

**PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT DAN STRES  
PERAN TERHADAP HASIL KERJA AUDITOR  
(Studi Empiris pada Auditor yang Bekerja  
di KAP Semarang)**



**SKRIPSI**

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

Disusun oleh:

**PEPIN NUR DHIANSYAH**

**NIM. 12030111130178**

**Fakultas Ekonomika dan Bisnis**

**Universitas Diponegoro**

**2015**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Pepin Nur Dhiansyah  
Nomor Induk Mahasiswa : 12030111130178  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT DAN  
STRES PERAN TERHADAP HASIL KERJA  
AUDITOR  
(Studi Empiris pada Auditor yang Bekerja di  
KAP Semarang)

Dosen Pembimbing : Drs. Dul Muid, M.Si.,Akt.

Semarang, 15 Mei 2015

Dosen Pembimbing,

Drs. Dul Muid, M.Si.,Akt.

NIP. 19650513 199403 1002

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Pepin Nur Dhiansyah

Nomor Induk Mahasiswa : 12030111130178

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT DAN  
STRES PERAN TERHADAP HASIL KERJA  
AUDITOR  
(Studi Empiris pada Auditor yang Bekerja di  
KAP Semarang)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 1 Juni 2015.

Tim penguji:

1. Drs. Dul Muid, M.Si.,Akt. ( \_\_\_\_\_ )

2. Drs. H. M Didik Ardiyanto, M.Si., Akt. ( \_\_\_\_\_ )

3. Marsono, SE., M.Adv., Acc.,Akt. ( \_\_\_\_\_ )

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Pepin Nur Dhiansyah, menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: **PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT DAN STRES PERAN TERHADAP HASIL KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Auditor yang Bekerja di KAP Semarang)**, 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, 1 Juni 2015

Yang membuat pernyataan,

Pepin Nur Dhiansyah

NIM. 12030111130178

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama  
kesulitan ada kemudahan”*

*(Q.S Al-Insyirah : 5-6)*

*“Self Help, Self Reliance”*

***Skripsi ini saya persembahkan untuk:  
Bapak, Ibu, dan kedua saudaraku tercinta  
Sahabat-sahabatku tersayang  
Guru-guru yang pernah membimbingku  
Sehat dan sukses untuk kalian semua.***

## **ABSTRACT**

*During busy season, auditors are usually confronted with excessive stress. Sometimes they have to work more than ten hours per day for several months. This condition will affect the result of work. This study aimed to examine the effect of healthy lifestyle role stress toward the job outcomes on auditors.*

*The data of this study are collected through questionnaires completed directly by auditors who work in Public Accounting Firms in Semarang. The sample in this study was taken by using convenience sampling method. In analyzing technique, this study uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis with the help of statistical program SmartPLS.*

*The results of this study show that a healthy lifestyle mediated by the vitality cannot contribute significantly to the improvement of psychological well-being and eventually to the result of work on auditors.*

*Keywords: role stress, job outcomes, healthy lifestyle, psychological well-being*

## ABSTRAK

Selama musim sibuk, auditor biasanya dihadapkan dengan stres yang berlebihan. Terkadang mereka harus bekerja lebih dari sepuluh jam per hari selama beberapa bulan. Kondisi seperti ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek dari gaya hidup sehat dan stres peran terhadap hasil kerja pada auditor

Data pada penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi langsung oleh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Semarang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program statistik *SmartPLS*.

Hasil penelitian menunjukkan gaya hidup sehat yang dimediasi oleh vitalitas tidak mampu memberikan kontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis dan akhirnya terhadap hasil kerja pada auditor.

Kata kunci : stres peran, hasil kerja, gaya hidup sehat, kesejahteraan psikologis

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT DAN STRES PERAN TERHADAP HASIL KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Auditor yang Bekerja di KAP Semarang)”** dengan lancar dan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.si., Akt., selaku ketua jurusan dan dosen wali.
3. Drs. Dul Muid, M.Si.,Akt., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan nasihat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
4. Seluruh dosen dan staff FEB UNDIP yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan.



5. Orang tua tercinta, Bapak Suwanto dan Ibu Zaenab serta kedua saudaraku Dhian Cipta Sari dan Nugroho Nurdhianto, terima kasih atas doa dan dukungan yang luar biasa telah diberikan kepada penulis.
6. Sahabat-sahabatku, Aji, Oweh, Dedi, Arga, Huda, Bayu, Aris, Sule, Daniel, Yuda, Akbar, Aca, Robi, Sumangga, Uli, Dhian, Fildzah, Indri, Galih, Budi, Arip, Riza, dan Dzikru. Terima kasih atas kebersamaan dan dukungan-dukungan yang selama ini diberikan.
7. Teman-teman akuntansi 2011. Terima kasih atas kebersamaannya selama masa kuliah dan semoga kita sukses semua.
8. Keluarga besar Gmni Komisariat FEB UNDIP. Terima kasih atas seluruh proses dan pengalaman yang luar biasa. GMNI JAYA! MARHAEN MENANG !
9. Teman-teman KSPKM, BEM, dan SEMA atas kesempatan belajar organisasi yang telah diberikan.
10. Keluarga besar TJS 31, terima kasih atas kebersamaannya selama empat tahun ini.
11. Para auditor di wilayah Semarang, terima kasih atas partisipasi dalam skripsi ini.
12. Tim II KKN Desa Purworejo, Kecamatan Margoyoso, Pati. Terima kasih atas pengalaman dan kenangannya.
13. Seluruh kerabat, teman, dan pihak-pihak yang sudah membantu namun tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas bantuan dan doanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan sebagai input bagi penulis agar dapat menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi semua pihak yang membutuhkan.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Semarang, 1 Juni 2015  
Penulis

Pepin Nur Dhiansyah

## DAFTAR ISI

	Halaman
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 .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
1.4 Sistematika Penulisan .....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	8
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Teori Peran .....	8

