

**PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP  
*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN  
DAMPAKNYA PADA AUDITOR KAP  
(Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik  
di Jawa Tengah dan DIY)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**ANGELINA AVE GRATIA  
NIM. 12030110130191**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Angelina Ave Gratia  
Nomor Induk Mahasiswa : 12030110130191  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika Dan Bisnis/Akuntansi  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP  
*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN  
DAMPAKNYA PADA AUDITOR KAP  
(Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik  
di Jawa Tengah dan DIY)  
  
Dosen Pembimbing : Aditya Septiani, S.E., M.Si., Akt..

Semarang, 24 Februari 2014

Dosen pembimbing,

Aditya Septiani, S.E., M.Si., Akt.

NIP. 19790924 200812 2003

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Angelina Ave Gratia  
Nomor Induk Mahasiswa : 12030110130191  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika Dan Bisnis/Akuntansi  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP  
*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN  
DAMPAKNYA PADA AUDITOR KAP  
(Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik  
di Jawa Tengah dan DIY)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 3 Maret 2014

Tim penguji:

1. Aditya Septiani, S.E., M.Si., Akt ( \_\_\_\_\_ )
2. Dr. H. Raharja, M.Si., Akt. ( \_\_\_\_\_ )
3. Drs. H. M Didik Ardiyanto, M.Si, Akt. ( \_\_\_\_\_ )

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Angelina Ave Gratia, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : *PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN DAMPAKNYA PADA AUDITOR KAP (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY)*, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 24 Februari 2014  
Yang membuat pernyataan,

(Angelina Ave Gratia)  
NIM. 12030110130191

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**BERSUKACITALAH DALAM PENGHARAPAN,  
SABARLAH DALAM KESESAKAN, DAN BERTEKUNLAH  
DALAM DOA!**

Namun demikian dalam hal itu para pembaca jangan menjadi berpengetahuan sendiri saja, tetapi setelah semuanya dipelajari hendaklah kepandaian mereka bermanfaat juga bagi orang-orang luar, baik secara lisan maupun secara tertulis.

*Skripsi ini aku persembahkan untuk:  
Bapak, ibu, dan adik-adikku  
Partner dan sahabat-sahabatku*

*Terima kasih untuk semua bantuan, dukungan, semangat, dan doa  
yang senantiasa mengiringi setiap langkahku.*

*Sehat dan sukses selalu untuk kalian semua.  
Tuhan Memberkatilah!*

## **ABSTRACT**

*Some of the career conditions in Public Accounting Firm (KAP) contribute to the difficult situation faced by the public accounting therefore public accountant facing irregular stress levels. Past research has shown the negative impact of role stress experienced by public accountants, especially during the busy season. At the individual level, stressful work situation cause problems and sometimes makes a lot of capable public accountants resign from KAP. At the organizational level, the firm will have more frequent voluntary turnover disfungsi. This study examines the effect of role stress (role ambiguity, role conflict, and role overload) experienced by public accountants to job outcomes (job satisfaction, job performance, and turnover intentions) and the role of healthy lifestyle as a coping mechanism the role of stress on the KAP.*

*The samples used in this study were taken by using a convenience sampling method. The population was all public accountants who worked at the firm in Central Java and Yogyakarta. The method used in data collection is the primary method of data collection, using questionnaires filled out directly by public accountants as respondents of the study. A technique of analysis in this study is Structural Equation Model (SEM) by statistical programs SmartPLS.*

*The results show that a healthy lifestyle that practiced by a public accountant can be an alternative solution as a mechanism to mitigate the negative effects of role stressors. Healthy lifestyle mediated by a vitality and increase in psychological well-being, will reduce the negative effects of role stress mediated by job burnout and psychological well-being, resulting in a positive association with job satisfaction and job performance, but has not yet proved capable of reducing the high turnover intentions in public accounting .*

*Keywords: Kantor Akuntan Publik, role stress, job outcomes, gaya hidup sehat, psychological well-being, SmartPLS*

## ABSTRAK

Beberapa kondisi karir di Kantor Akuntan Publik (KAP) berkontribusi pada situasi sulit yang dihadapi akuntan publik sehingga membuat akuntan publik menghadapi tingkat stress yang tidak teratur. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya dampak negatif dari *role stress* yang dialami oleh akuntan publik, khususnya selama *busy season*. Pada tingkat individu, situasi kerja yang penuh dengan tekanan menimbulkan masalah dan kadangkala membuat banyak akuntan publik yang berkemampuan baik mengundurkan diri dari KAP. Pada tingkat organisasi, KAP akan lebih sering mengalami disfungsi turnover sukarela. Penelitian ini menguji pengaruh *role stress* (*role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) yang dialami akuntan publik terhadap *job outcomes* (*job satisfaction*, *job performance*, dan *turnover intentions*) dan peran gaya hidup sehat sebagai mekanisme mengatasi role stress di KAP.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Populasi penelitian ini adalah seluruh akuntan publik yang bekerja di KAP di Jawa Tengah dan DIY. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang diisi langsung oleh akuntan publik sebagai responden penelitian. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan program statistik SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya hidup sehat yang dipraktikkan oleh akuntan publik dapat menjadi solusi alternatif sebagai mekanisme untuk mengurangi efek negatif *role stressor*. Gaya hidup sehat yang dimediasi oleh *vitality* dan peningkatan *psychological well-being*, akan mengurangi efek negatif dari *role stress* yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, sehingga menghasilkan hubungan positif dengan *job satisfaction* dan *job performance* namun terbukti belum mampu mengurangi tingginya *turnover intentions* akuntan publik.

Kata kunci: Kantor Akuntan Publik, *role stress*, *job outcomes*, gaya hidup sehat, *psychological well-being*, SmartPLS

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkatNya yang selalu menyertai, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN DAMPAKNYA PADA AUDITOR KAP (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY)”** dengan lancar dan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan lancar dan tepat waktu bila tidak ada dukungan, doa, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ak., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
3. Ibu Aditya Septiani, S.E., M.Si., Akt., selaku Dosen Pembimbing yang bersedia meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dan saran selama proses penyusunan skripsi.



4. Prof. Dr. H. Abdul Rohman S.E., M.Si., Akt. selaku dosen wali yang selalu memberi arahan dan semangat dalam perkuliahan.
5. Segenap Dosen FEB UNDIP untuk ilmu yang telah diajarkan dan seluruh staf FEB UNDIP yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan.
6. Orang tua tercinta, Bapak R. Justinus Prebowo Tjahjono dan Ibu Maria Lucia Noeritasari, adik-adikku Bernadet Krisma Suryani, Alexander Baskoro Adhi, Elisabeth Widya Nurani serta seluruh keluarga besar. Terima kasih untuk senantiasa memberikan perhatian, doa, dukungan, dan semangat selama proses kuliah, khususnya saat mengerjakan skripsi.
7. Rezky Eko Prasetyo sebagai partner seperjuangan. Terima kasih kerana sudah menjadi partner berdikusi yang setia, cerdas dan konstruktif. Terima kasih untuk semua doa, motivasi dan bantuan selama proses studi, khususnya saat mengerjakan penelitian ini. *You are the greatest parter!*
8. Sahabat-sahabat akuntansi, *Shika's fam*: Shika, Kurnia, Celad, Jean, Ani, dan Arya. Terima kasih karena selalu membantu penulis, teman berbagi cerita dan semangat selama perkuliahan. Ayo piknik. *Dikurangi ngekek'e karo ngrasani wong!* Shika, Andy, Rezky *makasih pengalamannya bikin pecel! Hehe.* Fira dan Tya *makasih yaa buat semua bantuanmu.*
9. Teman-teman Akuntansi angkatan 2010. Terima kasih untuk segala bantuan dan persahabatan yang terjalin selama kuliah. Sukses untuk kita semua. *Pengen aku sebutin dari NIM 001 sampe 213. Hehe*

10. Sahabat-sahabatku, GPPSA, Dian, Ienas, Terimakasih buat semangat, doa, dan perhatian kalian. Khalida, Keisya, Hana *makasih buat kesenangan-kesenangan selama ini. haha*
11. Keluarga PRMK FEB, terima kasih untuk semua doa, kesempatan berproses, dan persahabatan kita. Jangan lelah bekerja di ladangnya Tuhan!
12. Keluarga Mahasiswa Akuntansi FEB, terima kasih untuk proses dan kesempatan-kesempatan berorganisasi yang telah diberikan.
13. Para akuntan publik dan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY sebagai responden, terima kasih atas partisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Tim II KKN Desa Kedungmalang, Kecamatan Wonotunggal, Kabupaten Batang. Terima kasih untuk pengalaman, kenangan, dan persahabatan yang terjalin hingga saat ini. *Yook jeguran lagi ke kali!*
15. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan pada penelitian ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga dapat dijadikan acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Penulis juga memohon maaf atas segala kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Akhir kata, penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 24 Februari 2014

Penulis

Angelina Ave Gratia

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I     PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II    TELAAH PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 <i>Role Theory</i> .....	12

2.1.2	<i>Role Stress</i> .....	14
2.1.3	<i>Job Outcomes</i> .....	18
2.1.4	<i>Job Burnout</i> dan <i>Psychological Well-being</i> .....	24
2.1.5	Gaya Hidup Sehat dan <i>Vitality</i> .....	30
2.1.6	Profesi Akuntan Publik di Indonesia .....	35
2.2	Penelitian Terdahulu .....	37
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	41
2.4	Pengembangan Hipotesis .....	45
2.4.1	Hubungan antara <i>role stressor</i> dengan <i>job burnout</i> .....	45
2.4.2	Hubungan antara <i>job burnout</i> dengan <i>psychological well-being</i> dan <i>job outcomes</i> .....	46
2.4.3	Hubungan antara gaya hidup sehat, <i>vitality</i> , dengan <i>psychological well-being</i> .....	47
2.4.4	Hubungan antara <i>psychological well-being</i> dengan <i>job</i> <i>outcomes</i> .....	48
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>50</b>
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	50
3.1.1	<i>Role Ambiguity</i> .....	50
3.1.2	<i>Role Conflict</i> .....	51
3.1.3	<i>Role Overload</i> .....	52
3.1.4	<i>Job Burnout</i> .....	53

3.1.5	Gaya Hidup Sehat .....	54
3.1.6	<i>Vitality</i> .....	55
3.1.7	<i>Psychological Well-being</i> .....	56
3.1.8	<i>Job Satisfaction</i> .....	57
3.1.9	<i>Job Performance</i> .....	58
3.1.10	<i>Turnover Intentions</i> .....	59
3.2	Populasi dan Sampel .....	59
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	61
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	61
3.5	Metode Analisis .....	63
3.5.1	Statistik Deskriptif Variabel.....	63
3.5.2	<i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	64
3.5.2.1	Menilai Outer Model .....	64
3.5.2.2	Menilai Inner Model.....	65
3.6	Pengujian Hipotesis .....	66
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN ANALISIS</b> .....	<b>68</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	68
4.2	Analisis Data.....	72
4.2.1	Statistik Deskriptif Variabel.....	72
4.2.2	Menilai Outer Model .....	75
4.2.2.1	<i>Convergent Validity</i> .....	75

4.2.2.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	78
4.2.2.3 <i>Composite Reliability</i> .....	81
4.2.3 Menilai Inner Model .....	82
4.2.4 Pengujian Hipotesis .....	83
4.2.2.1 H1a: <i>Role Ambiguity</i> → <i>Job Burnout</i> .....	86
4.2.4.2 H1b: <i>Role Conflict</i> → <i>Job Burnout</i> .....	86
4.2.4.3 H1c: <i>Role Overload</i> → <i>Job Burnout</i> .....	86
4.2.4.4 H2: <i>Job Burnout</i> → <i>Psychological Well-Being</i> .....	87
4.2.4.5 H3a: <i>Job Burnout</i> → <i>Job Satisfaction</i> .....	87
4.2.4.6 H3b: <i>Job Burnout</i> → <i>Job Performance</i> .....	87
4.2.4.7 H3c: <i>Job Burnout</i> → <i>Turnover Intentions</i> .....	88
4.2.4.8 H4a: <i>Gaya Hidup Sehat</i> → <i>Psychological Well-Being</i> ....	
.....	88
4.2.4.9 H4b: <i>Gaya Hidup Sehat</i> → <i>Vitality</i> .....	89
4.2.4.10 H4c: <i>Vitality</i> → <i>Psychological Well-Being</i> .....	89
4.2.4.11 H5a: <i>Psychological Well-Being</i> → <i>Job Satisfaction</i> .....	
.....	89
4.2.4.12 H5b: <i>Psychological Well-Being</i> → <i>Job Performance</i>	
.....	90
4.2.4.13 H5c: <i>Psychological Well-Being</i> → <i>Turnover Intentions</i>	
.....	90

4.3 Interpretasi Hasil.....	91
4.3.1 Hubungan antara <i>Role Stress</i> dengan <i>Job Burnout</i> .....	92
4.3.2 .....Hubungan antara <i>Job Burnout</i> dengan <i>Psychological Well-Being</i> dan <i>Job Outcomes</i> .....	93
4.3.3 Hubungan antara Gaya Hidup Sehat, <i>Vitality</i> , dan <i>Psychological Well-Being</i> .....	96
4.3.4 Hubungan antara <i>Psychological Well-Being</i> dan <i>Job Outcomes</i> .....	97
BAB V PENUTUP .....	102
5.1 Simpulan .....	102
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	106
5.3 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA .....	108
LAMPIRAN .....	110



## DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Ringkasan Penelitian-Penelitian Terdahulu .....	38
TABEL 4.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	68
TABEL 4.2 Profil Responden .....	69
TABEL 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	72
TABEL 4.4 <i>Loading Factor</i> (Setelah Eliminasi) .....	75
TABEL 4.5 Nilai <i>Cross Loading</i> .....	78
TABEL 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	80
TABEL 4.7 Nilai R-square .....	81
TABEL 4.8 <i>Path Coefficients (Mean, Stdev, T-Values)</i> .....	84
TABEL 4.9 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	90

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	43
GAMBAR 3.1 Model Variabel <i>Role Ambiguity</i> .....	50
GAMBAR 3.2 Model Variabel <i>Role Conflict</i> .....	51
GAMBAR 3.3 Model Variabel <i>Role Overload</i> .....	52
GAMBAR 3.4 Model Variabel <i>Job Burnout</i> .....	53
GAMBAR 3.5 Model Variabel Gaya Hidup Sehat.....	54
GAMBAR 3.6 Model Variabel <i>Vitality</i> .....	55
GAMBAR 3.7 Model Variabel <i>Psychological Well-Being</i> .....	56
GAMBAR 3.8 Model Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	56
GAMBAR 3.9 Model Variabel <i>Job Performance</i> .....	57
GAMBAR 3.10 Model Variabel <i>Turnover Intentions</i> .....	58
GAMBAR 3.11 Model Variabel <i>Path Diagram</i> .....	66
GAMBAR 4.1 Full Model SEM (SmartPLS) .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian .....	109
Lampiran B Daftar KAP yang Dikirim Kuesioner Penelitian .....	121
Lampiran C Tabulasi .....	123
Lampiran D Hasil Pengujian Statistik .....	133

# BAB I

## PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini dijelaskan alasan yang menjadi latar belakang dilakukannya penelitian pengaruh gaya hidup sehat terhadap *psychological well-being* dan dampaknya pada auditor KAP, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Masing-masing akan diuraikan menjadi beberapa sub bab sebagai berikut.

