

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.6, No.1, April 2022, pp. 54 – 63

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/accountia>

HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU DENGAN *BURNOUT* BAGI SEORANG AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK

ADIA ADIA PRABOWO

adiadiprabowo@ustjogja.ac.id

UNIVERSITAS SARJANIWYATA TAMANSISWA

Received: 05/03/2022

Revised: 25/03/2022

Accepted: 30/03/2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor individu yang mempengaruhi burnout seorang auditor di lingkungan kerja Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY. Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling dengan 66 responden. Kuisisioner digunakan untuk pengumpulan data lalu diolah menggunakan spss dengan teknik analisis regresi linier berganda. Dari pengolahan data tersebut menunjukkan hasil bahwa faktor individu menjadi pengaruh munculnya burnout. Faktor individu yang dimaksud yaitu karakteristik personal

Kata Kunci: Burnout; Pekerjaan, Ekspektasi, Karakteristik, Personal, Kecerdasan dan Emosi

ABSTRACT

This study aims to determine the individual factors that affect the burnout of an auditor in the work environment of a Public Accounting Firm. The research was conducted at Public Accounting Firms in Central Java and DIY. The sampling technique used convenience sampling with 66 respondents. Questionnaires were used for data collection and then processed using SPSS with multiple linear regression analysis techniques. The data processing shows the results that individual factors influence the emergence of burnout. Individual actors in question are personal characteristics.

Kata Kunci: Burnout; Occupation; Expectations; Characteristics; Personality; Intelligence and Emotions

I. PENDAHULUAN

Tugas seorang auditor adalah untuk melakukan pemeriksaan laporan keuangan dan memberikan pernyataan

yang material tentang laporan keuangan sebuah perusahaan. Hal tersebut menjadikan auditor sebagai “critical gatekeepers in the financial

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.6, No.1, April 2022, pp. 54 – 63

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/accountia>

process”atau sebagai seorang yang penting dalam penjagaan proses pelaporan keuangan. Hal yang berkaitan dengan penurunan kualitas audit keuangan menjadi sorotan seorang auditor (Smith & Emerson, 2017). Terlebih saat muncul pandemi *Covid-19* ini, seorang auditor mengalami tekanan dalam membantu klien terkait laporan keuangan serta pajak. Pekerjaan pokok yang memang sudah menuntut mereka ditambah dengan tekanan di masa pandemi ini dapat memperburuk gejala seorang auditor menderita kecemasan dan depresi (Cowan & Miece, 2021). Posisi pekerjaan auditor cenderung mengakibatkan kelelahan emosional atau konflik tertentu yang tentunya menimbulkan *Burnout* (Salehi et al., 2020). Faktor-faktor yang menjadi pemicu adanya *Burnout* bagi auditor perlu diketahui untuk dapat mencegahnya.

Burnout merupakan respon negatif dari tuntutan pekerjaan yang dapat dibagi menjadi 3 dimensi yaitu kelelahan emosional, penurunan kualitas pribadi, dan depersonalisasi. Kelelahan emosional diartikan sebagai terkurasnya energi perasaan seseorang hingga habis. Penurunan kualitas pribadi berkaitan dengan penurunan motivasi diri dan tidak mampu mencapai hasil yang maksimal lagi. Depersonalisasi adalah sikap ketidakpedulian (Smith & Emerson, 2017). *Burnout* merupakan bentuk