2.1.2 Stres Peran .....	10
2.1.3 Hasil Kerja .....	14
2.1.4 Kejenuhan Kerja .....	17
2.1.5 Kesejahteraan Psikologis .....	18
2.1.6 Gaya Hidup Sehat dan Vitalitas .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	26
2.3 Kerangka Pemikiran .....	32
2.4 Hipotesis .....	35
2.4.1 Stres Peran dan Kejenuhan Kerja .....	35
2.4.2 Gaya Hidup Sehat sebagai Mekanisme untuk Mengatasi Stres Peran dan Kejenuhan Kerja .....	40
2.4.3 Kesejahteraan Psikologis dan Hasil Kerja .....	42
<b>BAB II METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	44
3.1.1 Variabel Dependen .....	44
3.1.1.1 Kepuasan Kerja .....	44
3.1.1.2 Performa Kerja .....	45
3.1.1.3 Keinginan Berpindah .....	46
3.1.2 Variabel Independen .....	47
3.1.2.1 Gaya Hidup Sehat .....	47
3.1.2.2 Ambiguitas Peran .....	48
3.1.2.3 Konflik Peran .....	49
3.1.2.4 Kelebihan Peran .....	50

3.1.3 Variabel Mediasi .....	51
3.1.3.1 Kejenuhan Kerja .....	51
3.1.3.2 Kesejahteraan Psikologis .....	52
3.1.3.3 Vitalitas .....	53
3.2 Populasi dan Sampel .....	54
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	55
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	55
3.5 Metode Analisis .....	56
3.5.1 Statistik Deskriptif Variabel .....	56
3.5.2 <i>Partial Least Square – Structur Equation Modeling</i> (PLS-SEM) .....	56
3.5.2.1 Menilai <i>Outer Model</i> .....	57
3.5.2.2 Menilai <i>Inner model</i> .....	58
3.6 Pengujian Hipotesis .....	59
BAB IV HASIL DAN ANALISIS .....	61
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	61
4.2 Analisis Data .....	65
4.2.1 Statistik Deskriptif Variabel .....	65
4.2.2 Menilai <i>Outer Model</i> .....	68
4.2.2.1 <i>Convergent Validity</i> .....	68
4.2.2.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	72
4.2.2.3 <i>Composite Reliability</i> .....	75
4.2.3 Menilai <i>Inner Model</i> .....	76

4.2.4 Pengujian Hipotesis .....	78
4.2.4.1 H1a : Ambiguitas Peran → Kejenuhan Kerja .....	82
4.2.4.2 H1b : Konflik Peran → Kejenuhan Kerja .....	82
4.2.4.3 H1c : Kelebihan Peran → Kejenuhan Kerja .....	82
4.2.4.4 H2a : Ambiguitas Peran → Kepuasan Kerja, Performa Kerja, Keinginan Berpindah .....	83
4.2.4.5 H2b : Konflik Peran → Kepuasan Kerja, Performa Kerja, Keinginan Berpindah .....	83
4.2.4.6 H2c : Kelebihan Peran → Kepuasan Kerja, Performa Kerja, Keinginan Berpindah .....	84
4.2.4.7 H3 : Kejenuhan Kerja → Kesejahteraan Psikologis	85
4.2.4.8 H4a : Kejenuhan Kerja → Kepuasan Kerja .....	85
4.2.4.9 H4b : Kejenuhan Kerja → Performa Kerja .....	85
4.2.4.10 H4c : Kejenuhan Kerja → Keinginan Berpindah .	86
4.2.4.11 H5a : Gaya Hidup Sehat → Kesejahteraan Psikologis .....	86
4.2.4.12 H5b : Gaya Hidup Sehat → Vitalitas .....	87
4.2.4.13 H5c : Vitalitas → Kesejahteraan Psikologis .....	87
4.2.4.14 H6a : Kesejahteraan Psikologis → Kepuasan Kerja	87
4.2.4.15 H6b : Kesejahteraan Psikologis → Performa Kerja	88
4.2.4.16 H6c : Kesejahteraan Psikologis → Keinginan Berpindah.....	88
4.3 Interpretasi Hasil .....	90

4.3.1 Hubungan antara Stres Peran dengan Kejenuhan Kerja dan Hasil Kerja .....	91
4.3.2 Hubungan antara Kejenuhan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis dan Hasil Kerja .....	94
4.3.3 Hubungan antara Gaya Hidup Sehat, Vitalitas, dan Kesejahteraan Psikologis .....	97
4.3.4 Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Hasil Kerja .....	99
BAB V PENUTUP .....	102
5.1 Kesimpulan .....	102
5.2 Keterbatasan .....	108
5.3 Saran .....	108
DAFTAR PUSTAKA .....	109
LAMPIRAN .....	111

## DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
TABEL 4.1 Ringkasan Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	62
TABEL 4.2 Profil Responden .....	63
TABEL 4.3 Statistik Deskriptif .....	65
TABEL 4.4 <i>Outer Loadings</i> .....	69
TABEL 4.5 <i>Cross Loadings</i> .....	73
TABEL 4.6 <i>Composite Reliability</i> .....	75
TABEL 4.7 <i>R Square</i> .....	76
TABEL 4.8 <i>Path Coeficient (Mean, Stedev, T- Statistics)</i> .....	78
TABEL 4.9 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	89



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Kerangka Pemikiran .....	34
GAMBAR 3.1 Model Variabel Kepuasan Kerja .....	45
GAMBAR 3.2 Model Variabel Performa Kerja .....	46
GAMBAR 3.3 Model Variabel Keinginan Berpindah .....	47
GAMBAR 3.4 Model Variabel Gaya Hidup Sehat .....	48
GAMBAR 3.5 Model Variabel Ambiguitas Peran .....	49
GAMBAR 3.6 Model Variabel Konflik Peran .....	50
GAMBAR 3.7 Model Variabel Kelebihan Peran .....	50
GAMBAR 3.8 Model Variabel Kejenuhan Kerja .....	52
GAMBAR 3.9 Model Variabel Kesejahteraan Psikologis .....	53
GAMBAR 3.10 Model Variabel Vitalitas .....	54
GAMBAR 3.11 Diagram Garis .....	60
GAMBAR 4.1 Model Penuh SEM .....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Kuesioner Penelitian.....	111
LAMPIRAN B Tabulasi .....	122
LAMPIRAN C Hasil Pengujian Statistik .....	131

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan ini akan dibahas alasan yang menjadi latar belakang masalah mengenai sebab-sebab dilakukannya penelitian tentang pengaruh gaya hidup sehat dan stres peran terhadap hasil kerja auditor. Latar belakang tersebut menjadi landasan rumusan penelitian yang akan menjadi fokus penelitian. Selanjutnya dibahas mengenai tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan yang akan diuraikan pada bab ini.