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini banyak karyawan yang mengalami stres saat berhadapan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikannya. Hal tersebut juga dialami oleh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Beberapa kondisi karir di (KAP) berkontribusi pada situasi sulit yang dihadapi auditor sehingga membuat auditor menghadapi tingkat stres yang tidak teratur. Secara umum dapat disimpulkan beberapa kondisi karir yang dihadapi oleh auditor di lingkungan pekerjaannya. *Pricewaterhouse Coopers* (dalam Jones, Wier, Norman, 2010) menyebutkan bahwa kondisi-kondisi karir tersebut adalah tantangan bagi auditor. Kondisi-kondisi karir tersebut adalah:

1. *Busy season*, adalah masa saat seorang auditor bekerja lebih keras dari hari kerja biasa. Pada saat *busy season* auditor dapat menghabiskan hingga lebih dari sepuluh jam setiap hari selama beberapa bulan berturut-

2. turut untuk menyelesaikan pekerjaannya (Fogarty *et al*, 2000; Sanders *et al*, 1995; Friedman *et al*, 1958 dalam Jones, Wier, Norman, 2010).
3. Peningkatan aktivitas di pasar modal seperti IPO (*Initial Publik Offering*), *merger*, dan akuisisi yang membutuhkan adanya regulasi dan perhatian dari para profesional, termasuk auditor (Lee, 2007 dalam Jones, Wier, Norman, 2010).
4. Auditor junior yang baru saja masuk harus menyediakan waktu untuk belajar dan mengikuti ujian CPA (*Certified Public Accountant*), namun di sisi lain auditor junior tetap harus menyelesaikan tuntutan pekerjaannya sebagai auditor (Carpenter dan Hock, 2008 dalam Jones, Wier, Norman, 2010).
5. Auditor terlatih untuk kritis dan membawa pulang pekerjaan dari tempat kerja, yang sering kali mengarahkan auditor pada stres interpersonal tambahan (Figler, 1980 dalam Jones, Wier, Norman, 2010).

Secara umum KAP di Indonesia menyediakan berbagai jasa untuk masyarakat yang dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok besar, yaitu: jasa *assurance* dan jasa *nonassurance*. Jasa *assurance* adalah jasa yang diberikan oleh seorang profesional dengan tujuan meningkatkan mutu informasi bagi pengambil keputusan. Jasa *nonassurance* adalah jasa yang diberikan oleh KAP yang tidak memberikan pendapat atau suatu bentuk keyakinan lain seperti yang disediakan ketika memberikan jasa *assurance*. Salah satu jasa *assurance* yang disediakan KAP adalah jasa attestasi. Jasa attestasi adalah jasa seorang profesional yang independen dan kompeten untuk

memberikan pendapat tentang asersi suatu entitas sudah sesuai dalam hal yang material, dengan kriteria yang ditetapkan (Mulyadi, 2009).

Berbagai jasa yang disediakan oleh KAP tersebut seringkali berpotensi menimbulkan stres bagi auditor. Pada jumlah tertentu, stres dapat membantu individu dalam menumbuhkan kesiapsiagaan, namun dalam jumlah berlebihan stres dapat menjadi hal yang merugikan bagi individu dan organisasi (Collins and Killough, 1989 dalam Jones, 2007). Penelitian terdahulu menunjukkan adanya dampak negatif dari stres yang dialami oleh auditor. Situasi sulit dan stres yang dialami auditor dirasa semakin bertambah saat datangnya *busy season*. Selama *busy season* auditor dihadapkan pada tuntutan untuk menyelesaikan *deadline* dan secara bersamaan diharapkan mampu memenuhi tanggungjawabnya secara pribadi pada keluarga (Jones, Norman, dan Wier, 2010).

Jones, Norman, dan Wier (2010) menyatakan “*Prior research indicate that professionals in public accounting endure considerable stress, particularly during busy season and as a result, many capable professionals leave public accounting*”. Pada tingkat individu, situasi kerja yang penuh dengan tekanan menimbulkan masalah dan kadangkala membuat banyak auditor yang berkemampuan baik memilih mengundurkan diri dari KAP. Mengundurkan diri menjadi sebuah pilihan yang diambil oleh auditor karena banyak auditor yang merasa menanggung beban stres kerja yang berat.

Pada tingkat organisasi, KAP juga akan mendapat dampak secara langsung atau tidak langsung akibat tingkat stres yang dialami auditor. KAP akan lebih sering

mengalami disfungsionalitas *turnover* sukarela. Setiawan dan Ghozali (2006) menjelaskan bahwa disfungsionalitas *turnover* sukarela sering dianggap sebagai penyakit pada profesi akuntan publik. Klien maupun partner mengeluh karena pekerjaan dilakukan oleh pegawai baru yang kurang berpengalaman. Tingginya tingkat *turnover* di kalangan auditor nantinya juga akan menimbulkan masalah yang berkaitan dengan biaya yang harus disediakan oleh KAP. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Cahyono (2008) yang menyatakan bahwa:

“Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang baik.”

Situasi kerja auditor yang penuh dengan stres kerja ini tentu bukanlah situasi kerja yang dianjurkan. Situasi kerja yang memiliki tingkat stres yang tinggi di KAP adalah hal yang sangat berpengaruh pada perilaku auditor. Pengaruh pada perilaku yang dialami auditor ini seringkali tidak dirasakan dalam jangka pendek. Pengaruh pada perilaku tersebut akan terlihat setelah melalui rentang waktu yang cukup panjang. Murtiasri dan Ghozali (2006) menuliskan “Meskipun setiap tekanan dapat diatasi oleh auditor, namun dalam jangka panjang tekanan yang begitu banyak sepanjang karir auditor akan mempengaruhi pola pikir dalam pengambilan keputusan.”

Dalam bukunya, Robbins (2008) menuliskan bahwa tingkat stres dan ketegangan yang menumpuk di tempat kerja dapat memperburuk suasana hati karyawan sehingga menyebabkan mereka mengalami emosi negatif. Hal seperti ini dikhawatirkan akan berdampak negatif pada kinerja auditor, penurunan kepuasan kerja,

dan meningkatkan keinginan untuk berpindah tempat kerja. Untuk itu secara organisasi maupun individu, seorang auditor perlu memiliki mekanisme yang mampu meminimalisasi *role stress* (*role conflict*, *role overload*, dan *role ambiguity*) yang dialaminya agar mampu mempertahankan *job satisfaction*, *job performance*, dan mengurangi *turnover intentions* di lingkungan KAP. Situasi seperti ini yang menjadi objek kajian akuntansi keperilakuan.

*Role stress* yang terdiri atas *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload* dalam tingkat yang tinggi akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap *job satisfaction* dan *job performance* serta menimbulkan pengaruh positif terhadap *turnover intentions* auditor (Jones, Norman, dan Wier, 2010). Berbagai pengaruh negatif yang disebabkan oleh *role stress* auditor perlu segera diatasi dengan adanya mekanisme yang berkesinambungan agar nantinya tidak menimbulkan ketidakefektifan organisasi. Salah satu solusi yang belum banyak dikaji dalam penelitian akuntansi keperilakuan dan saat ini banyak disoroti oleh berbagai disiplin ilmu untuk mengatasi stres kerja adalah perilaku gaya hidup sehat.

Gaya hidup sehat dapat didefinisikan sebagai kebiasaan mempertahankan latihan fisik secara rutin, menjalankan diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik dan menghindari konsumsi alkohol dan tembakau (Danna and Griffin 1999, dalam Jones, Norman, dan Wier, 2010). Perilaku hidup sehat sangat berkaitan dengan tingkat *vitality* individu dan *psychological well-being*.

*Psychological well-being* adalah sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Sikap positif tersebut ditandai dengan



adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya. Individu yang bersangkutan juga dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1989 dalam Rahayu, 2008). Dampak negatif *role stress* terhadap *job outcomes* yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, dapat diminimalisasi dengan gaya hidup sehat yang dimediasi oleh *vitality* dan *psychological well-being*. *Role stress* yang mampu dikelola dengan baik melalui pengaruh gaya hidup sehat terhadap *psychological well-being* pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, *job performance*, dan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Auditor KAP bekerja di bawah naungan Kantor Akuntan Publik (KAP). Setiawan dan Ghozali (2006) memaparkan bahwa profesi auditor tidak hanya diminta untuk melayani kepentingan klien yang menggunakan jasa akuntan, namun juga dituntut untuk melayani masyarakat umum. Tugas tersebut tidak serta merta membuat para auditor berada pada posisi yang nyaman. Posisi sulit dapat dialami auditor jika pihak-pihak eksternal, seperti klien dan masyarakat memiliki kepentingan yang berbeda atau bahkan saling bertentangan.

Posisi sulit semacam ini dapat menjadi semakin parah apabila dalam proses menyelesaikan pekerjaannya, auditor merasa tidak mendapat informasi yang cukup mengenai apa dan bagaimana tanggungjawab pekerjaannya harus diselesaikan. Pada

praktiknya, auditor yang bekerja di KAP merasakan beban kerja yang semakin berat saat datangnya *busy season*. Seorang auditor dapat saja menangani dua atau lebih perusahaan yang menggunakan jasa KAP untuk mengaudit laporan keuangan. Pekerjaan semakin bertambah dengan adanya pekerjaan lapangan yang mengharuskan auditor mengobservasi langsung keberadaan perusahaan, persediaan, atau mesin-mesin yang berada di luar daerah. Pada KAP-KAP kecil karyawan memiliki penugasan yang cukup berat sebab bidang penugasan pajak, advising, kompilasi dan audit kinerja ada pada karyawan yang sama (Wheeler, *et al*, 1987 dalam Cahyono 2008).

Kondisi karir yang berat membuat beberapa auditor mengalami *role stress* yang seringkali membawa pengaruh terhadap *job outcomes*. Pada beberapa kasus, kondisi karir yang berat membuat auditor merasa tidak nyaman dan seringkali memutuskan untuk keluar dari KAP dan mencari bidang profesi lain selain di KAP. Hal seperti ini tentu akan menimbulkan kerugian bagi KAP sendiri. Keberlanjutan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan performa sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini berlaku khususnya bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang menyediakan jasa para profesional seperti KAP (Collins dan Killough, 1989 dalam Jones, 2007).

Oleh sebab itu pada tingkat individu dan organisasi diperlukan sebuah mekanisme yang mampu mengatasi *role stress* pada auditor dan memperbaiki *job outcomes* yang diberikan auditor. *Psychological well-being* memegang peranan yang cukup penting dalam mengatasi *role stress* dan mempertahankan atau memperbaiki *job outcomes*. Baik tidaknya kualitas *psychological well-being* individu sangat berkaitan

erat dengan seberapa baik kualitas gaya hidup sehat yang dijalani oleh setiap individu. WHO menyatakan bahwa aktivitas fisik memegang peranan penting untuk mendapatkan tubuh yang sehat dan *psychological well-being* yang tinggi. Tingkat stres kerja yang tinggi diyakini dapat diatasi oleh setiap individu, apabila setiap individu memiliki *psychological well-being* yang baik.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya hidup sehat terhadap *psychological well-being* dan dampaknya terhadap *job outcomes* pada auditor KAP. Dengan demikian masalah yang diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah tingginya tingkat *role stress* (*role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) berhubungan positif dengan *job burnout*?
2. Apakah tingginya tingkat *job burnout* berhubungan negatif dengan *psychological well-being*?
3. Apakah tingginya tingkat *job burnout* secara langsung akan berhubungan negatif dengan *job satisfaction* dan *job performance* serta berhubungan positif dengan *turnover intentions*?
4. Apakah gaya hidup sehat akan berhubungan positif dengan *vitality* dan *psychological well-being*?
5. Apakah *vitality* akan berhubungan positif dengan *psychological well-being*?
6. Apakah gaya hidup sehat setelah dimediasi oleh *vitality* dan peningkatan *psychological well-being*, akan mengurangi efek negatif dari *role stress*

yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, menghasilkan hubungan positif dengan *job satisfaction* dan *job performance* serta menghasilkan hubungan negatif dengan *turnover intentions*?