kelelahan fisik maupun mental dalam diri seseorang yang berkembang konsep negatif dalam dirinya, konsentrasi yang menurun dan kemunculan perilaku kerja yang negatif (Maslach, 1996). *Burnout* dapat muncul karena kelelahan emosional, kelelahan fisik, kelelahan mental dan kurangnya sikap mencintai diri sendiri (Khotimah, 2010). Penelitian mengenai *Burnout* telah dilakukan di Iran dengan populasi 240 auditor yang bekerja di 53 KAP berbeda. Sampel yang didapatkan sebanyak 180 auditor, auditor tersebut bersedia menjawab kuisisioner yang dikirimkan melalui email mereka. Kuisisioner berisikan pertanyaan yang menyangkut tentang karakteristik personal, kelelahan emosional, depersonalisasi dan konflik kinerja pribadi. Hasil dari kuisisioner tersebut dilakukan olah data dan mendapatkan kesimpulan bahwa auditor yang bekerja di KAP mengalami kelelahan emosional sehingga muncul *Burnout* dalam bekerja (Salehi et al., 2020). Penelitian lain yang mengungkapkan penyebab *Burnout* dilakukan dengan menggunakan sampel guru honorer. Hasil mengungkapkan bahwa salah satu penyebab *Burnout* bagi guru adalah *job ekspektations*. Pekerjaan yang menyita waktu dan beban kerja yang banyak tidak sebanding dengan bayang-bayang mereka sebelumnya dimana seorang guru akan memiliki kehidupan yang layak dengan gaji yang tinggi. Kenyataan justru berbanding terbalik

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.6, No.1, April 2022, pp. 54 – 63

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/accountia>

dan guru mengalami *Burnout* selama bekerja serta menginginkan pekerjaan yang lebih layak dari pekerjaan yang dia jalani saat ini (Sariwulan et al., 2019).

Dari fenomena yang menyebabkan *Burnout* tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang penyebab *Burnout* terutama yang berkaitan dengan faktor individu. Penelitian tentang *Burnout* masih perlu dilakukan dengan kombinasi karakteristik pribadi yang berbeda pada setiap auditor seperti posisi pekerjaan, jenis kelamin, bidang studi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja (Salehi et al., 2020). Talenta yang dimiliki seorang karyawan terbukti tidak dapat mempengaruhi kemunculan *Burnout* dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan pada 242 pegawai swasta dan memberikan hasil bahwa karyawan yang bertalenta justru akan mengerahkan segala tenaganya saat bekerja dan merasa bahwa hal tersebut dapat mengurangi perasaan kelelahan dalam dirinya (Malik & Singh, 2020).

Burnout telah banyak diteliti dari berbagai jenis profesi seperti guru, dokter, perawat, dan karyawan swasta. Penelitian ini akan berfokus pada subjek auditor dimana profesi ini mempunyai tingkat stress yang tinggi karena tekanan peran dalam melakukan pekerjaan (Wiryathi et al., 2014). Informasi yang kurang memadai sering kali dihadapi oleh auditor terutama

terkait dengan kesenjangan peran dan ekspektasi tentang pekerjaan yang tidak sesuai membuat auditor mengalami *Burnout* (Trisnawati & Sari, 2017). *Job stress* akan muncul bagi seorang auditor dan berakibat pada penurunan efektivitas kerja. Hal tersebut sering dikaitkan dengan kondisi stress kronis atau sering disebut juga dengan *Burnout* (Iryani, 2019).

Penelitian ini akan memperdalam pengaruh faktor individu yang menyebabkan *Burnout*. Faktor individu meliputi ekspektasi tentang pekerjaan, karakteristik personal, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik. Hasil dari penelitian ini kedepannya agar dapat digunakan sebagai pedoman bagi Kantor Akuntan Publik terkait perhatian terhadap kesehatan mental auditor. Penerapan manajemen yang baik terkait beban kerja yang memengaruhi *Burnout* dengan berbagai solusi dapat diberikan untuk mengurangi kemunculan *Burnout* di organisasi.