### **1.1 Latar Belakang**

Gaya hidup sehat didefinisikan sebagai kebiasaan menjaga program olahraga fisik secara teratur, menjalankan diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan menahan diri dari konsumsi alkohol dan tembakau yang berlebihan (Danna dan Griffin 1999, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Penelitian sebelumnya menarik perhatian pada dampak dari potensi stres berat dan kejenuhan dalam suatu set pekerjaan dan profesi (e.g., Williams *et al.* 2001; Fogarty *et al.* 2000; Goolsby 1992; Schiltz and Syverud 1999, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Saat para profesional mengatasi stres secara mendasar, sejumlah atribut yang unik terkait dengan karir di bidang akuntansi publik berkontribusi pada situasi yang sangat sulit bagi para profesional. Pertama, auditor yang dikenal dengan "*busy seoson*", yaitu ketika biasanya auditor dihadapkan pada stres yang berlebihan, bekerja lebih dari sepuluh jam per hari selama beberapa waktu, dan terkadang sampai beberapa bulan. Selama *busy*

*season*, mereka sering menghadapi dan menuntut tenggat waktu, menyebabkan konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, dan sedikit waktu untuk kegiatan rekreasi (e.g., Fogarty *et al.* 2000; Sanders *et al.* 1995; Friedman *et al.* 1958, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Kedua, bagian dari Sarbanes-Oxley Act of 2002 juga memperburuk masalah ini. Peningkatan aktivitas beberapa tahun terakhir di pasar modal (IPO, merger dan akuisisi, dll), serta penurunan ekonomi yang lebih baru, memerlukan perhatian terus-menerus pada profesional dan peraturan perundang-undangan (Lee 2007, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Ketiga, karyawan *entry-level* harus menemukan waktu untuk belajar ujian CPA, yang mana mereka harus lulus untuk melanjutkan pekerjaan sebagai auditor. Namun, lebih sedikit orang yang mau duduk untuk melakukan ujian tersebut karena berbagai tuntutan pada waktu mereka, dan penurunan dalam jumlah auditor yang mau duduk untuk mengikuti ujian ini menterjemahkan bahwa lebih sedikit orang profesional yang memenuhi syarat untuk bekerja di kantor akuntan publik (Carpenter dan Hock 2008, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Keempat, auditor terlatih untuk bersikap kritis dan pada akhirnya banyak yang membawa stres pekerjaan mereka pulang dari tempat kerja, yang mengarah pada bertambahnya stres antar pribadi (Figler 1980, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010).

Semua karakteristik tersebut dilaporkan sebagai tantangan terhadap profesi auditor menurut studi *Pricewaterhouse Coopers'* baru-baru ini (PwC 2004, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Ketika karyawan mengalami periode tambahan dari stres yang berlebihan dengan sedikit waktu untuk keluarga atau kegiatan

rekreasi, mereka sering mengalami "kejenuhan kerja", kondisi ini diwakili oleh sindrom stres psikologis tertentu yang mana pola dari respon negatif akibat tuntutan pekerjaan atau penyebab stres (Maslach 1982, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Tidak seperti stres, yang mana dapat mempengaruhi performa secara positif pada auditor (Choo 1986, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010), kelelahan kerja menghasilkan konsekuensi secara eksklusif yang merugikan bagi karyawan (Cordes dan Dougherty 1993, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Literatur yang masih ada mengenai stres peran pada auditor menunjukkan dampak pada kerja dan kepuasan individu (e.g., Fisher 2001; Fogarty *et al.* 2000, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efek dari gaya hidup sehat sebagai mekanisme untuk mengatasi dan mengurangi dampak negatif dari stres peran pada hasil pekerjaan (performa, kepuasan, dan perpindahan) dari profesional akuntansi publik. Penelitian sebelumnya menawarkan saran untuk menangani stres peran di tingkat organisasi (Viator 2001; Fisher 2001, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010) namun, pada tingkat individu, beberapa pilihan mungkin tersedia untuk mengubah terciptanya penyebab stres oleh lingkungan kerja auditor. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan implikasi yang signifikan baik untuk individu dan kantor akuntan publik yang berurusan dengan efek negatif dari stres peran dan kejenuhan kerja melalui promosi gaya hidup sehat.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Jones, *et al.* (2010) yang meneliti tentang gaya hidup sehat sebagai mekanisme untuk mengatasi stres

peran pada auditor dengan sampel profesional yang dipekerjakan oleh Kantor Akuntan Publik besar dengan kantor di berbagai lokasi di seluruh Amerika Serikat. Perbedaan dengan penelitian tersebut yaitu terletak pada data sampel yang diambil. Penelitian ini mengambil data sampel dari Kantor Akuntan Publik di wilayah Semarang, Indonesia. Penelitian ini menggunakan model penelitian yang menggabungkan temuan studi mengenai peran stres sebelumnya dalam akuntansi dengan yang ditemukan dalam manajemen, kesehatan, dan literatur psikologi kerja untuk memperkenalkan langkah-langkah pencegahan yang biasanya terabaikan dalam penelitian akuntansi perilaku.

