publik (KAP)	Jumlah Auditor (Orang)
KAP Sandra Pracipta, CPA	5
KAP Indarto Waluyo	5
KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan	5
KAP Drs. Soeroso Donosapoetro	5
KAP Hadiono Dan Rekan	8
KAP R.D. Anto Widiyatmoko	4
KAP Abdul Muntalib Dan Yunus	4
KAP Sandra Pracipta, CPA	5
KAP Indarto Waluyo	5
Total	47

Sumber: Data Diolah, 2021

Responden Penelitian

- **Jenis Kelamin**

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	23	48,9%
Perempuan	24	51,1%
Total	47	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa dari 47 responden terdapat responden laki-laki sebanyak 23 orang (48,9%) dan perempuan sebanyak 24 orang (51,1%).

- **Usia**

Data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
22-25 tahun	17	36,2%
26-30 tahun	22	46,8%
31-36 tahun	6	12,8%
47-50 tahun	2	4,3%
Total	47	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa usia responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (46,8%). Responden yang berusia 22-25 tahun sebanyak 17 orang (36,2%), usia 31-36 tahun sebanyak 6 orang (12,8%), dan usia 47-50 tahun sebanyak 2 orang (4,3%).

- **Pendidikan**

Data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini.

Tabel 1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	45	95,7%
S2	2	4,3%
Total	47	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa pendidikan responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 45 orang (95,7%) dan berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (4,3%).

- **Lama Bekerja**

Data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini.

Tabel 1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
>1 tahun	19	40,4%
2 tahun	15	31,9%
3 tahun	5	10,6%
4 tahun	2	4,3%
5 tahun	2	4,3%
6 tahun	2	4,3%
8 tahun	1	2,1%
9 tahun	1	2,1%
Total	47	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa lama bekerja yang berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas lebih dari 1 tahun sebanyak 19 orang (40,4%). Auditor yang bekerja 2 tahun sebanyak 15 orang (31,9%), 3 tahun sebanyak 5 orang (10,6%), 4 tahun sebanyak 2 orang (4,3%), 5 tahun sebanyak 2 orang (4,3%), 6 tahun sebanyak 2 orang (4,3%), 8 tahun sebanyak 1 orang (2,1%), dan 9 tahun sebanyak 1 orang (2,1%).

Uji Validitas

Berikut ini merupakan uji validitas dalam penelitian ini yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.6. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Emotional Exhaustion*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
EE 1	0,880	0,000	Valid
EE 2	0,801	0,000	Valid
EE 3	0,842	0,000	Valid
EE 4	0,727	0,000	Valid
EE 5	0,752	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 1.7. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Depersonalization*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
D 1	0,849	0,000	Valid
D 2	0,870	0,000	Valid
D 3	0,703	0,000	Valid
D 4	0,759	0,000	Valid
D 5	0,687	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 1.8. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Reduced Personal Accomplishment*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
RPA 1	0,887	0,000	Valid
RPA 2	0,874	0,000	Valid
RPA 3	0,921	0,000	Valid
RPA 4	0,908	0,000	Valid
RPA 5	0,800	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 1.9. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Job Satisfaction*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
JS 1	0,894	0,000	Valid
JS 2	0,835	0,000	Valid
JS 3	0,720	0,000	Valid
JS 4	0,838	0,000	Valid
JS 5	0,849	0,000	Valid
JS 6	0,687	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 1.10. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Job Performance*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
JP 1	0,564	0,000	Valid
JP 2	0,836	0,000	Valid
JP 3	0,703	0,000	Valid
JP 4	0,679	0,000	Valid
JP 5	0,660	0,000	Valid
JP 6	0,760	0,000	Valid
JP 7	0,540	0,000	Valid
JP 8	0,763	0,000	Valid
JP 9	0,803	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 1.11. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Turnover Intention*

Keterangan	N=47, $r_{tabel}=0,288$		
	Korelasi	Signifikan	Hasil
TI 1	0,886	0,000	Valid
TI 2	0,841	0,000	Valid
TI 3	0,850	0,000	Valid
TI 4	0,870	0,000	Valid
TI 5	0,709	0,000	Valid
TI 6	0,822	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel-tabel diatas, menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dari setiap variabel mampu untuk mengukur sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Dimana nilai korelasi pada setiap butir pertanyaandinyatakan valid, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan uji reliabilitas dalam penelitian ini yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.12. Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Instrumen	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
EE	0,859	5	<i>Reliable</i>
D	0,829	5	<i>Reliable</i>
RPA	0,925	5	<i>Reliable</i>
JS	0,889	6	<i>Reliable</i>
JP	0,863	9	<i>Reliable</i>
TI	0,910	6	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada tabel 1.12 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa dari keempat instrumen tersebut memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan butir pertanyaan yang diberikan di dalam instrumen dinyatakan *reliabel* atau memiliki makna bahwa responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan pada instrumen konsisten dari awal sampai akhir.