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya hidup sehat terhadap *psychological well-being* dan dampaknya pada auditor KAP.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat secara teoritis dan praktis untuk berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya pengembangan teori di bidang akuntansi keperilakuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan bagi para auditor untuk menerapkan perilaku hidup sehat sebagai salah satu alternatif untuk meningkatkan *psychological well-being*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan KAP dan instansi terkait. Pertimbangan itu berkaitan dengan penetapan kebijakan, regulasi

atau pedoman tentang beban kerja, lingkungan kerja, dan/atau pelatihan mengelola stres kerja sebagai upaya untuk mengatasi stres kerja yang dialami auditor agar hasil kerja para auditor dapat maksimal.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penelitian ini dibagi dalam lima bab yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN, pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA, pada bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang menjadi dasar penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN, pada bab ini dijelaskan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian dan definisi operasional variabel, pemilihan populasi dan sampel, jenis dan sumber pengumpulan data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV: HASIL DAN ANALISIS, pada bab ini dijelaskan mengenai deskripsi obyek penelitian yang terdiri dari gambaran umum sampel dan hasil analisis data serta interpretasi hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP, pada bab ini dijelaskan mengenai simpulan penelitian, keterbatasan penelitian serta saran bagi penelitian mendatang.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab telaah pustaka ini akan dibahas mengenai teori peran (*role theory*) yang menjadi landasan teori penelitian ini, uraian mengenai penelitian-penelitian sejenis yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, dan pengembangan hipotesis penelitian berdasarkan teori dan penelitian penelitian terdahulu yang dirangkai dengan kerangka pemikiran teoritis.

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Role Theory***

Secara bebas, *role theory* dapat diterjemahkan menjadi Teori Peran. Robbins (2008) mendefinisikan istilah peran sebagai serangkaian pola perilaku yang berkaitan erat dengan seseorang yang menempati posisi tertentu dalam sebuah unit sosial. Khan (dalam Murtiasri Murtiasri dan Ghazali, 2006) juga memberikan definisi “teori peran menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat.”

Teori peran adalah teori yang berawal dari bidang psikologi, sosiologi dan antropologi dan masih tetap digunakan dalam ketiga bidang tersebut (Sarwono, 2002 dalam Cahyono, 2008). Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari istilah di dunia teater. Dalam sebuah pertunjukan teater, seorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu. Saat memainkan tokoh tertentu, seorang aktor

diharapkan berperilaku sesuai tokoh yang sedang ia mainkan. Posisi aktor dalam teater itu kemudian dianalogikan dengan posisi seseorang dalam masyarakat. Pada diri seorang anggota masyarakat melekat tuntutan-tuntutan dari anggota masyarakat atau anggota organisasi lainnya. Seorang anggota masyarakat atau organisasi dituntut berperilaku sesuai dengan peran yang diambilnya dalam sebuah interaksi sosial.

Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial terdiri atas dua kelompok. Kelompok pertama adalah aktor, yaitu orang yang sedang berperilaku menurut suatu peran tertentu. Kelompok kedua adalah target atau orang lain, yaitu orang yang mempunyai hubungan dengan aktor dan perilakunya. Aktor maupun target bisa berupa individu-individu ataupun kumpulan individu (kelompok atau organisasi) (Biddle dan Thomas, 1966 dalam Cahyono, 2008). Dengan demikian, teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis setiap hubungan antar individu, individu dengan kumpulan individu, atau antar kumpulan individu.

Di kehidupan sehari-hari seorang auditor terdapat beberapa interaksi sosial sekaligus yang masing-masing melibatkan dua kelompok yang berperan sebagai aktor dan target. Beberapa interaksi sosial tersebut antara lain:

1. Interaksi sosial antara auditor sebagai karyawan (individu) dengan KAP tempat auditor bekerja (organisasi)
2. Interaksi sosial antara auditor sebagai karyawan (individu) dengan organisasi profesi yang menaunginya, yaitu IAPI (organisasi)

3. Interaksi sosial antara auditor (individu) dengan klien (individu dan/atau organisasi) saat auditor melaksanakan tugasnya
4. Interaksi sosial antara auditor (individu) dengan rekan kerjanya, atasan, dan dengan bawahannya (individu)
5. Interaksi sosial antara auditor (individu) dengan keluarga dan lingkungan masyarakat (individu dan/atau organisasi)

Dengan melihat banyaknya peran yang harus dijalankan oleh akuntan publik dalam kehidupan sehari-hari, jelaslah bahwa teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis setiap hubungan dalam interaksi sosial yang melibatkan auditor.

Teori mengatakan bahwa perilaku individu yang hanya “memainkan” satu peran akan menjadi semakin sederhana, teratur dan konsisten, namun pada praktiknya, dalam kehidupan nyata seseorang dihadapkan pada berbagai peran yang harus dijalankan (Robbins, 2008). Setiap peran yang dijalankan akan menjadi berbeda, tergantung di mana individu itu berada. Peran individu saat berada dalam lingkungan pekerjaan tentu akan berbeda saat individu tersebut berada dalam lingkungan keluarga, lingkungan religius, atau lingkungan kelompok komunitas.

### **2.1.2 Role Stress**

Pada berbagai kondisi, peran yang “dimainkan” oleh individu sering kali berubah menjadi tekanan bagi individu itu sendiri. Tekanan yang dialami oleh individu ini selanjutnya disebut sebagai *role stress*. *Role stress* dapat timbul di lingkungan manapun individu berada. Lingkungan kerja merupakan salah satu lingkungan yang berkontribusi dalam memicu *role stress*. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu



dapat disimpulkan bahwa *role stress* terdiri atas tiga dimensi, yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*.

*Role ambiguity* adalah situasi yang terjadi ketika individu kekurangan cukup informasi untuk menyelesaikan perannya di sebuah organisasi. *Role ambiguity* dapat mengarahkan auditor pada ketidakpastian berkaitan dengan ekspektasi *supervisor* dan klien (Senatra 1980; Khan *et al.*, 1964 dalam Jones, Norman, dan Wier 2010). Lebih lanjut, *role ambiguity* juga dapat muncul ketika ada harapan dari pihak lain (misalnya rekan kerja, atasan, dan klien) yang dipersepsikan tidak jelas (Singh, 1998 dalam Astriana, 2010).

Secara umum, lingkungan KAP terbagi atas empat jenjang karir, mulai dari auditor junior, auditor senior, manajer, dan partner. Sebagai contoh, saat akan bekerja seorang auditor junior berharap mendapatkan pengarahan dan pembagian tugas yang jelas. Pada praktiknya, seringkali saat auditor akan mulai bekerja auditor junior tidak mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan. Padahal tuntutan pekerjaan mengharuskan para auditor selalu menghadapi situasi-situasi baru, klien baru, dan industri baru (Jones, 2007). Kondisi saat auditor junior kekurangan cukup informasi untuk menyelesaikan tugasnya seperti ini, menimbulkan terjadinya *role ambiguity*. Pada situasi yang lain, *role ambiguity* dapat terjadi jika KAP mengalami perubahan struktur dan perubahan peraturan kepegawaian, yang menyebabkan timbulnya masalah-masalah seperti tuntutan dan tekanan atas pekerjaan yang lebih baik (Ameen, *et al*, 1995 dalam Cahyono, 2008).

Beberapa peran sekaligus yang harus “dimainkan” seorang individu dapat memunculkan beberapa konflik peran atau *role conflict* (Robbins, 2008). *Role conflict* adalah situasi yang muncul saat individu dihadapkan pada lebih dari satu tekanan atau ekspektasi dan salah satu pihak yang berkepentingan menyebabkan pemenuhan ekspektasi dengan pihak lainnya menjadi sulit atau mustahil (Khan *et al.*, 1964 dalam Jones, Norman, dan Wier 2010). Robbins (2008) mendefinisikan *role conflict* sebagai sebuah situasi di mana seorang individu dihadapkan pada ekspekstasi-ekspektasi peran yang berlainan. Pada situasi ekstrem, hal tersebut meliputi situasi dimana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan. Ekspektasi peran adalah apa yang diyakini oleh orang lain mengenai bagaimana seorang individu harus bertindak pada suatu situasi.

Konflik sering terjadi dalam hubungan yang erat (Peterson, 1983 dalam Cahyono, 2008). Potensi terjadinya konflik semakin meningkat apabila interaksi menjadi semakin kerap dan melibatkan berbagai kegiatan dan hal-hal yang semakin luas. Di dalam KAP, konflik dapat terjadi saat ekspektasi manajer audit berbeda dengan ekspektasi manajer audit lainnya. Konflik ini dapat berkembang menjadi penunjang hubungan atau penghancur hubungan tergantung bagaimana konflik tersebut diselesaikan (Cahyono, 2008).

Pada lingkup yang lebih luas *role conflict* terjadi berkaitan dengan dua peran auditor, sebagai profesional dan sebagai karyawan KAP. Auditor sebagai profesional harus tunduk pada kode etik profesi yang ditetapkan oleh IAPI dan sebagai karyawan auditor harus patuh pada nilai-nilai organisasi. *Role conflict* muncul apabila dalam perannya, auditor sebagai profesi maupun sebagai anggota organisasi merasakan

adanya pertentangan antara nilai-nilai yang dianut dalam organisasi dengan nilai-nilai yang harus dijunjung dalam profesinya. Sepanjang perilaku yang ditetapkan organisasi konsisten dengan yang ditetapkan oleh kode etik profesi *role conflict* tidak akan terjadi (Lathifah, 2008).

*Role overload* adalah situasi yang terjadi apabila seorang karyawan harus melaksanakan sejumlah tugas yang masuk akal bila dikerjakan satu per satu, namun tugas-tugas tersebut menjadi sulit untuk dilaksanakan apabila harus dilaksanakan secara bersamaan dalam periode waktu yang telah ditentukan (Schick *et al.*, 1990 dalam Jones, Norman, dan Wier 2010). *Role overload* dapat terjadi ketika auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki (Shick, Gordon, dan Haka, 1990 dalam Murtiasri dan Ghozali, 2006). Berkaitan dengan *role overload*, hal-hal yang biasanya menjadi keluhan auditor adalah jam kerja yang tinggi, beban kerja yang berat, dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat.

Di lingkungan kerja auditor *role overload* biasanya terjadi saat datangnya *busy season*. *Busy season* adalah masa sibuk saat auditor memiliki jumlah pekerjaan yang lebih banyak dari hari-hari biasanya, namun harus segera diselesaikan dengan alokasi waktu yang singkat. Di Indonesia *busy season* biasanya terjadi di bulan November hingga bulan Maret tahun berikutnya. Pada masa ini auditor memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan lapangan dan mencari data yang dibutuhkan di kantor klien, kemudian setelah itu harus segera mengaudit laporan keuangan dan menyusun kertas kerja. Pekerjaan-pekerjaan tersebut, mungkin menjadi hal yang ringan apabila

dikerjakan pada hari-hari biasa, namun pekerjaan itu menjadi berat pada masa *busy season* sebab auditor dibebani dengan pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

### **2.1.3 Job Outcomes**

*Job outcomes* secara sederhana dapat diterjemahkan sebagai “hasil kerja”. Norman, Jones, dan Wier (2010) membangun variabel *job outcomes* yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu *job performance*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*.

Dimensi yang pertama adalah *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Mayoritas definisi kepuasan kerja atau *job satisfaction* diambil atau diadaptasi dari bidang psikologi. *Job satisfaction* didefinisikan sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Locke, 1976 dalam Setiawan dan Ghozali, 2006). *Job satisfaction* juga dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008). Setidaknya ada lima aspek yang menentukan kepuasan kerja seseorang, yaitu pekerjaan itu sendiri, bayaran/kompensasi, kenaikan, jabatan, pengawasan, dan rekan kerja. Di sisi lain, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan kepribadian masing-masing individu. Individu yang memiliki kepribadian negatif (cenderung galak atau terlalu kritis) biasanya tidak menyukai sebagian besar hal dalam hidupnya, termasuk pekerjaan mereka walaupun pekerjaannya tampak sangat hebat (Robbins, 2008).

Variabel *job satisfaction* menjadi variabel yang penting sebab puas atau tidak puasnya seorang individu dalam sebuah organisasi akan membawa dampak yang cukup signifikan bagi organisasi. Robbins (2008) menuliskan beberapa respon yang mungkin diberikan oleh individu kepada organisasi yang tidak mengalami *job satisfaction*.

Respon tersebut antara lain:

1. Keluar: Respon ini ditandai dengan perilaku individu yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi. Perilaku ini dapat diindikasikan dengan mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. Aspirasi: Respon ini ditandai perilaku individu yang secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi yang dialami. Perilaku ini dapat diindikasikan dengan menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan aktif bergerak dalam serikat pekerja.
3. Kesetiaan: Respon ini ditandai dengan perilaku individu yang cenderung pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Perilaku ini dapat diindikasikan dengan sikap individu yang tetap membela organisasi dari “serangan-serangan” pihak eksternal.
4. Pengabaian: Respon ini ditandai dengan perilaku individu yang cenderung pasif, tidak peduli, dan individu menjadi bersikap lebih buruk terhadap organisasi. Perilaku ini diindikasikan dengan ketidakhadiran atau keterlambatan yang berkelanjutan dan angka kesalahan yang terus meningkat.

Dimensi yang kedua adalah *job performance*. Dalam bahasa Indonesia *performance* dapat diartikan menjadi kinerja. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi. Standar prestasi ini telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja dan dapat berupa standar kualitatif maupun kuantitatif (Cahyono, 2008).

Novika Astriana (2010) mengemukakan bahwa “Pada hakekatnya *job performance* merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu dengan didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan”. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa *job performance* tidak dapat dievaluasi dalam satu rentang waktu yang singkat, tetapi dalam rentang waktu yang cukup panjang. Individu yang memiliki kinerja tinggi biasanya berorientasi pada prestasi, memiliki kepercayaan diri, memiliki pengendalian diri, dan memiliki kompetensi (Sinaga dan Mutiara Sinambela, 2013). Berdasarkan karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job performance* adalah tindakan nyata seseorang yang dibuktikan dengan dimilikinya kompetensi yang sesuai dengan peran yang sedang dijalankannya dan ditampilkan sebagai prestasi sesuai dengan peran setiap individu dalam organisasi.

Pada tingkat individu terdapat beberapa faktor yang menentukan tingkat *job performance*, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi (Mathis dan John H.