Berdasarkan latar belakang di atas, variabel independennya yaitu stres peran, yang dimediasi oleh kejenuhan kerja dan akan terlihat dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis dan hasil kerja individu. Namun, efek dari stres peran dan kejenuhan kerja akan di uji lagi dengan variabel gaya hidup sehat dan dimediasi efeknya pada vitalitas dan kesejahteraan psikologis, yang nantinya akan berhubungan dengan hasil pekerjaan individu.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Penurunan hasil pekerjaan pada auditor yang disebabkan karena stres peran dalam pekerjaan mereka merupakan masalah yang sudah mengakar dari dulu hingga sekarang. Para auditor akan mengalami stres peran pada musim tertentu, yaitu pada saat tuntutan pekerjaan mereka sangat tinggi. Atas hal tersebut diperlukan langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu langkah yang bisa diambil oleh para auditor untuk mengatasi permasalahan stres peran tersebut adalah dengan menerapkan gaya hidup sehat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya hidup sehat dan stres peran terhadap hasil kerja auditor. Masalah yang diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres peran (ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran) pada level yang tinggi berhubungan positif dengan kejenuhan kerja?
2. Apakah setelah mengontrol kejenuhan kerja, efek negatif langsung dan tanpa perantara stres peran terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja, serta pengaruh positif pada keinginan berpindah akan relatif kecil atau tidak signifikan?
3. Apakah kejenuhan kerja pada level yang tinggi berhubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis?
4. Apakah kejenuhan kerja pada level yang tinggi secara langsung dan tanpa perantara berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan performa kerja serta berhubungan positif dengan keinginan berpindah?
5. Apakah gaya hidup sehat berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis dan vitalitas?
6. Apakah gaya hidup sehat yang dimediasi oleh vitalitas dan peningkatan kesejahteraan psikologis, akan mengurangi efek negatif dari stres peran, yang dimediasi oleh kejenuhan kerja dan memburuknya kesejahteraan psikologis, menghasilkan hubungan positif dengan kepuasan kerja dan performa kerja serta menghasilkan hubungan negatif dengan keinginan berpindah?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya hidup sehat dan stres peran terhadap hasil kerja auditor.

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

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

#### **2. Manfaat Praktik**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan bagi para auditor untuk menerapkan perilaku gaya hidup sehat sebagai suatu alternatif untuk mengatasi stres peran pada pekerjaan mereka. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi Kantor Akuntan Publik atau instansi terkait dalam penetapan kebijakan tentang beban kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya sebagai upaya mengatasi stres peran khususnya yang dialami oleh para auditor.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terdiri dari lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.



## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang melandasi dilakukannya penelitian ini dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang sejenis. Dalam bab ini dijelaskan pula kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang metode penelitian yang dioperasionalkan dalam penelitian. Uraian tersebut meliputi definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, identifikasi variabel, dan metode analisis data.

## **BAB IV : HASIL DAN ANALISIS DATA**

Di dalam bab ini diuraikan deksripsi objek penelitian, analisis kuantitatif, interpretasi hasil serta dijelaskan pula argumentasi yang sesuai dengan hasil penelitian.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian serta keterbatasan penelitian. Untuk mengatasi keterbatasan penelitian tersebut, disertakan saran untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai : (i) teori-teori yang digunakan sebagai landasan penelitian pengaruh gaya hidup sehat dan stres peran terhadap hasil kerja auditor (ii) penelitian sejenis yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya (iii) kerangka penelitian, dan (iv) pengembangan hipotesis yang akan diuraikan dalam bab ini.

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Peran**

Teori peran (*Role Theory*) merupakan perpaduan teori, orientasi dan juga disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam bidang sosiologi dan antropologi (Sarwono, dalam Cahyono, 2008). Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari istilah dibidang teater. Dalam sebuah teater, seorang aktor dituntut untuk bermain dan berperilaku sebagai seorang tokoh tertentu. Posisi aktor dalam teater tersebut kemudian dianalogikan dengan posisi atau peran seseorang dalam masyarakat.

Menurut Bidle dan Thomas (dikutip oleh Cahyono, 2008) teori peran terbagi menjadi empat golongan, yaitu istilah-istilah yang menyangkut (a) orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial (b) perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut (c) kedudukan orang-orang dalam perilaku (d) kaitan antara orang dan perilaku.

Sedangkan orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial terbagi menjadi dua bagian. Bagian pertama adalah aktor, yaitu orang yang sedang berperilaku menurut suatu peran tertentu. Bagian kedua merupakan target atau orang lain, yaitu orang yang mempunyai hubungan dengan aktor dan perilakunya. Aktor maupun target dapat berupa individu-individu ataupun kumpulan individu (kelompok atau organisasi). Dengan demikian, jelas bahwa teori peran dapat digunakan untuk menganalisis setiap hubungan antar individu, individu dengan kumpulan individu, atau antar kumpulan individu.

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 sekaligus (Robins 2008, dalam Gratia, 2014). Setiap peran yang dijalankan akan berbeda, tergantung pada di mana seseorang atau individu itu berada. Peran individu saat berada dalam lingkungan pekerjaan tentu akan berbeda saat individu tersebut berada dalam lingkungan keluarga, lingkungan religius atau pun dalam lingkungan kelompok komunitas.

Dalam kehidupan sehari-hari, seorang auditor memiliki beberapa interaksi sosial sekaligus yang masing-masing melibatkan dua kelompok yang berperan sebagai aktor dan target (Gratia, 2014). Beberapa interaksi sosial tersebut diantaranya:

1. Interaksi sosial antara auditor sebagai karyawan (individu) dengan Kantor Akunan Publik tempat akunan publik 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 pekerjaannya.
4. Interaksi sosial antara auditor (individu) dengan rekan kerja, atasan maupun 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 seorang auditor dalam kehidupan sehari-hari, jelaslah bahwa teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis setiap hubungan dalam interaksi sosial yang melibatkan auditor.

### **2.1.2 Stres Peran**

Pada berbagai kondisi, peran yang dijalankan individu sering kali berubah menjadi tekanan bagi individu itu tersendiri (Gratia, 2014). Stres peran dapat terjadi di lingkungan manapun individu berada. Lingkungan kerja merupakan salah satu lingkungan yang sangat berkontribusi dalam terjadinya stres peran. Menurut Woelf dan Snoek (dikutip oleh Murtiasri, 2006) stres peran diartikan sebagai seberapa luas ekspektasi serangkaian peran anggota organisasi menghadapi situasi yang mengandung tiga dimensi, yaitu ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran.