Salah satu faktor penyebab *Burnout* adalah ekspektasi tentang pekerjaan. Ekspektasi tentang pekerjaan merupakan harapan seseorang yang mengarah pada hasil atau kinerja dan berfungsi sebagai penentu sikap seseorang saat bekerja. Seseorang akan merasa kesulitan melakukan pekerjaan ketika apa yang dia bayangkan tidak sesuai dengan kenyataan ketika berada di tempat kerja atau saat dia bekerja (Villa-george &

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.6, No.1, April 2022, pp. 54 – 63

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/accountia>

Moreno-jiménez, 2011). Hal ini sejalan dengan teori harapan dimana seseorang akan termotivasi ketika yakin bahwa apa yang dia lakukan ini sesuai dengan apa yang mereka bayangkan. Fokus dari teori ini pada hubungan usaha-kinerja, kinerja-penghargaan, dan penghargaan-tujuan pribadi (Vroom, 1994). Teori ini sejalan dengan penelitian terhadap guru di Pekanbaru yaitu ekspektasi mereka terhadap pekerjaan dengan gelar Guru akan membawa mereka kepada kehidupan yang layak, namun kenyataannya justru tidak sehingga menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih layak. Pemikiran seperti itu menguras emosional mereka yang menyebabkan munculnya *Burnout* (Sariwulan et al., 2019).

H₁: Ekspektasi tentang pekerjaan berpengaruh positif terhadap *Burnout*.

Karakteristik personal merupakan bagaimana cara seseorang dalam melihat objek tertentu dan menafsirkan apa yang dilihatnya berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja di organisasi serta cakupan karakteristik personal yang berupa sifat demografis dan karakteristik psikologis (Robbins & Judge, 2014). Hal ini sejalan dengan teori harapan dimana seseorang akan termotivasi ketika yakin bahwa apa yang dia lakukan ini sesuai dengan apa yang mereka bayangkan. Fokus dari teori ini pada hubungan usaha-kinerja, kinerja-penghargaan, dan penghargaan-

tujuan pribadi (Vroom, 1994). Teori ini sejalan dengan penelitian *Burnout* yang ditinjau dari *Big Five Factors Personality*. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa pegawai yang mengalami *Burnout* tinggi adalah pegawai yang memiliki karakter *neuroticism*, *openness to experience*, *extraversion*, dan *conscientiousness* (Hardiyanti, 2013). Karakteristik personal yang menggunakan data mengenai umur dan pendidikan juga dilakukan dan memperoleh hasil bahwa umur dan pendidikan berpengaruh terhadap kemunculan *Burnout* dalam diri individu (Haryanto & Sriwidodo, 2009).

H₂: Karakteristik personal berpengaruh positif terhadap *Burnout*

Kecerdasan emosional merupakan cara individu dalam mengatur emosi agar efektif dan dapat mencapai tujuan serta mendapatkan keberhasilan (Patton, 2000). Hal ini sejalan dengan teori harapan dimana seseorang akan termotivasi ketika yakin bahwa apa yang dia lakukan ini sesuai dengan apa yang mereka bayangkan. Fokus dari teori ini pada hubungan usaha-kinerja, kinerja-penghargaan, dan penghargaan-tujuan pribadi (Vroom, 1994). Kecerdasan emosi digunakan individu dalam mengatasi permasalahan dirinya termasuk permasalahan dalam pekerjaan. Hal tersebut berhubungan dengan hasil penelitian dimana stress kerja terbukti dipengaruhi salah satunya oleh

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.6, No.1, April 2022, pp. 54 – 63

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/accountia>

kecerdasan emosi setiap individu (Hidayati et al., 2008). Penelitian yang dilakukan menggunakan sampel guru membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Penelitian ini dilakukan pada 90 guru dan dilakukan analisis menggunakan teknik statistik regresi (Adawiyah, 2013).

H₃: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *Burnout*.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Burnout

Burnout merupakan efek dari stress dilingkungan kerja secara berkepanjangan sehingga menimbulkan reaksi emosi negatif dalam diri individu. *Burnout* dapat dilihat secara psikologis berupa kelelahan, depersonalisasi serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas rutin menjadi menurun yang menyebabkan munculnya cemas, depresi dan gangguan tidur (Salehi et al., 2020).