Jackson, 2001 dalam Sinaga dan Mutiara Sinambela, 2013). Tinggi rendahnya tingkat kinerja seseorang tentu akan membawa pengaruh bagi individu maupun organisasi. Apabila seseorang memiliki tingkat *job performance* rendah, maka yang akan terjadi adalah meningkatnya potensi kesalahan dan kurangnya kredibilitas (Fisher, 2001 dalam Astriana, 2010). Astriana (2010) mengungkapkan pentingnya *job performance* bagi KAP sebagai organisasi dan auditor sebagai individu dalam sebuah kalimat berikut:

“Bagi KAP *job performance* profesional merupakan konsekuensi penting pada kualitas audit dan eksistensi KAP. Bagi auditor sendiri, evaluasi *job performance* penting untuk meningkatkan efektivitas, promosi dan masa jabatan.”

Dimensi yang ketiga adalah *turnover intentions*. *Turnover* adalah tindakan pengunduran diri permanen secara sukarela maupun secara tidak sukarela dari suatu organisasi (Robbins, 2008). Di satu sisi *turnover* mengakibatkan meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan organisasi untuk keperluan perekrutan, biaya seleksi, dan biaya pelatihan karyawan. Di sisi lain *turnover* juga membuka lebih banyak peluang promosi, memunculkan ide-ide baru yang lebih baik untuk organisasi, dan membuka peluang masuknya individu berkinerja baik untuk menggantikan individu yang berkinerja buruk.

Sedangkan *turnover intentions* didefinisikan sebagai suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan organisasi (Setiawan dan Ghazali 2006). *Turnover intentions* dapat diartikan sebagai kecenderungan sikap karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan di

masa yang akan datang (Low *et al.*, 2001 dalam Carolina, 2012). Menurut Pasewark dan Strawser (dikutip oleh Murtiasri dan Ghozali, 2006) *turnover intentions* mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata.

Menurut Harnoto (dikutip oleh Carolina, 2012) dalam praktiknya terjadinya *turnover intentions* dapat diketahui dengan munculnya beberapa tanda berikut ini:

1. Absensi yang meningkat

Pegawai yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Pada fase ini tingkat tanggung jawab pegawai sangat kurang dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Pegawai yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja, cenderung menjadi lebih malas bekerja. Pegawai menjadi malas karena orientasi pegawai ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan pegawai yang bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Pegawai yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja, biasanya mulai melakukan berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan. Salah satu contoh yang paling sederhana adalah pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja pada jam-jam kerja bukan dengan tujuan menyelesaikan kepentingan pekerjaan.



4. Peningkatan protes terhadap atasan

Pegawai yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja, cenderung lebih sering melakukan protes terhadap atasannya berkaitan dengan kebijakan-kebijakan perusahaan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Adanya *turnover intentions* tidak selamanya ditandai dengan hal-hal yang bersifat negatif, ada kalanya *turnover intentions* juga ditandai dengan hal-hal yang bersifat positif. Hal seperti ini biasanya berlaku di kalangan pegawai yang memiliki karakteristik positif. Pegawai ini mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan padanya. Suatu saat jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini memiliki niat untuk berpindah kerja.

Pada saat *turnover* sungguh telah terjadi perusahaan akan menanggung dampak terlihat maupun tidak terlihat. Beberapa dampak yang termasuk dampak terlihat antara lain adanya biaya iklan, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara calon pegawai baru, dan biaya penempatan karyawan baru. Beberapa dampak yang termasuk dampak tidak tampak antara lain hilangnya produktifitas saat karyawan pindah, karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak, tidak ada produktifitas di masa lowong, dan rendahnya

produktifitas saat karyawan baru menjalani pelatihan (Aamodt, 2004 dalam Carolina, 2012).

#### **2.1.4 *Job Burnout dan Psychological Well-being***

Dewasa ini ilmu psikologi turut berpartisipasi pada pengembangan bidang akuntansi. Hal ini disebabkan adanya hubungan yang erat antara individu-individu yang terlibat dalam kegiatan akuntansi (auditor KAP, auditor internal, dan analis keuangan) dan perilaku yang ditunjukkannya, organisasi yang berkepentingan (KAP, perusahaan klien, pemungut pajak, pasar modal pemerintah), dan masyarakat. Aspek psikologis yang banyak berperan dalam aktivitas auditor sebagai individu adalah *job burnout* dan *psychological well-being*.

Salah satu definisi *burnout* dapat diketahui dari Cordes & Dougherty (dikutip dari Murtiasri dan Ghozali, 2006) yang mengemukakan bahwa *burnout* adalah kondisi yang terjadi akibat gabungan dari tiga tendensi psikis, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*) dan sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*).

Pertama, *emotional exhaustion* adalah suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Individu yang mengalami *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan merasa tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya. Kedua, *reduced personal accomplishment* merupakan dampak dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini

ditandai dengan kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang telah dicapainya.

Ketiga, *depersonalization* adalah kecenderungan perasaan manusia terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang tidak acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

Definisi *burnout* juga dinyatakan oleh Feldman and Weitz 1988 (dikutip oleh Jones, Norman, and Wier, 2010) yang menyatakan bahwa *job burnout* adalah hasil dari akumulasi efek *role stress*. *Role stress* yang terdiri atas tiga dimensi (*role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) mungkin tidak akan menimbulkan dampak yang berlebihan jika terjadi tidak secara bersamaan, namun saat ketiga hal tersebut dialami secara bersamaan hal tersebut dapat menutupi sumber daya individu (Feldman dan Weitz, 1988 dalam Jones, Norman, dan Wier, 2010). Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *burnout* dapat terjadi setelah melalui jangka waktu yang cukup panjang dan dihasilkan dari akumulasi stres kerja.

*Psychological well-being* adalah sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Sikap positif tersebut ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya. Individu yang bersangkutan juga dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih

bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1989 dalam Rahayu, 2008). Ryff (1995) memaparkan enam dimensi *psychological well-being* berikut ini:

1. Dimensi Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*)

Dimensi ini berkaitan dengan penerimaan individu pada masa kini dan masa lalunya, *self-acceptance* juga berkaitan dengan sikap positif terhadap diri sendiri (Ryff, 1989 dalam Rahayu, 2008). Seorang individu dikatakan memiliki nilai *self-acceptance* yang tinggi apabila ia memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri, mampu menghargai dan menerima berbagai aspek yang baik maupun buruk dalam dirinya, dan merasa positif tentang kehidupan masa lalunya. Sedangkan individu dikatakan memiliki *self-acceptance* yang rendah apabila ia merasa tidak puas dengan dirinya sendiri, kecewa terhadap apa yang terjadi di masa lalu, bermasalah dengan kualitas tertentu pada dirinya dan selalu berharap menjadi berbeda dari dirinya sekarang.

2. Dimensi Relasi Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*)

Seseorang dikatakan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain apabila ia mampu menjalin hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dengan orang lain, mau memperhatikan kesejahteraan sesamanya, mampu menunjukkan empati, afeksi, dan intimitas. Hubungan positif dengan orang lain juga ditunjukkan dengan kemampuan memahami konsep memberi dan menerima dalam sebuah hubungan. Sedangkan seseorang yang memiliki

relasi positif pada tingkat yang rendah memiliki lebih sedikit hubungan yang dekat dan penuh kepercayaan dengan sesamanya, sulit menjadi pribadi yang hangat, terbuka, dan peduli terhadap orang lain. Lebih lanjut, ia juga terisolasi dan putus asa terhadap relasi interpersonal, dan tidak memiliki berkeinginan untuk berkompromi dan mempertahankan hubungan dengan orang lain.

3. Dimensi Autonomi (*Autonomy*)

Seseorang dikatakan memiliki autonomi yang tinggi apabila ia memiliki kemandirian dan mampu memutuskan segala sesuatu seorang diri, mampu bertahan dari tekanan-tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara yang pasti. Ciri lainnya adalah ia mampu mengevaluasi dirinya dengan standar yang telah ditetapkannya. Sedangkan individu yang memiliki autonomi rendah ditandai dengan sikap yang terlalu memperhatikan ekspektasi dan penilaian dari orang lain dan bergantung pada penilaian orang lain dalam membuat suatu keputusan penting.

4. Dimensi Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Seseorang dikatakan memiliki penguasaan lingkungan yang tinggi apabila ia memiliki kemampuan dalam mengelola atau menguasai lingkungannya dan mampu mengendalikan aktivitas eksternal. Selain itu ia juga mampu memanfaatkan peluang-peluang yang ada di sekitarnya dengan efektif dan mampu memilih atau menciptakan kondisi yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai personal. Sedangkan individu dikatakan memiliki

penguasaan lingkungan yang rendah apabila ia memiliki kesulitan dalam mengelola situasi sehari-hari, tidak mampu mengubah atau memperbaiki kondisi lingkungan sekitar, serta tidak tanggap terhadap peluang-peluang yang ada di sekitarnya.

5. Dimensi Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Seseorang dikatakan memiliki dimensi tujuan hidup yang tinggi apabila ia memiliki cita-cita dalam hidup, merasa memiliki arti terhadap kehidupan masa lalu dan masa kini, serta memiliki kepercayaan terhadap tujuan hidup yang diberikan dan memiliki target dalam kehidupannya setiap hari. Sedangkan individu yang memiliki dimensi tujuan hidup yang rendah ditandai dengan ketidakmampuan dalam menghargai hidup, hanya sedikit atau tidak memiliki target, keterarahan. Individu tersebut juga tidak memahami hikmah dari peristiwa yang terjadi di masa lalu.

6. Dimensi Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Seseorang dikatakan memiliki pertumbuhan pribadi yang tinggi ditandai dengan adanya perasaan untuk terus berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, dan memiliki kemampuan untuk merealisasikan kemampuan yang dimilikinya. Lebih lanjut, ia juga dapat merasakan peningkatan yang terjadi pada dirinya dan dapat berubah menjadi pribadi yang lebih efektif dan mengerti dirinya sendiri. Sedangkan seseorang yang memiliki nilai pertumbuhan personal yang rendah biasanya merasa mengalami stagnasi dalam hidupnya, selalu merasa bosan dan tidak tertarik

dengan kehidupannya. Ia juga kehilangan keinginan untuk berkembang dan tidak memiliki kemampuan dalam memperbaiki diri menuju perilaku dan kebiasaan baru yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, diketahui ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat *psychological well-being* setiap individu (Ryff, 1989; Ryff dan Keyes, 1995; Ryff, 1994; Ryff dan Essex, 1992; Safarino, 1990 dalam Rahayu, 2008). Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor Demografis, yang terdiri atas usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya.
2. Dukungan Sosial, yang terdiri atas dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasional.
3. Evaluasi terhadap pengalaman hidup, yang terdiri atas mekanisme perbandingan sosial, mekanisme perwujudan penghargaan, mekanisme persepsi diri terhadap tingkah laku, dan mekanisme pemusatan psikologis.
4. *Locus of Control Internal* atau *Locus of Control Eksternal* masing-masing individu.
5. Faktor Religiusitas yang terdiri atas doa, partisipasi aktif dalam kegiatan keagamaan, dan keterlibatan religius.

#### **2.1.5 Gaya Hidup Sehat dan *Vitality***

Menurut KBBI sehat didefinisikan sebagai keadaan yang baik seluruh badan dan bagian-bagiannya. Definisi lain diberikan oleh Danna and Griffin (dikutip oleh Jones, Norman, and Wier, 2010) yang mendefinisikan *healthy lifestyle* sebagai aktivitas

mempertahankan program pelatihan fisik rutin, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk alkohol dan tembakau. *World Health Organization* (WHO) memberikan definisi gaya hidup sehat berkaitan dengan tiga hal utama dalam hidup, yaitu:

1. Gaya hidup sehat adalah cara hidup yang meminimalisasi resiko penyakit-penyakit serius atau kematian. Meskipun tidak semua penyakit dapat dicegah, namun data WHO menunjukkan bahwa mayoritas kematian penduduk disebabkan oleh penyakit jantung koroner dan kanker paru-paru, yang seharusnya dapat dicegah sejak dini.
2. Gaya hidup sehat adalah cara hidup yang mampu membuat seseorang dapat menikmati kehidupannya. Hal ini disebabkan bahwa sehat tidak hanya berkaitan dengan sakit dan penyakit, namun juga berkaitan dengan kondisi fisik, mental, dan kesejahteraan sosial.
3. Gaya hidup sehat adalah gaya hidup yang dapat membantu seluruh anggota keluarga. Ketika seseorang melaksanakan gaya hidup sehat, maka ia adalah teladan yang baik bagi seluruh anggota keluarga, termasuk anak-anak. Menerapkan gaya hidup sehat berarti menciptakan lingkungan yang lebih baik, khususnya untuk pertumbuhan anak-anak, dan turut berkontribusi dalam membangun kesejahteraan dan kesuksesan anak-anak di masa yang akan datang.

Menurut WHO, setidaknya ada empat hal utama yang harus menjadi perhatian dalam menjalankan gaya hidup sehat. Empat hal tersebut adalah:



1. Rokok dan produk-produk tembakau lainnya

Rokok dan produk-produk tembakau lainnya memiliki potensi yang besar dalam menyebabkan gangguan pernapasan, penyakit jantung koroner, dan kanker bagi orang yang mengonsumsinya. Belum lagi potensi infeksi yang dapat terjadi di rongga dada, hidung, telinga, dan tenggorokan keluarga perokok yang dapat meningkat dua hingga tiga kali lipat. Oleh sebab itu WHO menganjurkan agar seseorang yang belum pernah merokok agar jangan sekali-sekali mencoba merokok, dan mengimbau agar para perokok untuk berhenti merokok demi kesehatan.