Uji Asumsi Pada Analisis Korelasi Kanonik

- **Uji Normalitas**

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Unstandardized Residual</i>		
N	47	47	47
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,575	0,995	0,839
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,895	0,276	0,482

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 1.13 diatas menunjukkan bahwa signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* telah memenuhi asumsi normalitas ($p > 0,05$) yaitu 0,895, 0,276, dan 0,482.

- **Uji Linearitas**

Berikut ini merupakan hasil uji linearitas yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.14. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	p	Keterangan
JS*EE	1,348	0,242	Linear
JS*D	0,690	0,727	Linear
JS* RPA	0,992	0,473	Linear
JP*EE	1,908	0,074	Linear
JP*D	1,091	0,395	Linear
JP* RPA	0,967	0,493	Linear
TI*EE	1,737	0,107	Linear
TI*D	0,743	0,680	Linear
TI* RPA	1,264	0,286	Linear

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan uji linearitas pada tabel 1.14 menunjukkan bahwa semua hasil uji antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen memiliki nilai $p > 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel-variabel dependen berhubungan secara linear dengan variabel-variabel independen secara keseluruhan.

- **Uji Multikolinearitas**

Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.15. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel *Job Satisfaction*

Variabel	Tolerance	VIF
EE	0,639	1,566
D	0,664	1,506
RPA	0,940	1,063

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 1.16. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel *Job Performance*

Variabel	Tolerance	VIF
EE	0,639	1,566
D	0,664	1,506
RPA	0,940	1,063

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 1.17. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Tolerance	VIF
EE	0,639	1,566
D	0,664	1,506
RPA	0,940	1,063

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini terbukti pada nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$.

Analisis Korelasi Kanonik

• Penentuan Fungsi Kanonik

Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel independen dan tiga variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil nilai *eigen* korelasi kanonik. Dimana, akan terbentuk tiga fungsi kanonik.

Tabel 1.18. Nilai *Eigen* Dan Korelasi Kanonik

Fungsi	Eigenvalue	%	Canon. Corr	Sq. Corr
1	2,08637	96,34	0,82219	0,67600
2	0,05988	2,76	0,23769	0,56500
3	0,01918	0,88	0,13718	0,01882

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa fungsi pertama mengakomodasi 96,34% hubungan kanonik. Kemudian, fungsi kedua mengakomodasi 2,76% dan fungsi ketiga mengakomodasi 0,88%. Korelasi kanonik pada fungsi pertama, yaitu 0,82219 jauh lebih besar dibandingkan dengan korelasi fungsi kanonik kedua dan ketiga.

Selanjutnya, diperlukan analisis untuk mengetahui apakah fungsi yang terbentuk dapat diproses lebih lanjut, sebagai berikut.

Tabel 1.19. *Dimension Reduction Analysis*

<i>Wilks Lamda</i>		F	<i>p-value</i>
1 TO 3	0,29995	7,10783	0,000
2 TO 3	0,92575	0,82595	0,512
3 TO 3	0,98118	0,82469	0,369

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 1.19, diketahui bahwa fungsi pertama dapat diproses lebih lanjut karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < \alpha$). Sedangkan, untuk fungsi kedua dan fungsi ketiga dengan nilai signifikansi sebesar 0,512 dan 0,369 tidak dapat diproses lebih lanjut karena nilai $p > \alpha$.

- **Interpretasi Fungsi Kanonik**

1. **Bobot Kanonik (*Cannonical Weights*)**

Berikut ini merupakan tabel bobot kanonik (*canonical weights*).