Burnout terbagi kedalam 3 dimensi yaitu :

1. Kelelahan emosional (Emotional exhaustion)
2. Depersonalisasi (Depersonalization)
3. Penurunan Prestasi Diri

Karakteristik Personal

Karakteristik personal merupakan pembeda dari setiap individu. Karakteristik personal didefinisikan sebagai bagaimana cara orang dalam melihat sebuah obyek dan

menafsirkannya baik berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja di sebuah perusahaan atau organisasi (Robbins & Judge, 2014).

Cakupan karakteristik personal :

1. Kemampuan dan ketrampilan
2. Latar belakang individu
3. Lingkungan
4. Usia
5. Jenis Kelamin

Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam melihat perasaan soaial orang lain lalu memilahnya dan menggunakan informasi itu untuk pedoman pikiran dan tindakan (Mayer et al., 2004).

Ciri-ciri kecerdasan emosional berupa:

1. Kesadaran diri
2. Pengaturan diri
3. Motivasi diri
4. Rasa empati
5. Kemampuan bersosialisasi

III. METHODOLOGY

Penelitian berfokus pada auditor Kantor Akuntan Publik yang ada di Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 66 auditor. Sampel ini didapatkan menggunakan teknik *convinience sampling*. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dimana pengambilan data dilakukan dengan menyebar kuisioner dalam bentuk *google form* dan disebarakan secara *online*. Teknik analisis menggunakan Analisis Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.6, No.1, April 2022, pp. 54 – 63

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/accountia>

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \alpha + \beta_2 X_2 + \alpha + \beta_3 X_3 + \alpha + \beta_4 X_4$$

Keterangan:

Y	= Burnout
α	= Konstanta
$\beta_1 \beta_1 \beta_1$	= Koefisien Regresi
X_1	= Ekspektasi tentang Pekerjaan
X_2	= Karakteristik Personal
X_3	= Kecerdasan Emosional

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel ekspektasi tentang pekerjaan, karakteristik personal, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi burnout bagi seorang auditor. Analisis linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Regresi Linear Berganda

Penelitian ini dilakukan uji regresi linier berganda dan menunjukkan hubungan X_1 terhadap Y yaitu hubungan variabel ekspektasi tentang pekerjaan terhadap *Burnout* tidak terdukung. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai Beta variabel ekspektasi tentang pekerjaan sebesar -0,176 dan $\text{Sig} > 0,05$ yaitu 0,510. Kesimpulannya adalah Ekspektasi tentang pekerjaan tidak berpengaruh terhadap *burnout* bagi seorang auditor. Auditor menganggap bahwa gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan dedikasi dan jam kerja yang dia

lakukan. Begitu juga tuntutan tanggung jawab yang mereka dapatkan membuat mereka memiliki sikap kemandirian.

Hubungan X_2 terhadap Y yaitu hubungan variabel karakteristik personal terhadap *Burnout* terdukung. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai Beta variabel karakteristik personal sebesar 5,540 dan $\text{Sig} < 0,05$ yaitu 0,000. Kesimpulannya adalah karakteristik personal berpengaruh terhadap *Burnout* bagi seorang auditor. Auditor menganggap bahwa emosi mereka terkuras ketika bekerja sebagai auditor dan merasa lelah dengan tekanan di pekerjaan tersebut. Rasa lelah dan frustrasi saat bekerja juga dialami oleh auditor ketika bekerja di Kantor Akuntan Publik.

Hubungan X_3 terhadap Y yaitu hubungan variabel kecerdasan emosional terhadap *burnout* tidak terdukung. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai Beta variabel kecerdasan emosional sebesar 0,266 dan $\text{Sig} > 0,05$ yaitu 0,06. Kesimpulannya adalah kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap *burnout* bagi seorang auditor. Auditor memiliki kemampuan yang baik dalam memahami sifat, emosi, perasaan dirinya dan orang lain sehingga hal tersebut dapat mengurangi kemunculan *Burnout* saat bekerja di Kantor AKuntan Publik.