2. Aktivitas fisik

8 Aktivitas fisik diperlukan untuk menstimulasi sistem pemeliharaan dan perbaikan tubuh secara alami. Organ-organ tubuh, khususnya tulang, sendi, otot, dan jantung akan selalu terpelihara meskipun tubuh memiliki aktivitas tinggi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa aktivitas fisik berkaitan dengan kondisi fisik yang baik. Secara umum ada tiga komponen utama yang berkaitan dengan kondisi fisik yang baik, yaitu stamina, kekuatan, dan fleksibilitas tubuh. Kondisi fisik yang baik dapat dimiliki dengan berbagai cara yang sederhana dan murah untuk dijalankan secara rutin seperti berjalan kaki, bersepeda, *jogging*, atau berenang.

3. Makanan sehat dan asupan nutrisi berimbang

Menjadi hal yang sangat penting untuk menikmati makanan yang dikonsumsi sehari-hari, namun beberapa bukti menunjukkan bahwa

mayoritas masyarakat terlalu banyak mengonsumsi makanan yang mengandung lemak hewani yang berisiko bagi kesehatan tubuh. WHO menganjurkan agar setiap individu memperhatikan komposisi makanan yang dikonsumsinya. Setiap makanan yang dikonsumsi setiap hari idealnya mengandung beberapa nutrisi berikut:

- a. Kentang, roti, beras, atau sereal sebagai sumber karbohidrat yang memberi energi untuk seluruh aktivitas sehari-hari. Makanan tersebut juga merupakan sumber protein, vitamin, dan mineral.
- b. Buah dan sayuran sebagai sumber vitamin dan mineral. Ada pula yang menganjurkan untuk mengonsumsi kacang-kacangan sebagai sumber zat besi.
- c. Daging, telur, dan berbagai jenis ikan sebagai sumber lemak. Jenis makanan ini penting bagi tubuh, namun tidak boleh dikonsumsi dalam jumlah yang terlalu banyak. Jumlah lemak yang terlalu banyak dalam tubuh dapat meningkatkan potensi penyakit jantung koroner dan kelebihan berat badan.
- d. Susu dan produk olahan susu seperti keju dan yoghurt adalah sumber protein, vitamin, dan mineral yang baik. Pada situasi yang memungkinkan cobalah untuk mengonsumsi susu atau produk olahan susu yang rendah lemak.
- e. Minyak dan gula, bahan makanan ini diperlukan oleh tubuh dalam jumlah yang sangat sedikit.

#### 4. Minuman beralkohol

Pada beberapa lingkungan tertentu, mengonsumsi alkohol dalam jumlah yang sedikit membantu beberapa individu bergaul di lingkungannya, namun alkohol dalam jumlah yang berlebihan juga berbahaya bagi kesehatan tubuh. Terlalu sering mengonsumsi alkohol dalam jumlah banyak berbahaya bagi kesehatan tubuh sebab dapat meningkatkan resiko serangan stroke, kanker, sirosis hati, malnutrisi dan meningkatkan potensi kecelakaan di kantor, rumah, dan jalan raya. Dari segi psikologis, alkohol juga berpotensi menyebabkan depresi, tindak kekerasan, dan menjadi teladan yang buruk bagi lingkungan.

Kebiasaan seorang individu dalam menjalankan perilaku gaya hidup sehat erat kaitannya dengan *vitality*. *Vitality* dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi vitalitas. Secara sederhana KBBI mendefinisikan vitalitas sebagai kemampuan untuk bertahan hidup. Pandangan lain mendefinisikan *vitality* sebagai dimilikinya perasaan positif atas kehidupan dan energi (Ryan and Frederick, 1997). Ryan dan Frederick (1997) menyatakan bahwa perasaan positif ini semata-mata tidak hanya berkaitan dengan tingkat keaktifan, kemampuan tergugah, atau bahkan adanya cadangan kalori. Perasaan positif ini juga berkaitan dengan dimilikinya antusiasme dan semangat oleh setiap individu. Masing-masing individu memiliki pengalaman yang berbeda-beda berkaitan dengan *vitality*. Pengalaman tersebut tidak hanya berkaitan dengan hal-hal yang berpengaruh secara fisik seperti sakit, penyakit, dan kelelahan

fisik, tetapi juga berkaitan dengan faktor psikologis seperti perasaan jatuh cinta, dimilikinya tujuan, dan menjadi seorang yang berhasil.

#### **2.1.6 Profesi Akuntan Publik di Indonesia**

Salah satu definisi profesi akuntan publik dapat ditemukan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 17/PMK.01/2008 Tentang Jasa Akuntan Publik. Akuntan Publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan. Sedangkan Kantor Akuntan Publik yang selanjutnya disebut KAP, adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam memberikan jasanya. Bidang jasa Akuntan Publik dan KAP adalah attestasi, yang meliputi:

- a. jasa audit umum atas laporan keuangan
- b. jasa pemeriksaan atas laporan keuangan prospektif
- c. jasa pemeriksaan atas pelaporan informasi keuangan proforma
- d. jasa reviu atas laporan keuangan
- e. jasa attestasi lainnya sebagaimana tercantum dalam SPAP.

Selain jasa sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 17/PMK.01/2008 Tentang Jasa Akuntan Publik, Akuntan Publik dan KAP dapat memberikan jasa audit lainnya dan jasa yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, manajemen, kompilasi, perpajakan, dan konsultasi sesuai dengan kompetensi Akuntan Publik dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perkembangan berbagai bidang kehidupan, khususnya bidang ekonomi menjadi salah satu faktor penyebab profesi akuntan publik tumbuh dan berkembang di

Indonesia. Keberadaan profesi akuntan publik di Indonesia sungguh diakui dan didukung oleh pemerintah. Dukungan tersebut dituangkan dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik yang menyatakan bahwa profesi akuntan publik memiliki peranan yang besar dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat dan efisien serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan. Sebagai salah satu profesi pendukung kegiatan dunia usaha, dalam era globalisasi perdagangan barang dan jasa, kebutuhan pengguna jasa akuntan publik akan semakin meningkat, terutama kebutuhan atas kualitas informasi keuangan yang digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Profesi akuntan publik di Indonesia menanggung beban kerja yang cukup berat sebab UU Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik pasal dua mengatur bahwa wilayah kerja akuntan publik meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Wilayah kerja yang luas membuka peluang bagi para akuntan publik untuk mendapat tugas mengobservasi langsung keberadaan persediaan, peralatan, atau mesin-mesin yang dimiliki perusahaan tidak hanya di kota tempat KAP beroperasi namun juga kota-kota lain di seluruh wilayah nusantara.

Lebih lanjut, secara umum situasi kerja auditor di Indonesia dapat dibagi menjadi dua periode yaitu *busy season* dan *low season*. Masa *busy season* auditor di Indonesia biasanya berlangsung sejak bulan November hingga bulan Maret tahun berikutnya. Pada bulan-bulan tersebut auditor mulai melakukan *interim fieldwork* atau kerja lapangan sebelum klien melakukan tutup buku laporan keuangan di bulan Desember. Setelah bulan Desember, auditor melakukan *final fieldwork* untuk

melengkapi *interim fieldwork* berdasarkan laporan keuangan klien yang dibuat per bulan Desember. Masa sibuk ini terus berlangsung hingga bulan Maret, April atau Mei yang biasanya merupakan *deadline* penerbitan laporan keuangan yang telah diaudit.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan *role stress*, *job burnout*, *job outcomes* telah banyak dilakukan di Indonesia. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Murtiasri dan Ghozali (2006) yang menguji kembali kondisi *burnout* sebagai mediasi antara *role stressor* dengan *job outcomes* pada profesi auditor di Indonesia. Responden dalam penelitian ini adalah auditor KAP di seluruh Indonesia yang terdaftar pada Direktori Kantor Akuntan Publik tahun 2004. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) kondisi *burnout* akan muncul karena adanya pengaruh *role stressor* dan selanjutnya *burnout* tersebut akan mempengaruhi *behavioral outcomes* (kecuali *turnover intention*) dan (ii) *burnout* merupakan mediator bagi variabel kelebihan beban kerja (*role overload*) terhadap *job outcomes*, namun bukan mediator bagi variabel konflik peran (*role conflict*) dan ambiguitas peran (*role ambiguity*).

Penelitian lain dilakukan Agustina (2008) yang bertujuan menguji kembali penelitian Fisher (2001). Responden pada penelitian ini adalah auditor junior yang bekerja di KAP Big Four di DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* dan *job performance* auditor dan (ii) *role conflict*,

*role ambiguity*, dan *role overload* secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap *job satisfaction* dan *job performance* auditor.

Dari hasil penelitian Astriana (2009) diketahui bahwa variabel *exercised responsibility*, *job experience* dan *job autonomy* berpengaruh positif terhadap *job performance*, dan variabel *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Penelitian yang dilakukan Sinaga dan Sinambela (2013) yang menguji pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada KAP di kota Medan. Hasil penelitian ini adalah (i) stres kerja mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja auditor secara signifikan, (ii) motivasi kerja mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan, dan (iii) stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan.

Hingga usulan penelitian ini dibuat belum ditemukan penelitian yang menganalisis pengaruh gaya hidup sehat terhadap *psychological well-being* dan dampaknya pada auditor KAP. Penelitian terdahulu yang paling terkait adalah penelitian yang dilakukan Jones, Norman, dan Ambrose. Penelitian tersebut dilakukan di Amerika Serikat yang dituangkan dalam jurnal berjudul *Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting* yang diterbitkan oleh *American Accounting Association* pada tahun 2010. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif *role stress* dan *job burnout* dapat diminimalisasi oleh *healthy lifestyle* dengan dimediasi oleh *vitality* dan *psychological well-being*.

Berikut ini pada Tabel 2.1 disajikan tabel ringkasan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh *role stress* terhadap *job outcomes* auditor KAP.

**Tabel 2.1**  
**RINGKASAN PENELITIAN-PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama dan Tahun Peneliti	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Eka Murtiasri dan Imam Ghozali (2006)	<p>Independen: <i>role stressor (role ambiguity, role conflict, role overload)</i></p> <p>Dependen: <i>job outcome (job satisfaction, turnover intentions, job performance)</i></p> <p>Variabel mediasi: <i>job burnout</i></p> <p>Alat Analisis: <i>Structural Equation Model</i> dengan model Lisrel 8,54</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi <i>burnout</i> akan muncul karena adanya pengaruh <i>role stressor</i> dan selanjutnya <i>burnout</i> tersebut akan mempengaruhi <i>behavioral outcomes</i> (kecuali <i>turnover intention</i>).</li> <li>2. <i>Burnout</i> merupakan mediator bagi variabel kelebihan beban kerja (<i>role overload</i>) terhadap <i>job outcomes</i>, namun bukan mediator bagi variabel konflik peran (<i>role conflict</i>) dan ambiguitas peran (<i>role ambiguity</i>).</li> </ol>
2	Lidya Agustina (2008)	<p>Independen: <i>role conflict, role ambiguity, role overload</i></p> <p>Dependen: <i>job performance, job satisfaction</i></p> <p>Alat Analisis : analisis jalur</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Role conflict, role ambiguity, dan role overload</i> secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>job performance</i> auditor junior yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big4 di wilayah DKI Jakarta.</li> <li>2. <i>Role conflict, role ambiguity, dan role overload</i> secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>job performance</i> auditor junior</li> </ol>



			yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big 4 di wilayah DKI Jakarta.
3	Novika Astriana (2009)	<p>Independen: <i>exercised responsibility, job experience, job autonomy</i> dan <i>role ambiguity</i></p> <p>Dependen: <i>job performance</i></p> <p>Alat Analisis : regresi linier berganda</p>	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel <i>exercised responsibility, job experience</i> dan <i>job autonomy</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i> , dan variabel <i>role ambiguity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job performance</i> .
4	Ambrose Jones, III, Carolyn Strand Norman, dan Benson Wier (2010)	<p>Eksogen: <i>role stressor (role ambiguity, role conflict, role overload)</i> dan <i>healthy life style</i></p> <p>Endogen: <i>job outcome (job satisfaction, job performance, turnover intentions)</i></p> <p>Mediasi: <i>job burnout, psychological well-being, vitality</i></p> <p>Alat Analisis: <i>Structural Equation Model</i></p>	Pengaruh negatif <i>role stress</i> dan <i>job burnout</i> dapat diminimalisasi oleh <i>healthy lifestyle</i> dengan dimediasi oleh <i>vitality</i> dan <i>psychological well-being</i> .
5	Timbul Sinaga dan Mutiara Sinambela (2013)	Independen: Stres kerja, yang terdiri dari lima sub variabel yaitu konflik kerja, beban	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres kerja mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja auditor secara signifikan.</li> <li>2. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan</li> </ol>

	kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan.  Intervening : motivasi kerja  Independen: kinerja  Alat Analisis : regresi linier berganda	3. Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan.
--	--	---

Sumber: Data sekunder diolah, 2014

Penelitian ini mereplikasi penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada desain kuesioner, metode pengumpulan data, lokasi penelitian, dan metode pengujian hipotesis. Kuesioner penelitian didesain dalam sebuah *booklet* yang diantarkan langsung pada auditor KAP di Jawa Tengah (Semarang dan Solo) dan DIY dan diisi secara manual selama periode waktu yang ditentukan yaitu dua minggu. Pada penelitian ini digunakan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *component* atau *variance* yang lebih dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS) dan disusun menggunakan model pengukuran refleksif.

### 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Hubungan logis antara variabel dalam penelitian ini akan dipaparkan dan divisualisasikan sebagai berikut. *Role stressor* terdiri atas tiga dimensi yaitu, *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*. *Job burnout*, *vitality*, dan *psychological well-being* berperan sebagai variabel mediating dalam penelitian ini. *Job outcomes* juga terdiri atas tiga dimensi yaitu *job satisfaction*, *job performance*, dan *turnover intentions*. Tingginya tingkat *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* akan berhubungan negatif dengan *job satisfaction* dan *job performance* serta berhubungan positif terhadap *turnover intentions*. Dalam penelitian ini, hubungan antara *role stressor* terhadap *job outcomes* dianalisis melalui pengaruh-pengaruh yang diberikan oleh *role stressor* terhadap *job outcomes* melalui *job burnout* dan *psychological well-being* sebagai variabel mediating.