Ambiguitas peran adalah situasi yang terjadi ketika individu kekurangan cukup informasi untuk menyelesaikan perannya dalam sebuah organisasi.

Ambiguitas peran dapat mengarahkan ketidakpastian berkaitan dengan ekspektasi *supervisor* dan klien (Senatra 1980; Khan *et al.*, 1994 dalam Jones, Norman, dan Wier 2010). Kondisi tersebut dapat menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa karir, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya akan menurunkan kinerja, meningkatkan ketidakpuasan kerja, kecemasan, ketegangan, dan keinginan keluar dari pekerjaan.

Bamber, *et al* (dikutip oleh Cahyono, 2008) menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan ambiguitas peran meliputi koordinasi arus kerja, palanggaran dalam rantai komando, deskripsi jabatan, dan kecukupan arus komunikasi. Ambiguitas peran dapat terjadi akibat banyaknya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu dalam tugas, dan ketidakpastian pengawasan oleh atasan yang mengakibatkan karyawan harus menebak dan memprediksikan sendiri setiap tindakannya. Selain itu, ambiguitas peran dapat terjadi di KAP jika organisasi tersebut mengalami perubahan struktur dan perubahan peraturan kepegawaian, yang menimbulkan masalah seperti tuntutan dan tekanan atas pekerjaan yang lebih baik.

Beberapa peran yang harus “dimainkan” sekaligus oleh seorang individu dapat menimbulkan konflik peran. Konflik peran menurut Khan *et al.*, (dikutip oleh Jones, Norman, dan Wier, 2010) diartikan sebagai situasi yang muncul saat individu dihadapkan pada lebih dari satu tekanan atau ekspektasi untuk memenuhi suatu permohonan yang mustahil. Pada situasi ekstrim, hal tersebut meliputi situasi dimana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan. Ekspektasi peran yang dimaksud adalah apa yang diyakini oleh orang lain

mengenai bagaimana seorang individu harus bertindak pada suatu situasi (Gratia, 2014).

Konflik sering terjadi dalam hubungan yang erat (Peterson, 1983 dalam Cahyono, 2008). Konflik akan semakin mudah timbul apabila interdependensi semakin meningkat. Bila interaksi menjadi semakin kerap dan melibatkan berbagai kegiatan dan hal-hal yang semakin luas, maka peluang terjadinya konflik semakin meningkat. Konflik ini dapat berkembang menjadi penunjang hubungan atau penghancur hubungan tergantung bagaimana konflik tersebut diselesaikan.

Pada lingkup KAP, konflik peran dapat terjadi berkaitan dengan dua auditor, sebagai profesional dan sebagai karyawan KAP. Auditor sebagai profesional harus tunduk pada kode etik profesi yang ditetapkan oleh IAPI dan auditor sebagai karyawan harus patuh pada nilai-nilai organisasi. Konflik peran muncul apabila auditor dalam perannya, sebagai profesional maupun karyawan KAP mengalami adanya pertentangan antara nilai-nilai yang dianut dalam organisasi dengan nilai-nilai yang harus dijunjung dalam profesinya. Selama peraturan yang ditetapkan KAP konsisten dengan yang ditetapkan berdasarkan kode etik profesi maka konflik peran tidak akan terjadi (Cahyono, 2008).

Kelebihan peran 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). Kelebihan peran dapat terjadi ketika auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak

sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki (Hhick, Gordon, dan Haka, 1990 dalam Murtiasri, 2007). Menurut Gratia (2014) hal-hal yang biasanya menjadi keluhan auditor adalah jam kerja yang tinggi, beban kerja yang berat, dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat.

Dalam lingkungan kerja auditor, kelebihan peran biasanya terjadi pada saat *busy season*. *Busy seoson* terjadi ketika biasanya auditor dihadapkan pada stres yang berlebihan, bekerja lebih dari sepuluh jam per hari selama beberapa waktu, dan terkadang sampai beberapa bulan. Selama *busy season*, mereka sering menghadapi dan menuntut tenggat waktu, menyebabkan konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, dan sedikit waktu untuk kegiatan rekreasi (e.g., Fogarty *et al.* 2000; Sanders *et al.* 1995; Friedman *et al.* 1958, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Di Indonesia *busy season* biasanya terjadi pada 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 berdasarkan waktu yang telah ditentukan (Gratia, 2014).

Namun dari ketiga dimensi stres peran tersebut juga dapat menghasilkan suatu efek positif bagi karyawan apabila perusahaan mampu mengelola dengan hati-hati dimensi-dimensi stres peran tersebut (Fogarty *et al.*, 2000 dalam Jones, Norman, dan Wier, 2010). Pada titik tertentu beberapa jumlah stres peran dapat membuat pekerjaan menjadi menarik dan menantang (Selye, 1976 dalam Jones, Norman, dan Wier, 2010).

### 2.1.3 Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan variabel yang secara potensial mempunyai pengaruh sosial dan ekonomi bagi auditor secara pribadi maupun bagi KAP (Rebele dan Michaels, 1990 dalam Agustina, 2009). Norman, Jones, dan Wier (2010) membangun variabel hasil kerja ke dalam tiga dimensi, yaitu kepuasan kerja, performa kerja, dan keinginan berpindah.

Dimensi yang pertama adalah kepuasan kerja. Menurut Lockke (dikutip oleh Gratia, 2014) kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik (Robbins, 2008). Robbins juga menyatakan 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 juga tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan saja, tetapi juga berkaitan dengan kepribadian masing-masing individu. Individu yang memiliki kepribadian negatif biasanya tidak menyukai sebagian besar hal dalam hidupnya, termasuk pekerjaannya meskipun pekerjaannya tampak sangat hebat (Robbins, 2008).