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.6, No.1, April 2022, pp. 54 – 63

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/accountia>

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan dalam penelitian ini dan menunjukkan hasil R^2 adalah 0,726 yang mengartikan bahwa variabel *Burnout* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel ekspektasi tentang pekerjaan (X_1), karakteristik personal (X_2), kecerdasan emosional (X_3), dan lingkungan kerja fisik (X_4) sebesar 0,726 sedangkan 0,274 dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada model penelitian.

Hasil Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian ini memperlihatkan nilai signifikansi P value 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha=0,05$ yang mengartikan bahwa model penelitian ini layak. Dalam arti lain dapat dijelaskan bahwa variabel ekspektasi tentang pekerjaan (X_1), karakteristik personal (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3), dapat menjelaskan fenomena *Burnout* (Y).

Hubungan ekspektasi tentang pekerjaan terhadap *Burnout* bagi seorang auditor sejalan dengan teori atribusi. Teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku individu yang disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Ekspektasi tentang pekerjaan merupakan pandangan dalam diri seseorang mengenai pekerjaan sehingga ekspektasi pekerjaan ini termasuk pada faktor internal individu. Auditor dengan tingkat ekspektasi terhadap pekerjaan yang tinggi tidak meningkatkan

perasaan *Burnout* dalam dirinya. Auditor beranggapan bahwa tanggung jawab dari pekerjaan yang banyak ini justru membuat dirinya semakin menumbuhkan sifat mandiri. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi ekspektasi tentang pekerjaan dapat menurunkan perasaan *Burnout* bagi seorang auditor. *Burnout* merupakan stress yang berlebihan yang dapat mengakibatkan keinginan untuk berhenti bekerja atau berganti pekerjaan yang lebih sesuai dengan apa yang menjadi keinginannya. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa auditor memiliki ekspektasi pekerjaan yang sesuai dengan apa yang dia kerjakan sekarang sehingga tidak memunculkan *Burnout* dalam dirinya.

Hubungan karakteristik personal terhadap *Burnout* bagi seorang auditor sejalan dengan teori atribusi. Teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku individu yang disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Karakteristik personal merupakan bagaimana cara orang dalam memandang sebuah objek tertentu dan mencoba menafsirkannya menurut pandangan dirinya. Karakteristik personal merupakan faktor intrinal dalam teori atribusi ini. Auditor dengan tingkat karakteristik personal buruk akan meningkatkan perasaan *Burnout* dalam dirinya. Auditor beranggapan bahwa selama bekerja di Kantor Akuntan Publik dengan harus datang pagi ketempat kerja membuat mereka

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.6, No.1, April 2022, pp. 54 – 63

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/accountia>

merasa lelah dan terkuras emosinya. Hal tersebut yang membuat seorang auditor memunculkan perasaan *Burnout* dalam dirinya.

Hubungan kecerdasan emosional terhadap *Burnout* bagi seorang auditor sejalan dengan teori atribusi. Teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku individu yang disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Kecerdasan emosional merupakan bagaimana cara seorang mengatur kehidupan emosinya menggunakan intelegensi, menjaga kedamaian emosi dan penyampaian dalam bentuk ketrampilan, pengendalian diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial. Kecerdasan emosional merupakan faktor internal dalam teori atribusi ini. Auditor dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik akan meningkatkan perasaan *Burnout* dalam dirinya. Auditor dalam penelitian ini memiliki pemahaman yang baik tentang sifat mereka, emosi, perasaan yang muncul dalam dirinya, tingkah laku dan emosi orang-orang disekitar mereka. Hal tersebut yang membuat auditor tidak mudah mengalami *Burnout* saat bekerja di Kantor Akuntan Publik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dimana sifat pribadi auditor berpengaruh terhadap *Burnout*. Penelitian tersebut dilakukan dengan subjek 240 auditor di Mashhad. Variabel independen yang digunakan adalah sifat pribadi auditor,

kualitas kehidupan kerja dan psikologis. Ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh terhadap *Burnout* dalam bekerja (Salehi et al., 2020).

V. KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan hasil berupa karakteristik personal berpengaruh terhadap *Burnout*, sedangkan ekspektasi tentang pekerjaan dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap *Burnout*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor individu auditor yang dapat memunculkan *Burnout* dalam dirinya adalah faktor internal berupa karakteristik personal. Auditor merasa terkuras secara emosi, tidak bersemangat saat berangkat kerja, dan mulai frustrasi dengan pekerjaannya sehingga menimbulkan *Burnout* dalam dirinya.

Kemunculan *Burnout* dalam diri auditor tidak hanya disebabkan oleh faktor individu saja. Faktor organisasi juga bisa menjadi penyebab kemunculan *Burnout* seperti kondisi kerja dan dukungan sosial. Kondisi kerja yang terlalu menekan pegawai dengan pekerjaan yang banyak serta dukungan sosial yang kurang seperti adanya persaingan membuat auditor tidak nyaman di tempat kerja yang bisa menyebabkan *burnout*. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel tersebut dan menambah jumlah responden agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.6, No.1, April 2022, pp. 54 – 63

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/accountia>

REFERENSI

- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Kecenderungan Burnout. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99–107.
- Cowan, M. J., & Miece, M. (2021). *How CPAs and Employers can Support Mental Health*. Journal of Accountancy.
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout Dintinjau Dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343–360.
- Haryanto, T., & Sriwidodo, U. (2009). Pengaruh Karakteristik Personal, Karakteristik Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 3, 17–24.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 91–96.
- Iryani, K. D. (2019). Pengaruh Role Stress dan Burnout terhadap Eektivitas. *Universitas Pasundan*.
- Khotimah, K. (2010). Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan. *E-Jurnal Undip*.
- Malik, A. R., & Singh, P. (2020). *The role of employee attributions in burnout of “talented” employees*. 49(1), 19–42.
- <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0064>
- Maslach, C. (1996). *Burnout: A multidimensional theory of burnout: In theories of organizational stress* (C.L. Cooper (ed.)). University Press 9.
- Patton, P. (2000). *EQ Kecerdasan dan Emosional Landasan untuk Meraih Sukses Peribadi*. Mitra Media.
- Pratama, H. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kebosanan Kerja Karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 17(2), 73–83.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (14th ed.). Salemba Empat.
- Salehi, M., Seyyed, F., & Farhangdoust, S. (2020). *The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors*. 23(3), 189–205.
- Sariwulan, T., Agung, I., Sudrajat, U., & Admadiredja, G. (2019). *The Influence of Job Expectation, Job Statisfaction, and Goverment Policy toward The Work Stress, Job Enthuiasm and Continuance Commitment of The Honorarium Teacher*. 38(2), 306–320.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Smith, K. J., & Emerson, D. J. (2017). An analysis of the relation between

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.6, No.1, April 2022, pp. 54 – 63

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/accountia>

- resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. *Advances in Accounting*, 37(January), 1–14.
- Trisnawati, M., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Jenis Role Stress pada Kinerja Auditor dengan Burnout Sebagai Intervening Pada KAP di Bali. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 187–199.
- Villa-george, F. I., & Moreno-jiménez, B. (2011). *Factorial Validity of the Job Expectations Questionnaire in a Sample of Mexican Workers*. 14(2), 1010–1017.
- Vroom, V. H. (1994). *Work and Motivation*. Wiley.
- Wiryathi, N. M., Rasmini, N. K., & Wirakusuma, M. G. (2014). Pengaruh Role Stressors Pada Burnout Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 227–244.
- Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1),