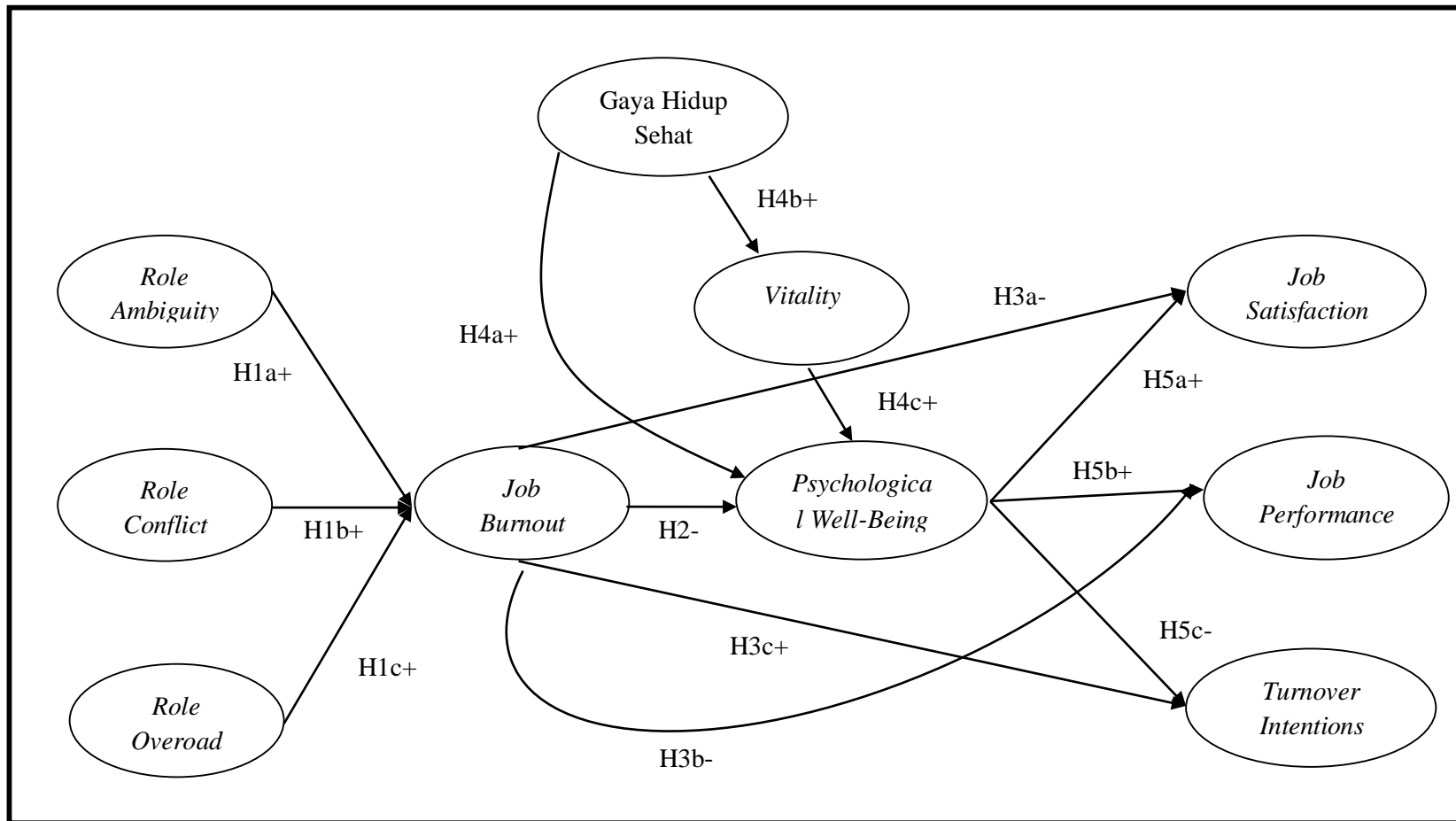
Pada masa sekarang ini para pekerja profesional cenderung tidak mampu menghindari adanya stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan. Situasi tersebut juga dialami oleh auditor. *Role stressor* yang berlarut-larut akan menumbuhkan *job burnout* dan menurunkan tingkat *psychological well-being* auditor. Oleh sebab itu, auditor memerlukan sebuah mekanisme yang mampu mengatasi dampak negatif *role stressor* sehingga mampu mempertahankan atau meningkatkan *job outcomes*. *Role stressor* yang berlarut-larut akan menumbuhkan *job burnout* dan menurunkan tingkat *psychological well-being* auditor.

Membiasakan gaya hidup sehat menjadi salah satu upaya dari tingkat individu untuk mengatasi *role stressor* yang dialami auditor. Gaya hidup sehat yang diterapkan oleh auditor diharapkan dapat meningkatkan *vitality* dan *psychological well-being*

masing-masing individu. Kebugaran tubuh dan kualitas psikologi yang baik akan membantu auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Pada akhirnya kualitas *job satisfaction* dan *job performance* dapat ditingkatkan, serta kuantitas *turnover intentions* pada auditor juga dapat ditekan.

Berdasarkan pemaparan tersebut kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat divisualisasikan dalam Gambar 2.1. Gambar 2.1 adalah visualisasi hubungan yang logis antar variabel dalam penelitian ini. Terdapat sepuluh variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Garis lurus dalam gambar menandakan adanya hubungan positif maupun negatif antar variabel. Garis lurus ini juga yang membentuk hipotesis penelitian.

**Gambar 2.1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**



## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Hubungan antara *role stress* dengan *job burnout*

*Role theory* merujuk pada peran yang dimainkan oleh individu. *Role theory* juga menjelaskan adanya serangkaian pola perilaku yang berkaitan erat dengan seseorang yang menempati posisi tertentu dalam sebuah unit sosial. Pada beberapa kondisi, seringkali peran yang “dimainkan” oleh individu berubah menjadi *role stress* bagi individu tersebut. Secara umum *role stress* dibagi ke dalam tiga dimensi yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*. *Role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* pada level tertentu dapat menjadi motivasi bagi individu, namun *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* pada level yang tinggi akan meningkatkan *job burnout* yang dialami individu.

Freudenberger (dalam Jones, Norman, dan Wier, 2010) memaparkan bahwa *burnout* terjadi setelah melalui periode waktu yang panjang dan melewati beberapa tahapan. Beberapa individu dapat melewati tahapan-tahapan tersebut, namun ada pula beberapa individu yang mengalaminya secara tumpang tindih. Tahapan-tahapan tersebut adalah tekanan untuk membuktikan diri sendiri, bekerja lebih keras, pengabaian kebutuhan, penempatan konflik yang tidak tepat, revisi nilai-nilai, penyangkalan munculnya masalah, penarikan diri dengan menjadi penyendiri, perubahan perilaku, kekosongan dalam diri, depresi dan kehancuran mental dan fisik.

Hasil penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010) mengungkapkan adanya hubungan positif antara *role ambiguity* dan *role overload* dengan *job burnout*.

Berdasarkan pemaparan di atas hubungan antara *role stressor* dan *job burnout* dapat dirumuskan ke dalam hipotesis berikut:

**H1a: *Role ambiguity* pada level yang tinggi akan berhubungan positif dengan *job burnout*.**

**H1b: *Role conflict* pada level yang tinggi akan berhubungan positif dengan *job burnout*.**

**H1c: *Role overload* pada level yang tinggi akan berhubungan positif dengan *job burnout*.**

#### **2.4.2 Hubungan antara *job burnout* dengan *psychological well-being* dan *job outcomes***

Cordes dan Dougherty (dalam Jones, Norman, dan Wier 2010) memaparkan banyak konsekuensi negatif dari hubungan antara *role stress* dan *burnout* dengan individu dan organisasi. Konsekuensi *burnout* terhadap individu adalah adanya kemunduran *physical well-being* dengan ciri-ciri timbulnya sindrom sakit kepala, insomnia, dan berbagai masalah pencernaan. *Burnout* juga membawa konsekuensi terhadap *psychological well-being*, yang ditandai dengan penurunan penghargaan diri, depresi, kegelisahan, ketidakberdayaan, dan menjadi cepat marah. Dampak berbahaya *burnout* menjadi jelas pada hubungan interpersonal dengan keluarga, teman, dan rekan kerja.

Dalam penelitiannya, Jones, Norman, dan Wier (2010) mengungkapkan adanya hubungan negatif antara *job burnout* pada level yang tinggi dengan *psychological well-being*. Penelitian tersebut juga mengungkapkan adanya hubungan negatif antara *job burnout* pada level yang tinggi dengan *job satisfaction* dan *job performance* serta hubungan positif antara *job burnout* pada level yang tinggi dengan *turnover intentions*. Berdasarkan pemaparan di atas, hubungan antara

*job burnout*, *psychological well-being*, dan *job outcomes* dapat disajikan dalam hipotesis berikut:

**H2: *Job burnout* pada level yang tinggi akan berhubungan negatif dengan *psychological well-being*.**

**H3a: *Job burnout* pada level yang tinggi dan tidak dimediasi oleh *psychological well-being* akan berhubungan negatif dengan *job satisfaction*.**

**H3b: *Job burnout* pada level yang tinggi dan tidak dimediasi oleh *psychological well-being* akan berhubungan negatif dengan *job performance*.**

**H3c: *Job burnout* pada level yang tinggi dan tidak dimediasi oleh *psychological well-being* akan berhubungan positif dengan *turnover intentions*.**

#### **2.4.3 Hubungan antara gaya hidup sehat dan *vitality* dengan *psychological well-being***

Ryan dan Frederick (dalam Norman, Jones, dan Wier, 2010) menemukan bahwa bahwa vitalitas seseorang, secara subjektif berkaitan dengan *somatic issues* dan *physical concern*. Lebih lanjut, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *vitality* secara signifikan berhubungan dengan motivasi diri. Motivasi diri masing-masing individu akan dapat tumbuh apabila terfasilitasi oleh kondisi tubuh yang sehat, yang dapat diperoleh dengan berolahraga secara teratur.

Dengan melihat konsekuensi yang ditimbulkan oleh *role stress* yang dialami individu maupun organisasi, Danna dan Griffin (dalam Norman, Jones, dan Wier, 2010) menekankan diperlukan adanya intervensi untuk meningkatkan *coping mekanisme* pada tingkat individual. Lazarus dan Folkman (dalam Norman, Jones, dan Wier, 2010) mendefinisikan “*coping*” sebagai usaha perubahan kognitif dan perilaku secara konstan untuk mengelola tuntutan internal atau eksternal yang



melebihi sumber daya seseorang. *Coping* dapat juga dipandang sebagai proses mengelola tekanan (*stressful*).

Lazarus dan Folkman menyarankan bahwa usaha meningkatkan *physical well-being* dianggap memberi sebuah pengaruh positif pada *psychological well-being*. *Physical well-being* adalah bentuk kualitas fisik yang dapat berupa aktivitas berolahraga. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa aktivitas berolahraga berkaitan dengan peningkatan *psychological well-being*. Berdasarkan pemaparan di atas, hubungan antara gaya hidup sehat, *vitality*, *psychological well-being* dan *job outcomes* dapat disajikan dalam hipotesis berikut:

**H4a: Gaya hidup sehat akan berhubungan positif dengan *psychological well-being***

**H4b: Gaya hidup sehat akan berhubungan positif dengan *vitality***

**H4c: *Vitality* akan berhubungan positif dengan *psychological well-being***

#### **2.4.4 Hubungan antara *psychological well-being* dengan *job outcomes***

Mc Auley dan Blissmer (dalam Norman, Jones, dan Wier, 2010) menjelaskan bahwa aktivitas fisik mengambil peranan penting pada kesehatan fisik dan psikologi. Beberapa penelitian lainnya juga mengungkapkan bahwa aktivitas fisik juga mempengaruhi *job outcomess* (*job satisfaction*, *job performance*, dan *turnover intentions*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jones, Norman, dan Wier (2010) mengungkapkan adanya hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *job satisfaction* dan *job performance* serta hubungan negatif antara *psychological well-being* dengan *turnover intentions*. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disusun hipotesis penelitian berikut ini.

**H5a: Gaya hidup sehat yang dimediasi oleh *vitality* dan peningkatan *psychological well-being*, akan mengurangi efek negatif dari *role stress*,**

yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, sehingga menghasilkan hubungan positif dengan *job satisfaction*.

**H5b:** Gaya hidup sehat yang dimediasi oleh *vitality* dan peningkatan *psychological well-being* akan mengurangi efek negatif dari *role stress*, yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, sehingga menghasilkan hubungan positif dengan *job performance*.

**H5c:** Gaya hidup sehat yang dimediasi oleh *vitality* dan peningkatan *psychological well-being*, akan mengurangi efek negatif dari *role stress*, yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, sehingga menghasilkan hubungan negatif dengan *job turnover intentions*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian ini berisi deskripsi variabel penelitian yang terdiri dari variabel eksogen, variabel endogen, dan variabel mediating, definisi operasional variabel, cara pengukuran variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data.

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan variabel eksogen, variabel endogen, dan variabel mediating yang melibatkan sepuluh variabel penelitian. Berikut ini pemaparan terkait dengan variabel penelitian dan definisi operasional variabel.

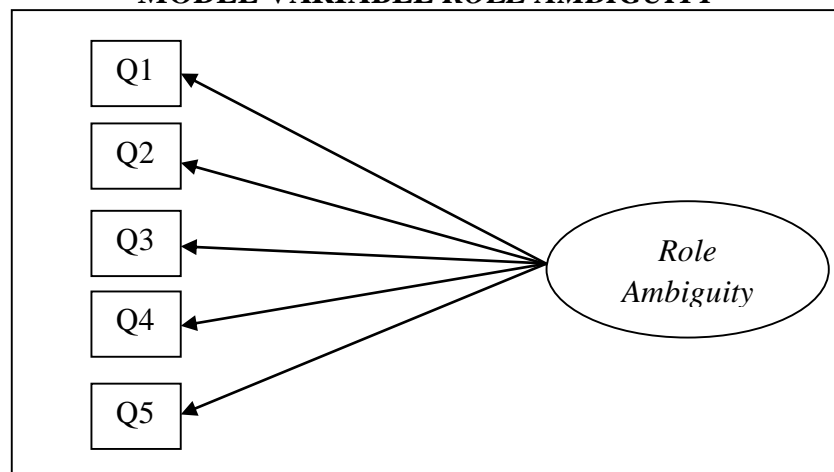
1. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah gaya hidup sehat dan *role stress* yang terdiri atas tiga dimensi yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*.
2. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah *job outcomes* yang terdiri atas tiga dimensi yaitu *job satisfaction*, *job performance*, dan *turnover intentions*.
3. Variabel mediating dalam penelitian ini adalah *job burnout*, *psychological well-being*, dan *vitality*.