Tabel 1.20. Bobot Kanonik

Variabel		Bobot Kanonik		
		X_1	X_2	X_3
Dependen	<i>Job Satisfaction</i>	-0,47840	-0,69411	1,11361
	<i>Job Performance</i>	0,02237	-0,78368	-1,09602
	<i>Turnover Intention</i>	0,64000	-1,20187	0,27281

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 1.20 diatas, menunjukkan bahwa X_1 terhadap kelompok variabel dependen, yaitu variabel *turnover intention* dengan nilai bobot kanonik sebesar 0,64000 memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan dengan variabel *job satisfaction* dan *job performance* dengan nilai bobot kanonik sebesar 0,47840 dan 0,02237, begitupun juga dengan X_2 dan X_3 . Oleh karena itu, variabel dengan nilai bobot kanonik yang relatif besar diatas 0,5 dianggap memberikan kontribusi lebih pada variat.

2. **Muatan Kanonik (*Loading Weights*)**

Berikut ini merupakan tabel muatan kanonik (*canonical loadings*).

Tabel 1.21. Muatan Kanonik

Variabel		Muatan Kanonik		
		X_1	X_2	X_3
Dependen	<i>Job Satisfaction</i>	-0,87381	-0,40382	0,27090
	<i>Job Performance</i>	-0,65578	-0,48124	-0,58168
	<i>Turnover Intention</i>	0,93226	-0,28503	0,22283

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1.21 diatas, menunjukkan bahwa pada kelompok variabel dependen muatan kanonik X_1 , variabel *turnover intention* dengan

nilai muatan kanonik sebesar 0,93226 lebih besar dibandingkan dengan *job satisfaction* dan *job performance* dengan nilai masing-masing sebesar 0,87381 dan 0,65578. Begitupun dengan X_2 dan X_3 . Hal ini menunjukkan bahwa, semakin besar nilai muatan kanonik, maka mencerminkan semakin dekat hubungan antara fungsi kanonik dengan peubah asal.

Pembahasan

Berikut ini merupakan ringkasan hasil uji hipotesis pada analisis kanonik.

Tabel 1.22. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Variabel *Job Satisfaction*

<i>Covariate</i>	B	<i>Sig. of t</i>	Hasil Hipotesis
EE	-0,5385810091	0,003	Diterima
D	-0,1040797480	0,490	Ditolak
RPA	-0,4942189501	0,000	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

Pengaruh *Emotional Exhaustion* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1.22, nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$, maka H_{1a} diterima. Sehingga dapat dikatakan jika *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Christianto dan Made (2016), bahwa apabila mengalami *emotional exhaustion* yang tinggi, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan, dan begitupun sebaliknya. Avdija dan Roy (2013), *emotional exhaustion* merupakan salah satu faktor menurunnya kepuasan kerja seseorang. Dalam hal ini, emosi mempunyai peran penting dalam sebuah lingkungan kerja, karena dapat memengaruhi sikap dan perilaku seseorang (Qureshi dan Syed, 2015).

Pengaruh *Depersonalization* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1.22, nilai signifikan sebesar 0.490 lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{1b} ditolak. Sehingga, dapat dikatakan jika *depersonalization* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini searah dengan penelitian Lizano dan Michalle (2015), dimana *depersonalization* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Nwafor, dkk. (2015), dimana adanya konsep diri yang positif dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja seseorang. Menurut Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg, kepuasan kerja seseorang bergantung pada dua faktor, yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Dimana jika keduanya terpenuhi, maka kepuasan kerja akan meningkat, depersonalisasi akan menurun atau bahkan tidak terjadi.

Pengaruh *Reduced Personal Accomplishment* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1.22, nilai signifikan sebesar 0.00 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{1c} diterima. Sehingga, dapat dikatakan jika *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Hasil ini menunjukkan bahwa apabila mengalami *reduced personal accomplishment* yang tinggi, maka kepuasan kerja akan menurun. Kepuasan kerja menurun dikarenakan adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh auditor. Dalam teori dua faktor Frederick Herzberg, faktor ketidakpuasan (*hygiene factor*) dapat dilihat dari faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia, seperti gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, serta hubungan antar pribadi (Andriani dan Kristiana, 2017). Menurut Beliadwi dan Clara (2012), *hygiene factor* yang tidak terpenuhi, tidak ada, ataupun tidak sesuai, maka dapat membuat pekerjaanya merasa tidak puas. Hal inilah yang memicu munculnya rasa tidak puas yang tinggi terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan kehidupan, sehingga menurunkan kepuasan kerja (Mutia, 2018).