Gratia (2014) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja 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 mendapatkan kepuasan kerja. Respons tersebut di antaranya:

1. Keluar

Respons ini ditandai dengan perilaku individu yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi. Perilaku ini dapat diindikasikan dengan mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. Aspirasi

Respons ini ditandai dengan 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

Respons 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

Respons 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 performa kerja. Performa yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja. Performa atau kinerja tersebut adalah hasil

atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rozanaturrisqie, 2008). Gartia (2014) menyatakan performa kerja tidak dapat dievaluasi dalam rentang waktu yang singkat, tetapi dalam rentang waktu yang cukup panjang.

Pada tingkatan individu, performa kerja ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi (Mathis dan John H. Jackson, 2001 dalam Gratia, 2014). Tinggi rendahnya kinerja seseorang tentu akan membawa pengaruh bagi individu maupun organisasi. Apabila seseorang memiliki tingkat performa kerja rendah, maka yang akan terjadi adalah meningkatnya potensi kesalahan dan kurangnya kredibilitas (Fisher, 2001 dalam Gratia, 2014).

Dimensi yang terakhir adalah keinginan berpindah. Keinginan berpindah diartikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indranto, 1999 dalam Cahyono, 2008). Sedangkan perpindahan (*turnover*) diartikan sebagai tindakan pengunduran diri permanen secara sukarela maupun secara tidak sukarela dari suatu organisasi (Robbins, 2008 dalam Gratia, 2014).

Menurut Harnoto (dikutip oleh Gratia, 2014) dalam praktik terjadinya keinginan berpindah dapat diketahui dengan munculnya beberapa tindakan, yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran

tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Dan apabila niat perpindahan berlanjut ketahap perpindahan, maka perpindahan tersebut akan mengakibatkan meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan organisasi untuk keperluan perekrutan, biaya seleksi, dan biaya pelatihan karyawan. Di sisi lain, perpindahan juga membuka lebih banyak peluang promosi, munculnya ide-ide baru yang lebih baik untuk organisasi, dan membuka peluang masuknya individu berkinerja baik untuk menggantikan individu yang berkinerja buruk (Gratia, 2014).

#### **2.1.4 Kejenuhan Kerja**

Cordes dan Dougherty (dikutip oleh Murtiasri, 2007) mendefinisikan kejenuhan kerja sebagai kondisi yang terjadi akibat gangguan dari tiga tendensi psikis, yaitu kelelahan emosional (*emotional echaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduce personal accomplishment*) dan sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*).

Pertama, *emotional echaustion* adalah suatu dimensi dari kondisi kejenuhan kerja yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil *excessive psychoemotional demand* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat (Ray dan Miller, 1994 dalam Murtiasri, 2007). Orang yang mengalami *emotional echaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah, dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaan. Kedua, *reduce personal accomplishment* merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja, dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara

negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya (Cordes dan Dougherty, 1993; Maslach, 1982 dalam Murtiasri, 2007).

Ketiga, *depersonalization* merupakan kecenderungan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri (Cordes dan Dougherty, 1993; Maslach, 1982 dalam Murtiasri, 2007). Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

Kejenuhan kerja juga didefinisikan sebagai hasil dari akumulasi efek stres peran. Stres peran yang terdiri atas tiga dimensi (ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran) 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 kedua definisi tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu kejenuhan kerja dapat terjadi melalui jangka waktu yang cukup panjang dan dihasilkan dari akumulasi stres peran.

### **2.1.5 Kesejahteraan Psikologis**

Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Sikap positif tersebut ditandai dengan adanya 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 Gratia, 2014).

Ryff (dikutip oleh Gratia, 2014) memaparkan enam dimensi kesejahteraan psikologis, yaitu:

1. Dimensi penerimaan diri

Dimensi ini berkaitan dengan penerimaan individu pada masa kini dan masa lalunya, penerimaan diri juga berkaitan dengan sikap positif terhadap diri sendiri. Individu dikatakan mempunyai nilai penerimaan diri yang tinggi apabila ia memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri, mampu menghargai dan menerima berbagai aspek yang baik maupun yang buruk dalam dirinya, dan merasa positif tentang kehidupan masa lalunya. Sedangkan individu dikatakan memiliki penerimaan diri 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

Seseorang dikatakan mempunyai hubungan positif dengan orang lain apabila ia mampu menjalin hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dengan orang lain, mau memperhatikan kesejahteraan sesama, 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 dengan tingkat yang rendah memiliki lebih

sedikit hubungan yang dekat dan penuh kepercayaan dengan sesama, 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 keinginan untuk berkompromi dan mempertahankan hubungan dengan orang lain.

### 3. Dimensi autonomi

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 ditetapkan. Sedangkan individu yang memiliki autonomi yang rendah ditandai dengan sikap yang terlalu memperhatikan ekspektasi dan penilaian dari orang lain dan tergantung pada penilaian orang lain dalam membuat suatu keputusan penting.

### 4. Dimensi penguasaan lingkungan

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 yang memiliki penguasaan lingkungan yang rendah apabila ia memiliki kesulitan dalam mengelola situasi sehari-hari, ia tidak mampu mengubah atau memperbaiki kondisi

lingkungan sekitar, serta tidak tanggap terhadap peluang-peluang yang ada di sekitarnya.

5. Dimensi tujuan hidup

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

6. Dimensi pertumbuhan pribadi

Seseorang yang memiliki pertumbuhan pribadi yang tinggi ditandai dengan adanya perasaan untuk terus berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, dan mempunyai 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 lebih mengerti dirinya sendiri. Sedangkan seseorang yang memiliki nilai pertumbuhan pribadi yang rendah biasanya 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.

Kesejahteraan psikologis individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya: usia, pendidikan, jenis kelamin, ras, status perkawinan, ciri kepribadian individu, status sosial, pekerjaan, latar belakang, budaya, pernikahan, konsekuensi kehadiran anak-anak, kondisi masa lalu, kesehatan, fungsi fisik, faktor kepercayaan dan emosi, religiusitas, harga diri positif, kontrol diri, *extraversion*, optimisme serta faktor eksternal dan internal lainnya pada individu (Handayani, 2011).