##### **3.1.1 Role Ambiguity (RA)**

*Role ambiguity* adalah situasi yang terjadi ketika individu kekurangan informasi untuk menyelesaikan perannya di sebuah organisasi. *Role ambiguity* dapat mengarahkan auditor pada ketidakpastian berkaitan dengan ekspektasi

*supervisor* dan klien (Senatra 1980; Khan *et al.*, 1964 dalam Jones, Norman, dan Wier 2010). Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan Rizzo *et al* pada tahun 1970. Dalam penelitian ini responden diminta untuk menjawab lima pertanyaan dengan skala like likert 1 – 7 yang digunakan untuk mengukur *role ambiguity*. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat *role ambiguity* yang dialami responden.

**Gambar 3.1**  
**MODEL VARIABEL ROLE AMBIGUITY**



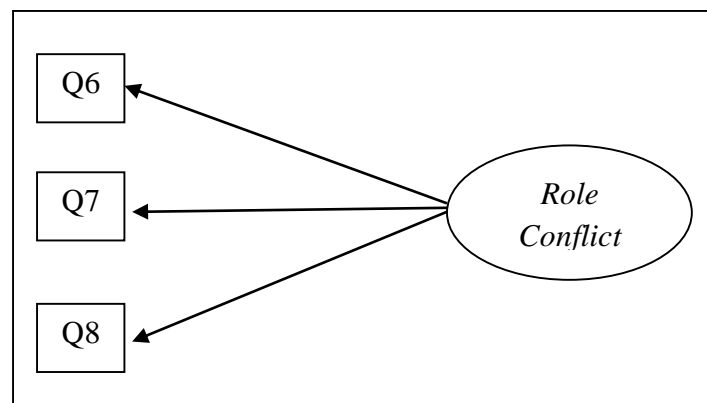
Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

### 3.1.2 *Role Conflict* (RC)

*Role conflict* adalah situasi yang muncul saat individu dihadapkan pada lebih dari satu tekanan atau ekspektasi dan salah satu pihak yang berkepentingan menyebabkan pemenuhan ekspektasi dengan pihak lainnya menjadi sulit atau mustahil (Khan *et al.*, 1964 dalam Jones, Norman, dan Wier 2010). Pada situasi ekstrem, hal tersebut meliputi situasi saat dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan (Robbins, 2008).

Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan Rizzo *et al* pada tahun 1970. Setiap responden diminta untuk menjawab tiga pertanyaan dengan skala like likert 1 - 7 yang digunakan untuk mengukur *role conflict*. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat *role conflict* yang dialami responden.

**Gambar 3.2**  
**MODEL VARIABEL *ROLE CONFLICT***

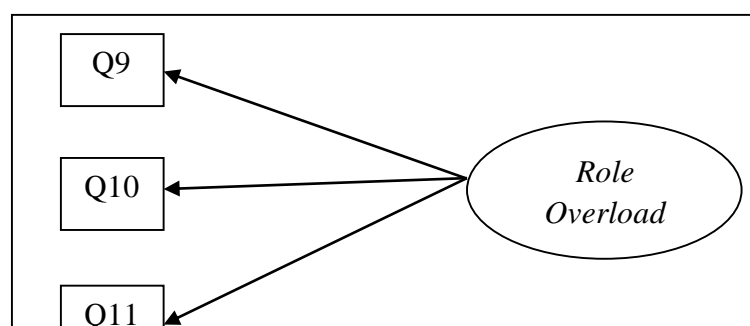


Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

### 3.1.3 *Role Overload (RO)*

*Role overload* adalah situasi yang terjadi apabila seorang karyawan harus melaksanakan sejumlah tugas yang masuk akal bila dikerjakan satu per satu, namun tugas-tugas tersebut menjadi sulit untuk dilaksanakan apabila harus dilaksanakan secara bersamaan dalam periode waktu yang telah ditentukan (Schick *et al.*, 1990 dalam Jones, Norman, dan Wier 2010). Variabel ini diukur menggunakan item pengukuran yang dikembangkan Beehr *et al* pada tahun 1976. Responden diminta untuk menjawab tiga buah pertanyaan dengan skala like likert 1 – 7. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat *role overload* yang dialami responden.

**Gambar 3.3**  
**MODEL VARIABEL *ROLE OVERLOAD***

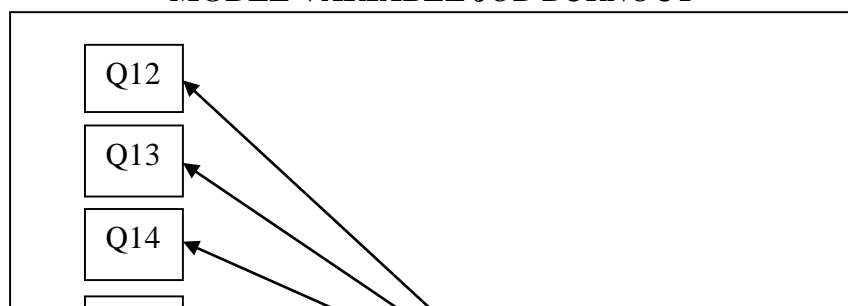


Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

### 3.1.4 *Job Burnout (JB)*

*Job burnout* adalah hasil dari akumulasi efek *role stress*. *Role stress* yang terdiri atas tiga dimensi (*role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) mungkin tidak akan berlebihan jika terjadi tidak secara bersamaan, namun saat ketiga hal tersebut dialami secara bersamaan hal tersebut dapat menutupi sumber daya individu (Feldman dan Weitz 1988 dalam Jones, Norman, dan Wier 2010). Variabel ini berperan sebagai variabel mediating dan diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* yang dikembangkan oleh Maslach pada tahun 1982. Responden diminta untuk menjawab sembilan pertanyaan dengan skala like likert 1 – 7. Skor yang rendah menunjukkan bahwa responden tidak mengalami *job burnout* atau mengalami pada tingkat yang rendah.

**Gambar 3.4**  
**MODEL VARIABEL *JOB BURNOUT***

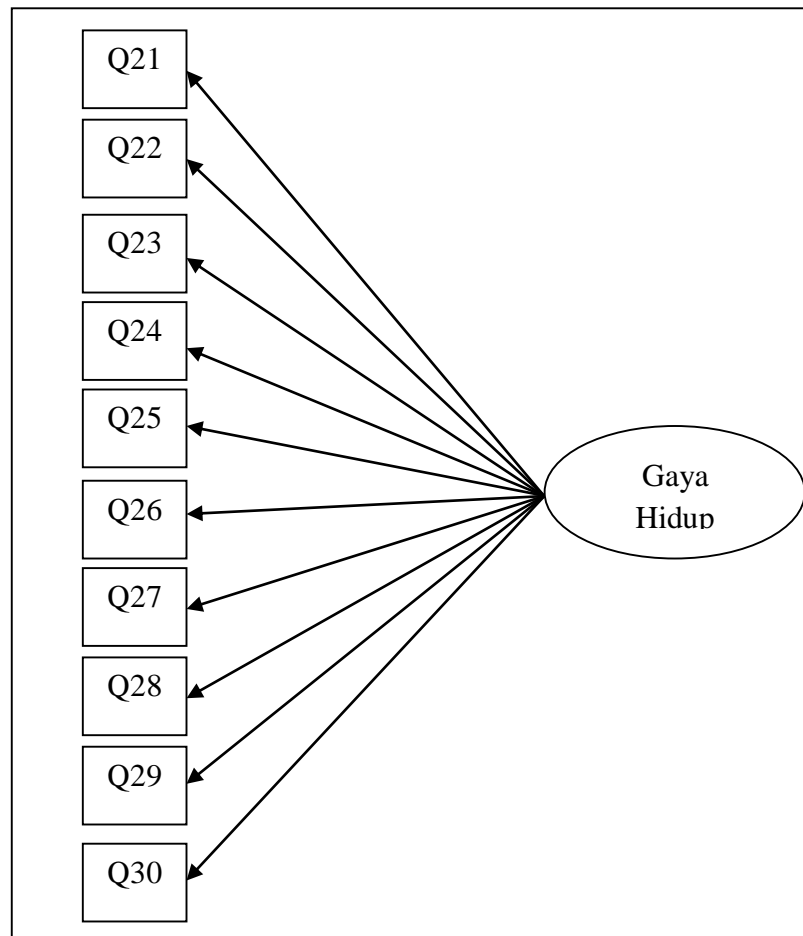


Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

### **3.1.5 Gaya Hidup Sehat (GHS)**

Gaya hidup sehat didefinisikan sebagai aktivitas mempertahankan program pelatihan fisik secara rutin, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk-produk yang mengandung alkohol dan tembakau (Danna dan Griffin 1999 dalam Jones, Norman, dan Wier 2010). Pada penelitian ini gaya hidup sehat diukur menggunakan *Exercise Orientation Questionnaire* (EOQ) yang dikembangkan oleh Yates *et al* pada tahun 1999. Responden diminta untuk menjawab sepuluh pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel gaya hidup sehat. Pertanyaan disusun menggunakan skala like likert 1 – 7, skor yang rendah menunjukkan masih rendahnya kebiasaan gaya hidup sehat yang dilakukan oleh responden.

**Gambar 3.5**  
**MODEL VARIABEL GAYA HIDUP SEHAT**



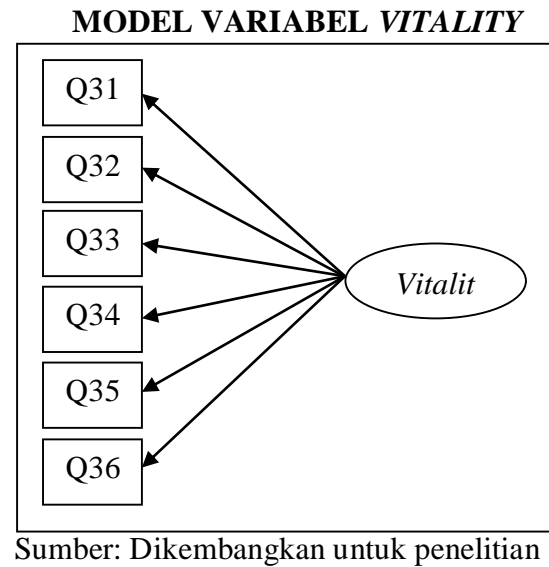
Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

### 3.1.6 *Vitality* (V)

*Vitality* didefinisikan sebagai dimilikinya perasaan positif atas kehidupan dan energi (Ryan and Frederick 1997). Variabel ini diukur menggunakan enam instrumen yang dikembangkan oleh Ryan dan Frederick (1997) dan dimodifikasi oleh Bostic *et al* (2000). Pada penelitian ini responden dimintan untuk menjawab enam buah pertanyaan dengan menggunakan skala like likert 1 – 7. Skor yang rendah menunjukkan *vitality* masing-masing responden ada pada tingkat yang rendah.

**Gambar 3.6**

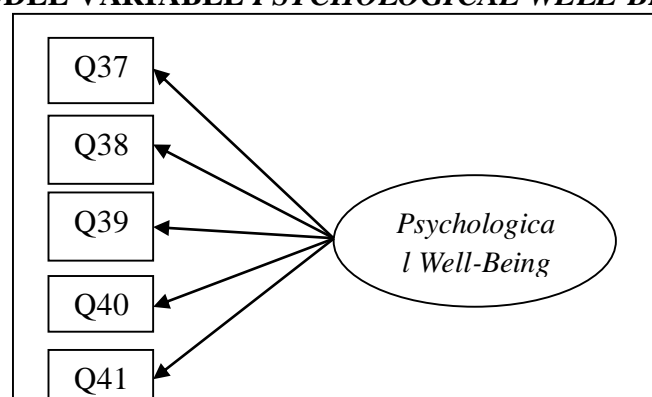




### 3.1.7 *Psychological Well-being (PWB)*

*Psychological well-being* adalah sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1989 dalam Rahayu, 2008). Pada penelitian ini *psychological well-being* diukur menggunakan *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*. Responden penelitian diminta untuk menjawab lima pertanyaan dengan menggunakan skala like likert 1 - 7 untuk mengukur variabel *psychological well-being*. Skor yang rendah menunjukkan tingkat *psychological well-being* responden yang rendah.

**Gambar 3.7**  
**MODEL VARIABEL *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING***

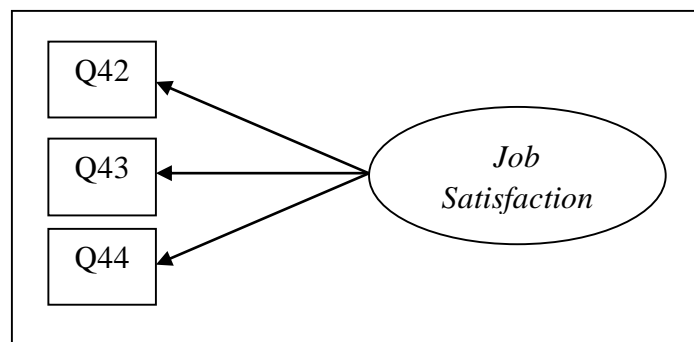


Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

### 3.1.8 *Job Satisfaction (JS)*

Pada penelitian ini *job satisfaction* (kepuasan kerja) didefinisikan sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Locke, 1976 dalam Setiawan dan Ghazali, 2006). Variabel ini diukur menggunakan Hoppock's Scale. Para responden penelitian ini diminta untuk menjawab tiga buah pertanyaan dengan skala like likert 1 -7. Skor yang rendah menunjukkan tingkat *job satisfaction* yang rendah pada responden.