Tabel 1.23. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Variabel *Job Performance*

Covariate	B	Sig. of t	Hasil Hipotesis
EE	-0,2820141241	0,238	Ditolak
D	-0,1755745433	0,402	Ditolak
RPA	-0,5303345889	0,003	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

Pengaruh *Emotional Exhaustion* Terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1.23, nilai signifikan sebesar 0.238 lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{2a} ditolak. Sehingga, dapat dikatakan jika *emotional exhaustion* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.

Menurut Janssen, dkk (2009) dalam Kinanti, dkk. (2020), semakin seseorang merasakan banyaknya dukungan yang datang dari atasan dan rekan kerja, maka semakin sedikit seseorang mengalami perasaan kelelahan emosional atau bahkan tidak mengalaminya. Hal ini juga berkaitan dengan harga diri seseorang yang tinggi, maka cenderung mengalami kelelahan emosional yang relatif rendah dibandingkan dengan individu dengan harga diri yang rendah.

Pengaruh *Depersonalization* Terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1.23, nilai signifikan sebesar 0.402 lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{2b} ditolak. Sehingga, dapat dikatakan jika *depersonalization* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.

Peneliti menduga, dalam hal ini auditor mampu meningkatkan konsep diri yang positif di lingkungan pekerjaannya. Sehingga, depersonalisasi tidak terjadi. Menurut Iskandar dan Ketut (2018), nilai sebuah keadilan dan implementasinya sangat diperlukan dan menjadi kebutuhan manusia. Kebutuhan manusia lainnya ialah *need for esteem*. Pada tingkat ini, manusia memiliki kebutuhan untuk menghargai diri sendiri dan dihargai orang lain dengan baik dan ketika hal ini telah terpenuhi ia akan merasa lebih percaya diri dan berguna untuk lingkungan sekitarnya (Putri, 2018). Hal inilah yang dapat memicu tingginya kinerja pekerjaan seseorang.

Pengaruh *Reduced Personal Accomplishment* Terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1.23, nilai signifikan sebesar 0.003 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{2c} diterima. Sehingga, dapat dikatakan jika *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif terhadap *job performance*.

Hal ini terjadi jika seorang individu dalam hal ini auditor yang tidak yakin akan dirinya sendiri dalam menangani setiap masalah dalam pekerjaannya. Konsep diri yang rendah terjadi karena adanya perasaan jenuh terhadap situasi pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja (Sofiah, 2020). Konsep penilaian diri yang rendah inilah yang mengakibatkan auditor rentan untuk terkena *burnout* (Sofiah, 2020). Peneliti menduga bahwa, jika seorang individu (auditor) merasa tidak efektif dalam hal kecakapan ketika bekerja dan beban pekerjaannya berlebih, maka akan memunculkan hilangnya kepercayaan pada kemampuan diri sendiri, sehingga menurunkan prestasi pribadi, yang berdampak pada kinerja pekerjaan.

Tabel 1.24. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Variabel *Turnover Intention*

<i>Covariate</i>	B	<i>Sig. of t</i>	Hasil Hipotesis
EE	-0,5410239232	0,004	Diterima
D	-0,3861379187	0,018	Diterima
RPA	-0,4822646471	0,000	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

Pengaruh *Emotional Exhaustion* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1.24, nilai signifikan sebesar 0.004 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{3a} diterima. Sehingga, dapat dikatakan jika *emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini searah dengan penelitian Lee, dkk. (2021); Rashad dan Reni (2020), dimana *emotional exhaustion* menyebabkan karyawan dalam hal ini auditor mengalami ketegangan, lekas marah, dan kelelahan yang dapat mendorong seseorang untuk keluar dari profesi atau pekerjaan sebelum waktunya. Kondisi tempat kerja yang gagal memenuhi kebutuhan dasar karyawan, akan memunculkan kelelahan emosional yang menyebabkan niat berpindah (Arshadi dan Fateme, 2013). Selain itu, generasi milenial yang kelelahan secara emosional juga memiliki niat untuk berpindah lebih tinggi (Griffin, 2021).