Sedangkan Ryff, 1989; Ryff dan Keyes, 1995; Ryff, 1994; Ryff dan Essex, 1992; Safarino, 1990 (dikutip oleh Gratia, 2014) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan psikologis kedalam enam kelompok, yaitu:

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 religius yang terdiri atas doa, partisipasi aktif dalam kegiatan keagamaan, dan keterlibatan religius.



### 2.1.6 Gaya Hidup Sehat dan Vitalitas

Sehat menurut KBBI didefinisikan sebagai keadaan yang baik seluruh badan dan bagian-bagiannya. Selanjutnya gaya hidup sehat menurut Danna dan Griffin (dikutip oleh Jones, Norman, dan Wier, 2010) didefinisikan sebagai kebiasaan menjaga program olahraga fisik secara teratur, menjalankan diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan menahan diri dari konsumsi alkohol dan tembakau yang berlebihan.

Menurut *World Health Organization* (WHO) (dikutip oleh Gratia, 2014) definisi gaya hidup sehat berkaitan dengan tiga hal utama dalam hidup, yaitu:

1. Gaya hidup sehat adalah cara hidup yang meminimalisasi risiko 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 (dikutip oleh Gratia, 2014), setidaknya ada empat hal utama yang harus menjadi perhatian dalam menjalankan gaya hidup sehat, yaitu:

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 mengkonsumsinya. Belum lagi potensi infeksi yang 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-kali mencoba rokok, dan menghimbau agar para perokok untuk berhenti merokok demi kesehatan.

2. Aktifitas fisik

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 aktifitas 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 seimbang

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.
- b. Buah dan sayuran sebagai sumber vitamin dan mineral. Serta 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 banyak.
- d. Susu dan produk olahan susu seperti susu dan yoghurt yaitu sebagai sumber protein, vitamin, dan mineral yang baik.
- e. Minyak dan gula, bahan makanan ini diperlukan tubuh dalam jumlah yang sedikit.
- f. Minuman beralkohol. Pada beberapa lingkungan tertentu mengonsumsi alkohol dalam jumlah yang sedikit membantu beberapa individu bergaul dengan lingkungannya, namun alkohol dalam jumlah yang berlebihan juga berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Kebiasaan seorang individu dalam menjalankan perilaku gaya hidup sehat erat kaitannya dengan vitalitas (Gratia, 2014). Menurut KBBI vitalitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk bertahan hidup. Definisi lain mengartikan vitalitas sebagai perasaan positif yang bergairah dan berenergi (Ryan dan Federick, 1997 dalam Jones, Norman, dan Wier, 2010).

Ryan dan Federick (dikutip oleh Gratia, 2014) menyatakan bahwa perasaan positif ini semata-mata tidak hanya berkaitan dengan tingkat keaktifan, kemampuan terganggu, atau bahkan adanya cadangan kalori. Perasaan positif ini juga berkaitan dengan memilikinya antusiasme dan semangat oleh individu. Masing-masing individu memiliki pengalaman yang berbeda-beda berkaitan dengan vitalitas. 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.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam sub bab ini akan dibahas mengenai beberapa penelitian terdahulu terkait dengan gaya hidup sehat, stres peran, dan hasil kerja.

Murtiasri (2007) yang menguji kondisi *burnout* sebagai mediasi antara *role stressor* dengan *job outcomes* pada profesi auditor di Indonesia. Responden dalam penelitian tersebut adalah auditor KAP di seluruh Indonesia yang terdaftar pada Direktori Kantor Akuntan Publik tahun 2004. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) *role stressor* berpengaruh positif secara langsung terhadap *burnout*, (ii) *burnout* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan performa kerja,

namun tidak terhadap keinginan berpindah, (iii) ambiguitas peran dan konflik peran berpengaruh langsung terhadap *job outcomes* namun tidak dengan kelebihan peran terhadap *job outcomes*, (iv) *burnout* akan muncul karena adanya pengaruh *role stressor* dan selanjutnya *burnout* tersebut akan mempengaruhi *job outcomes* (kecuali keinginan berpindah), dan (v) *burnout* merupakan mediator bagi variabel kelebihan peran terhadap *job outcomes*, tapi bukan mediator bagi variabel konflik peran dan ambiguitas peran.

Penelitian lain dilakukan oleh Cahyono (2008) yang bertujuan untuk menguji persepsi ketidakpastian lingkungan, ambiguitas peran, dan konflik peran sebagai mediasi antara program mentoring dengan kepuasan kerja, prestasi kerja, dan keinginan berpindah. Penelitian tersebut dilakukan di lingkungan KAP besar di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) program mentoring berpengaruh negatif terhadap persepsi ketidakpastian lingkungan, konflik peran, dan keinginan berpindah, (ii) persepsi ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak dengan prestasi kerja dan keinginan berpindah, (iii) konflik peran mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja dan keinginan berpindah, namun tidak dengan kepuasan kerja, dan (iv) menolak hubungan antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja, namun menerima hubungan positifnya dengan keinginan berpindah.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) yang bertujuan menguji kembali penelitian Fisher (2001). Responden pada penelitiannya adalah auditor junior yang bekerja di KAP *Big Four* di DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran

secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa kerja auditor, dan (ii) konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa kerja auditor.

Penelitian Jones, Norman, dan Ambrose (2010) yang diterbitkan oleh *American Accounting Association*. Hasil penelitian menunjukkan (i) ambiguitas peran dan kelebihan peran berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan kerja, tapi tidak dengan hubungan konflik peran terhadap kejenuhan kerja. (ii) ambiguitas peran berpengaruh tidak signifikan terhadap keinginan berpindah, dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa kerja, (iii) konflik peran berpengaruh tidak signifikan terhadap performa kerja, dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah, (iv) kelebihan peran berpengaruh tidak signifikan terhadap performa kerja dan berpengaruh terbalik terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah, (v) kejenuhan kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis, (vi) hubungan langsung kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja, performa kerja, dan keinginan berpindah berpengaruh positif, (vii) gaya hidup sehat berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan berpengaruh positif terhadap vitalitas serta vitalitas berpengaruh positif pula dengan kesejahteraan psikologis, dan (viii) kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi antara stres peran, kejenuhan kerja, gaya hidup sehat dan vitalitas terhadap hasil kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan performa kerja dan berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Penelitian lain yang terdekat dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Gratia (2014). Hasil penelitian Gratia menunjukkan hasil (i) ambiguitas peran dan kelebihan peran berpengaruh positif terhadap kejenuhan kerja, namun tidak untuk hubungan konflik peran terhadap kejenuhan kerja, (ii) kejenuhan kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis, (iii) kejenuhan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah, namun tidak dengan performa kerja, (iv) gaya hidup sehat berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan berpengaruh positif terhadap vitalitas serta vitalitas berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis, dan (v) kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi antara stres peran, kejenuhan kerja, gaya hidup sehat dan vitalitas terhadap hasil kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, performa kerja, dan keinginan berpindah.