**Gambar 3.8**  
**MODEL VARIABEL *JOB SATISFACTION***



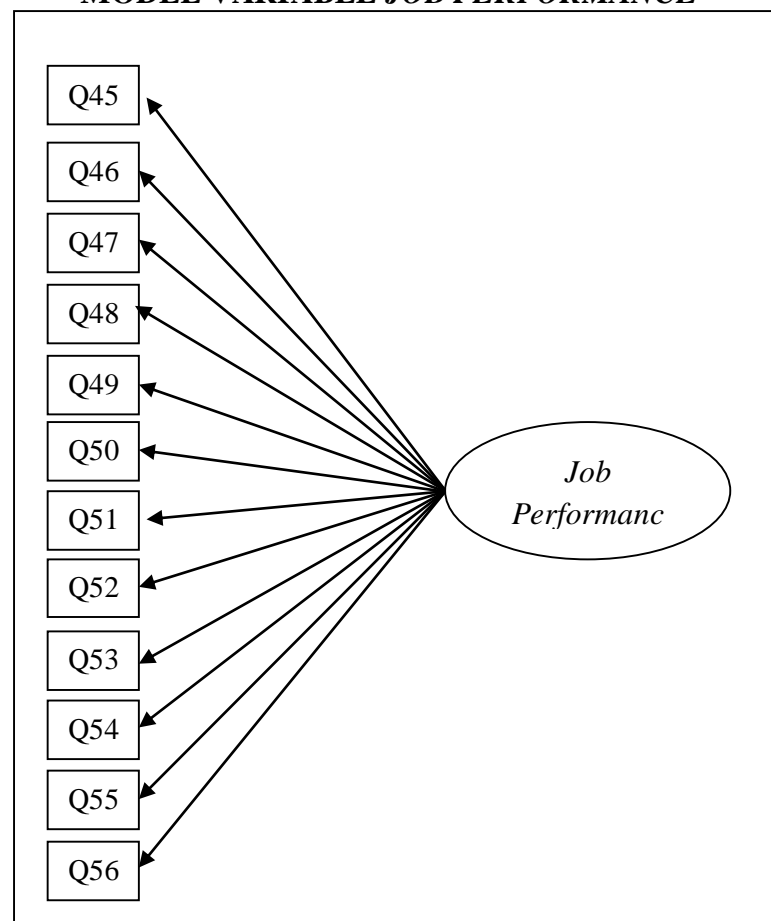
Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

### 3.1.9 *Job Performance (JP)*

*Job performance* dapat didefinisikan sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi. Standar prestasi

ini telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja dan dapat berupa standar kualitatif maupun kuantitatif (Cahyono, 2008). Variabel *job performance* diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi dari Choo (1986). Responden diminta untuk menjawab 12 pertanyaan yang menggunakan skala like likert 1 – 7. Skor yang rendah menunjukkan *job performance* responden yang rendah.

**Gambar 3.9**  
**MODEL VARIABEL *JOB PERFORMANCE***



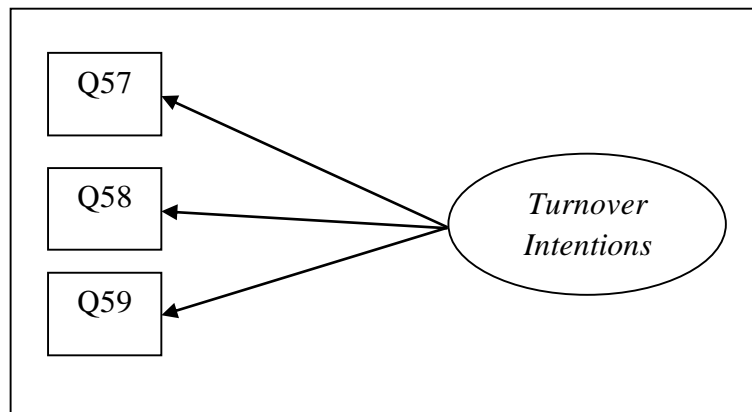
Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

### 3.1.10 *Turnover Intentions* (TI)

Dalam Bahasa Indonesia, *turnover intentions* dapat diterjemahkan menjadi keinginan untuk keluar dari organisasi. *Turnover intentions* dapat diartikan sebagai

kecenderungan sikap karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan di masa yang akan datang (Low *et al.*, 2001 dalam Carolina, 2012). Pada penelitian ini variabel *turnover intentions* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Chatman (1991). Responden diminta untuk menjawab tiga buah pertanyaan yang menggunakan skala like likert 1-7. Skor yang rendah menunjukkan responden tidak memiliki keinginan untuk berpindah organisasi atau memiliki keinginan untuk berpindah organisasi pada tingkat yang rendah.

**Gambar 3.10**  
**MODEL VARIABEL *TURNOVER INTENTIONS***



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Jawa Tengah dan DIY. Populasi ini dipilih sebab Jawa Tengah dan DIY termasuk propinsi yang kegiatan perekonomiannya cukup tinggi. Dua propinsi ini adalah lokasi yang dipilih oleh banyak perusahaan untuk mendirikan kantor pusat, kantor cabang, ataupun pabrik. Banyaknya aktivitas perusahaan ini membutuhkan banyak

peran auditor, sehingga fenomena *role stress* yang dialami auditor dipandang cukup tinggi dan layak untuk dikaji.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di KAP dapat di simpulkan bahwa jumlah seluruh auditor yang bekerja di KAP di Jawa Tengah dan DIY kurang lebih berjumlah 310 orang. Angka ini didapatkan dari keterangan pihak KAP bahwa auditor yang bekerja di KAP rata-rata berjumlah 10 – 20 orang. Dengan menggunakan asumsi setiap KAP mempekerjakan 10 orang auditor, maka jumlah seluruh auditor yang bekerja di KAP adalah 310 orang (10 x 31). Kata “kurang lebih” digunakan sebab pada saat ini tidak ditemukan direktori yang mampu menyediakan data mengenai jumlah valid seluruh auditor KAP di Jawa Tengah dan DIY. Data ini diperoleh berdasarkan wawancara dengan pihak yang terkait.

Setelah populasi ditentukan, prosedur yang selanjutnya dilakukan adalah penentuan sampel. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan metode *convenience sampling*. Metode ini dipilih karena pada saat ini tidak ditemukan direktori yang mampu menyediakan data mengenai jumlah valid seluruh auditor KAP di Jawa Tengah dan DIY. Auditor yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini adalah auditor profesional pria dan wanita yang bekerja di bidang audit, perpajakan, konsultan, dan bidang penugasan lainnya. Seluruh responden berasal dari berbagai jenjang karir, mulai dari auditor junior, auditor senior, manajer, dan partner.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner penelitian yang dikirimkan langsung

kepada responden penelitian. Untuk kepentingan penelitian, data seluruh KAP yang terdapat di Jawa Tengah dan DIY diperoleh dari Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia melalui web resmi <http://www.iapi.or.id/iapi/>. Data yang diperoleh melalui kuesioner juga dilengkapi dengan data yang berasal dari studi pustaka dan hasil wawancara dengan pihak terkait.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Sesuai dengan saran dari penelitian terdahulu, penelitian selanjutnya diharapkan dilaksanakan pada *busy season* agar dapat memperoleh data penelitian yang lengkap dan akurat berkaitan dengan pengaruh gaya hidup sehat terhadap *psychological well-being* dan dampaknya pada auditor KAP. Penelitian ini dilaksanakan pada akhir bulan November sampai Desember yang merupakan awal *busy season*. Penentuan waktu penelitian ini sesuai dengan anjuran yang diberikan peneliti terdahulu. Pemilihan waktu penelitian ini dilandasi dengan pertimbangan sebab pada masa ini para auditor mulai berhadapan dengan *role stress* sehingga diperoleh data penelitian yang lengkap dan akurat berkaitan dengan pengaruh gaya hidup sehat terhadap *psychological well-being* dan dampaknya pada auditor KAP.

Pengisian kuisisioner dilakukan secara manual oleh auditor yang bekerja di KAP. Kuesioner pada penelitian ini terdiri atas pertanyaan tertutup yang terbagi menjadi delapan bagian. Kuesioner penelitian disusun dengan menggunakan skala like likert 1 – 7. Pemberian skor dengan menggunakan skala like likert tujuh poin dengan rincian sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju mendapat skor 7
- b. Jawaban Setuju mendapat skor 6
- c. Jawaban Cenderung Setuju mendapat skor 5
- d. Jawaban Netral mendapat skor 4
- e. Jawaban Cenderung Tidak Setuju mendapat skor 3
- f. Jawaban Tidak Setuju mendapat skor 2
- g. Jawaban Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1

Penyusunan kuesioner dilakukan dengan menggunakan beberapa prosedur untuk mengurangi efek potensial bias dan ketidakakuratan data. Prosedur yang digunakan adalah:

1. Kuesioner dibuat bersifat anonim atau tidak mencantumkan identitas pribadi responden. Hal ini dilakukan agar para responden dapat mengisi kuesioner dengan jujur tanpa harus takut identitasnya akan dipublikasikan.
2. Pada petunjuk pengisian dijelaskan bahwa jawaban kuesioner tidak ada yang dinyatakan benar atau salah.
3. Meminimalisasi penggunaan kata-kata yang bermakna ganda dan sulit dimengerti oleh responden.
4. Menggunakan skala pengukuran yang sebelumnya sudah digunakan secara luas untuk mengurangi kemungkinan kesalahan pengukuran.
5. Beberapa pernyataan pada kuesioner disajikan dengan diinvers. Perlakuan ini diberikan pada beberapa pernyataan agar peneliti dapat mengetahui kesungguhan responden dalam mengisi kuesioner. Lebih

lanjut, pernyataan yang diinvers juga dapat digunakan untuk membantu peneliti mengetahui konsistensi jawaban responden.

Selain pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui studi pustaka dan wawancara dengan pihak yang terkait. Studi pustaka dilakukan untuk mencari data dan pernyataan terkait fenomena, atau teori-teori yang dapat mendukung penelitian. Wawancara dengan pihak yang terkait dilakukan agar dapat diketahui situasi riil yang terjadi pada lingkungan kerja auditor. Informasi yang diperoleh dari kegiatan wawancara digunakan untuk melengkapi hasil pengujian statistik.

### **3.5 Metode Analisis**

#### **3.5.1 Statistik Deskriptif Variabel**

Data responden yang telah dihimpun selanjutnya digunakan untuk menyusun statistik deskriptif variabel. Dalam penelitian statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan kisaran sesungguhnya, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Kisaran teoritis merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoritis didesain dalam kuesioner, sedangkan kisaran sesungguhnya adalah nilai terendah (*minimum*) sampai nilai tertinggi (*maximum*) atas bobot jawaban responden yang sesungguhnya.

#### **3.5.2 Partial Least Square (PLS)**

Metode analisis pada penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *component* atau *variance* yang lebih dikenal dengan *Partial Least*



*Square* (PLS). Berbeda dengan SEM berbasis *covariance* yang menguji kausalitas/teori SEM berbasis *variance* ini lebih bersifat *predictive*. *Partial Least Square* (PLS) adalah metode analisis yang powerful karena PLS tidak didasarkan pada banyak asumsi (Wold, 1985 dalam Ghozali, 2006). Dengan menggunakan metode analisis menggunakan PLS distribusi data tidak menjadi masalah dan skala pengukuran dapat berupa nominal, ordinal, interval, atau ratio. Model kompleks dengan 100 indikator dapat dianalisis hanya dengan jumlah data 50. Lebih lanjut, PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten dan mampu menyelesaikan SEM dengan model refleksif maupun formatif (Ghozali, 2006).

Penelitian ini dianalisis menggunakan software Smart PLS 2.0.M3 dan disusun menggunakan model pengukuran refleksif. *Path diagram* dalam penelitian ini disajikan dalam Gambar 3.11.

### **3.5.2.1 Menilai Outer Model**

Outer Model dinilai berdasarkan tiga kriteria utama yaitu *convergent validity*, *composite reliability*, dan *discriminant validity*. Kriteria yang pertama adalah *convergent validity*. *Convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung menggunakan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006). Dengan demikian indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,5 harus didrop dari analisis.

Kriteria yang kedua adalah *discriminant validity*. *Discriminant validity* dari model pengukuran refleksif dinilai dengan melihat nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Ghozali (2006, h288) memaparkan bahwa “Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya”

Kriteria yang ketiga adalah *composite reliability*. Dengan menggunakan PLS *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

Sumber: Ghozali, 2006

Suatu konstruk dikatakan sangat reliabel apabila konstruk memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,80 (Ghozali, 2006).

### 3.5.2.2 Menilai Inner Model

Inner Model atau model struktural dievaluasi menggunakan R-square konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square test untuk predictive relevance, dan uji T serta signifikansi koefisien jalur struktural (Ghozali, 2006). Penilaian model diawali dengan melihat R-square setiap variabel dependen. Nilai R-square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

## 3.6 Pengujian Hipotesis

Penerimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *original sample* dan membandingkan T-Statistik dengan T-Tabel. Penilaian

dilakukan dengan melihat apakah *original sample* memiliki arah (negatif atau positif) yang sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Apabila hipotesis yang ditetapkan memiliki arah negatif, namun hasil analisis menunjukkan hasil positif maka hipotesis penelitian ditolak. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

Nilai T Statistik diperbandingkan dengan nilai T-Tabel. Nilai T-Tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1,960 dengan tingkat signifikansi 0,05 (*two-tailed*). Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cutoff* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan. Apabila T-Statistik menunjukkan nilai kurang dari 1,96 maka hipotesis penelitian ditolak.

**Gambar 3.11**  
**PATH DIAGRAM**