Pengaruh *Depersonalization* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1.24, nilai signifikan sebesar 0.018 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{3b} diterima. Sehingga, dapat dikatakan jika *depersonalization* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini searah dengan penelitian Griffin (2021), dimana adanya *depersonalization* menghasilkan niat berpindah yang tinggi pada seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Jung dan Youngju (2012), yang menyatakan bahwa *depersonalization* merupakan salah satu aspek kelelahan yang memunculkan niat untuk berpindah tinggi pada seorang individu yang bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan. *Depersonalization* yang merupakan sebagai salah satu gejala *burnout*, menggambarkan sikap jauh dari pekerjaan yang disebabkan oleh rasa tidak berdaya lebih besar karena tugas yang rumit, berulang dan akan memberikan kontribusi pada munculnya niat berpindah (Rashad dan Reni, 2020).

Pengaruh *Reduced Personal Accomplishment* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1.24, nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 0.05$, maka H_{3c} diterima. Sehingga, dapat dikatakan jika *reduced personal accomplishment* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil ini menunjukkan penelitian ini searah dengan penelitian Rashad dan Reni (2020); Jung, dkk. (2012), bahwa prestasi pribadi yang berkurang secara positif mempengaruhi niat berpindah karyawan. Munculnya perasaan tidak mampu melakukan pekerjaan tertentu dapat memberikan kesempatan kepada karyawan dalam hal ini auditor untuk meragukan kemampuannya. Kemudian memunculkan rasa tidak berdayanya dalam bekerja di tempat kerjanya. Semakin banyaknya karyawan (auditor) tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka akan memunculkan pemikiran pada organisasi untuk mempertanyakan

kompetensi dan kontribusi auditor terhadap tujuan organisasi. Hal inilah yang memicu munculnya niat berpindah seorang individu dari tempat bekerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *depersonalization* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*, *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance*, *depersonalization* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance*, *reduced personal accomplishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*, *emotional exhaustion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *depersonalization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *reduced personal accomplishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Saran dan Keterbatasan Penelitian

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memperluas cakupan wilayah penelitian, misalnya dengan mengambil lokasi di luar Yogyakarta. Peneliti juga bisa meneliti berdasarkan ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP), misalnya KAP Besar seperti KAP *Big 4*, dimana tingkat kelelahannya tinggi. Peneliti juga bisa menambah gender dan usia sebagai variabel, karena di dalam beberapa penelitian mengatakan kedua variabel tersebut ada pengaruh terhadap *burnout*. Agar mendapatkan hasil yang optimal, penelitian selanjutnya bisa menggunakan lama pekerjaan diatas dua tahun. Dikarenakan, pada lama masa pekerjaan tersebut bisa terlihat *burnout* yang terjadi. Motivasi kerja, tipe kepribadian auditor juga bisa dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, masih terdapat keterbatasan penelitian, yaitu cakupan penelitian yang masih sempit. Sebab penelitian ini dilakukan pada masa pandemic *Covid-19* dimana diberlakukannya PPKM di area lokasi

penelitian. Sehingga, ruang gerak peneliti dan responden yang ikut berpartisipasi menjadi terbatas.

Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian ini, sebagai berikut:

- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memecah variabel *burnout* menjadi 3 bagian, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Oleh karena itu, diharapkan lebih memfokuskan kepada ketiga hal tersebut, karena masih jarangya penelitian yang dilakukan terhadap ketiga variabel tersebut.
- d. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP), diharapkan untuk bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menciptakan budaya organisasi yang baik agar dapat memacu semangat kerja para Akuntan Publik untuk menghindari kemungkinan terjadinya kejenuhan dan kelelahan bagi auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, P. R., Mochammad, A. musadieg, & Ika, R. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 10.
- Andriani, M., & Kristiana, W. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Arshadi, N., & Fateme, S. (2013). Workplace Characteristics And Turnover Intention: Mediating Role Of Emotional Exhaustion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 640–645.
- Asbah, M. F., Sudarno, & Diah, S. (2013). Penentuan Koefisien Korelasi Kanonik Dan Interpretasi Fungsi Kanonik Multivariat. *Jurnal Gaussian*, 2(2), 119–128.
- Avdija, A. S., & Roy, S. (2013). The Effects Of Emotional Exhaustion On Prison Employees' Job Satisfaction And Personal Accomplishments. *International Journal OO Criminology And Sociological Theory*, 6(4), 144–154.
- Bakker, A. B., & Patrícia, L. C. (2014). Chronic Job Burnout And Daily Functioning: A Theoretical Analysis. *Burnout Research*, 1(3).

- Beliadwi, B., & Clara, M. (2012). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia Ditinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Psibernetika*, 5(2).
- Belias, D., Athanasios, K., Labros, S., Maria, K., & Zournatzi, E. (2013). Job Burnout Greek Bank Employees: A Case Study. *International Journal Of Human Resource Management And Research*, 3(2), 105–120.
- Candra, P. D. K., & I Gede, R. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5287–5318.
- Christianto, G., & Made, S. P. (2016). Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2786–2813.
- Daulay, R. U. (2020). *Pengaruh Integritas Auditor, Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan)*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Diana, A. M., & Agus, F. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *Journal Of Business And Innovation Management*, 3(1), 17–33.
- Elci, M., Bora, Y., & Melisa, E. K. (2018). How Burnout Affects Turnover Intention? The Conditional Effects Of Subjective Vitality And Supervisor Support. *AIMI Journals*, 7, 47–60.
- Fitriany, Lindawati, G., Sylvia, V. N. P. S., Arywarti, M., & Viska, A. (2010). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor Dan Hubungannya Dengan Performance Dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Perbandingan Pada KAP Besar, KAP Menengah Dan KAP Kecil). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 8(2), 1–47.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, G. (2021). *Job Burnout and Turnover Intentions Among Telecommuting Call Walden University*. Walden University. Walden University.
- Hasin, Hanafiah, H., & Normah, H. O. (2007). An Empirical Study On Job Satisfaction, Job-Related Stress And Intention To Leave Among Audit Staff In Public Accounting Firms In Melaka. *Journal Of Financial Reporting & Accounting*, 5(1), 21–39.
- Hoboubi, N., A, R. C. F., F, K. G., S, K., & A, A. H. (2016). The Impact Of Job Stress And Job Satisfaction On Workforce Productivity In An Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*.

- Husaini, Z. (2017). *Penerapan Analisis Korelasi Kanonik Untuk Melihat Hubungan Antara Karakteristik Pasien Dan Kualitas Pelayanan Dengan Kepuasan Pasien Dan Tindakan Words Of Mouth Pada Puskesmas Rawat Inap Sipiori-Pori Kota Tanjungbalai Tahun 2015*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Irianingsih, I., Gusriani, N., Kulsum, S., & Parmikanti, K. (2016). Analisis Korelasi Kanonik Perilaku Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMP (Studi Kasus Siswa SMPN I Sukasari Purwakarta). *Seminar Nasional Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 693–703.
- Iryani, K. D. (2019). *Pengaruh Role Stress Dan Burnout Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Bandung)*. Skripsi (S1), Perpustakaan FEB Unpas. Bandung: Universitas Pasundan.
- Iskandar, I. H., & Ketut, S. (2018). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Pada Burnout Dengan Ethical Climate Sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*, 7(1).
- Jung, C. S. (2012). Why Are Goals Important In The Public Sector? Exploring The Benefits Of Goal Clarity For Reducing Turnover Intention. *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 24, 209–234.
- Jung, H. S., Hye, H. Y., & Young, J. K. (2012). Effects Of Culinary Employees' Role Stress On Burnout And Turnover Intention In Hotel Industry: Moderating Effects On Employees' Tenure. *The Service Industries Journal*, 32(13), 2145–2165.
- Jung, J., & Youngju, K. (2012). Causes Of Newspaper Firm Employee Burnout In Korea And Its Impact On Organizational Commitment And Turnover Intention. *The International Journal Of Human Resource Management*, 23(17), 37–41.
- Kinanti, N. D., Nurul, A. R., Rio, R., & Vicky, F. S. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Bandar Lampung. *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Businnes*, 5(2), 1–9.
- Law, P. (2010). Examination Of The aAtual Turnover Decisions Of Female Auditors In Public Accounting Evidence From Hong Kong. *Managerial Auditing Journal*, 25(5), 484–502.
- Lee, Y. H., K, Andrew, R. R., & Nicholas, W. (2021). Mindfulness, Resilience, Emotional Exhaustion, And Turnover Intention In Secondary Physical Education Teaching. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 71(6).

- Lestari, W., & Zamralita. (2017). Gambaran Tuntutan Pekerjaan (Job Demands) Dan Dukungan Pekerjaan (Job Resources) Pegawai Instituti X DKI Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 134–143.
- Lin, Q., Chao-Qiang, J., & Tai, H. L. (2013). The Relationship between Occupational Stress, Burnout, And Turnover Intention Among Managerial Staff from A Sino-Japanese Joint Venture In Guangzhou, China. *Journal Of Occupational Health*, 55, 458–467.
- Lizano, E. L., & Michalle, M. B. (2015). Job Burnout And Affective Wellbeing: A Longitudinal Study Of Burnout And Job Satisfaction Among Public Child Welfare Workers. *Children and Youth Services Review*.
- Mansor, N. A., Rohana, O., Norliana, O., Noor, S. M. I., & Liyana, A. R. (2019). The Effects Of Job Satisfaction, Burnout And Organizational Culture On Auditor's Turnover Intention. *Insight Journal*, 2.
- Nafisah, D. (2019). *Pengaruh Work Family Conflict, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri Temanggung)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nor, M. N. M. (2011). *Auditor Stress: Antecedents And Relationships To Audit Quality*. Perth, Western Australia: Edith Cowan University.
- Noviana, M. A. P., & Rahmawati. (2018). Pengaruh Independensi, Role Stress, Dan Burnout Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Perbendaharaan, Keuaangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 155–168.
- Nwafor, C. E., Euckie, U. I., & Harry, O.-N. (2015). Does Nurses' Self-Concept Mediate The Relationship Between Job Satisfaction And Burnout Among Nigerian Nurses. *International Journal Of Africa Nursing Sciences*, 3, 71–75.
- Olusegun, S. O. (2013). Influence Of Job Satisfaction On Turnover Intentions Of Library Personnel In Selected Universities In South West Nigeria. *Library Philosophy And Practice (E-Journal)*.
- Pratiwi, Ida, Y., Ni Made, D. R., Herkulanus, B. S., & I, K. S. (2019). The Effect Of Role Conflict, Role Ambiguity, And Role Overload In Burnout Government Internal Supervisors With Tri Hita Karana Culture As Moderation. *International Research Journal Of Management, IT & Social Sciences*, 6(3), 61–69.

- Putra, R. M., & Herry, L. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 1(1), 1–13.
- Putri, D. D. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Lea Sanent. Manajemen*. Jakarta: Universitas Negeri Syarif Hidayatullah.
- Qureshi, M. O., & Syed, R. S. (2015). Emotional Exhaustion And Its Correlation With Job Performance And Job Satisfaction In The Kingdom Of Saudi Arabia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 51–62.
- Ramadhanty, R. W. (2013). *Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rashad, M. D., & Reni, R. (2020). The Impact Of Burnout Toward Affective Commitment And Turnover Intention. *Jurnal Siasat Bisnis*, 24(1), 18–33.
- Roncalli, S., & Michael, B. (2016). Relationships At Work, Burnout And Job Satisfaction: A Study On Irish Psychologists. *Mental Health Review Journal*, 21(1), 23–36.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence And Organizational Commitment. *International Journal Of Learning & Development*, 4(2).
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiarmanto, A. (2018). Burnout, Organizational Commitment And Turnover Intention. *Journal Of Business And Retail Management Research*, 13(1), 62–69.
- Sari, D. P., & Purwanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Dan Upaya Terhadap Niatan Berhenti Dengan Mediasi Kinerja, Kepuasan Kerja Dan Sindrom Kelelahan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 195–221.
- Sinaga, L. S., & Gatot, I. N. (2016). Does Organizational-Professional Conflict Affect The Turnover Intention: Examining The Mediating Roles Of Job Performance And Job Burnout. *Journal Of Applied Accounting And Finance (JAAF)*, 1(2), 109–127.
- Smith, K. J., David, J. E., & Charles, R. B. (2018). An Examination Of Reduced Audit Quality Practices Within The Beyond The Role Stress Model. *Managerial Auditing Journal*, 33(8/9), 736–759.

- Sofiah. (2020). *Gambaran Burnout Pada Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Telkom Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, E. (2013). *Pengaruh Locus Of Control , Kinerja, Komitmen Organisasi, Dan Turnover Intention Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Selatan)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Wallace, J., & Kristena, P. G. (2012). A Study Of The Dysfunctional And Functional Aspects Of Voluntary Employee Turnover. *Advanced Management Journal*, 77(3), 27–36.
- Wiriyathi, N. M., Ni Ketut, R., & Made, G. W. (2014). Pengaruh Role Stressors Pada Burnout Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(5), 227–244.