Berikut ini disajikan Tabel 2.1 yang berisi ringkasan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya hidup sehat, stres peran, dan hasil kerja pada lingkungan auditor.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti dan Tahun</b>	<b>Variabel dan Alat Analisis</b>	<b>Hasil</b>
Eka Murtiasri (2007)	<p>Independen: <i>Role stressor</i> (ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran)</p> <p>Dependen: <i>Job outcomes</i> (kepuasan kerja,</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Role stressor</i> berpengaruh positif secara langsung terhadap <i>burnout</i>.</li> <li>2. <i>Burnout</i> berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan performa kerja, namun tidak dengan keinginan berpindah.</li> <li>3. Ambiguitas peran dan konflik peran berpengaruh langsung terhadap <i>job outcomes</i> namun tidak dengan</li> </ol>

	<p>performa kerja, dan keinginan pindah)</p> <p>Mediasi; <i>Burnout</i></p> <p>Alat Analisis: SEM dengan LISREL</p>	<p>kelebihan peran terhadap <i>job outcomes</i>.</p> <p>4. <i>Burnout</i> akan muncul karena adanya pengaruh <i>role stressor</i> dan selanjutnya <i>burnout</i> tersebut akan mempengaruhi <i>job outcomes</i> (kecuali keinginan berpindah).</p> <p>5. <i>Burnout</i> merupakan mediator bagi variabel kelebihan peran terhadap <i>job outcomes</i>, tapi bukan mediator bagi variabel konflik peran dan ambiguitas peran.</p>
Dwi Cahyono (2008)	<p>Independen: Program mentoring</p> <p>Dependen: Kepuasan kerja, prestasi kerja, dan keinginan berpindah</p> <p>Mediasi: Persepsi ketidakpastian lingkungan, ambiguitas peran, dan konflik peran</p> <p>Alat Analisis: SEM dengan LISREL</p>	<p>1. Program mentoring berpengaruh negatif terhadap persepsi ketidakpastian lingkungan, konflik peran, dan keinginan berpindah.</p> <p>2. Persepsi ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak dengan prestasi kerja dan keinginan berpindah.</p> <p>3. Konflik peran mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja dan keinginan berpindah, namun tidak dengan kepuasan kerja.</p> <p>4. Menolak hubungan antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja, dan menerima hubungan positifnya dengan keinginan berpindah.</p>
Lidya Agustina (2009)	<p>Independen: Konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran</p> <p>Dependen: Performa kerja dan kepuasan kerja</p> <p>Alat Analisis:</p>	<p>1. Konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa kerja auditor.</p> <p>2. Konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa kerja auditor.</p>



	Analisis jalur	
<p>Ambrose Jones, III, Carolyn Strand Norman, dan Benson Wier (2010)</p>	<p>Idependen; Ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran</p> <p>Dependen; Kepuasan kerja, performa kerja, dan keinginan pindah</p> <p>Mediasi: Kejenuhan kerja, vitalitas, dan kesejahteraan psikologis</p> <p>Alat Analisis: SEM</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ambiguitas peran dan kelebihan peran berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan kerja, tapi tidak dengan hubungan konflik peran terhadap kejenuhan kerja.</li> <li>2. Ambiguitas peran berpengaruh tidak signifikan terhadap keinginan berpindah, dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa kerja.</li> <li>3. Konflik peran berpengaruh tidak signifikan terhadap performa kerja, dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah.</li> <li>4. Kelebihan peran berpengaruh tidak signifikan terhadap performa kerja dan berpengaruh terbalik terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah.</li> <li>5. Kejenuhan kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis.</li> <li>6. Hubungan langsung kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja, performa kerja, dan keinginan berpindah berpengaruh positif.</li> <li>7. Gaya hidup sehat berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan berpengaruh positif terhadap vitalitas serta vitalitas berpengaruh positif pula dengan kesejahteraan psikologis.</li> <li>8. Kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi antara stres peran, kejenuhan kerja, gaya hidup sehat dan vitalitas terhadap hasil kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan</li> </ol>

		performa kerja dan berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.
Angelina Ave Gratia (2014)	<p>Idependen; Ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran</p> <p>Dependen; Kepuasan kerja, performa kerja, dan keinginan pindah</p> <p>Mediasi: Kejenuhan kerja, vitalitas, dan kesejahteraan psikologis</p> <p>Alat Analisis: SEM dengan SmartPLS</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ambiguitas peran dan kelebihan peran berpengaruh positif terhadap kejenuhan kerja, namun tidak untuk hubungan konflik peran terhadap kejenuhan kerja.</li> <li>2. Kejenuhan kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis.</li> <li>3. Kejenuhan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah, namun tidak dengan performa kerja.</li> <li>4. Gaya hidup sehat berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan berpengaruh positif terhadap vitalitas serta vitalitas juga berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis.</li> <li>5. Kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi antara stres peran, kejenuhan kerja, gaya hidup sehat dan vitalitas terhadap hasil kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, performa kerja, dan keinginan berpindah.</li> </ol>

Sumber: Data sekunder diolah, 2015

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Hubungan antar variabel serta alasan penyajian gambar akan dijelaskan dalam sub-bab kerangka pemikiran ini.

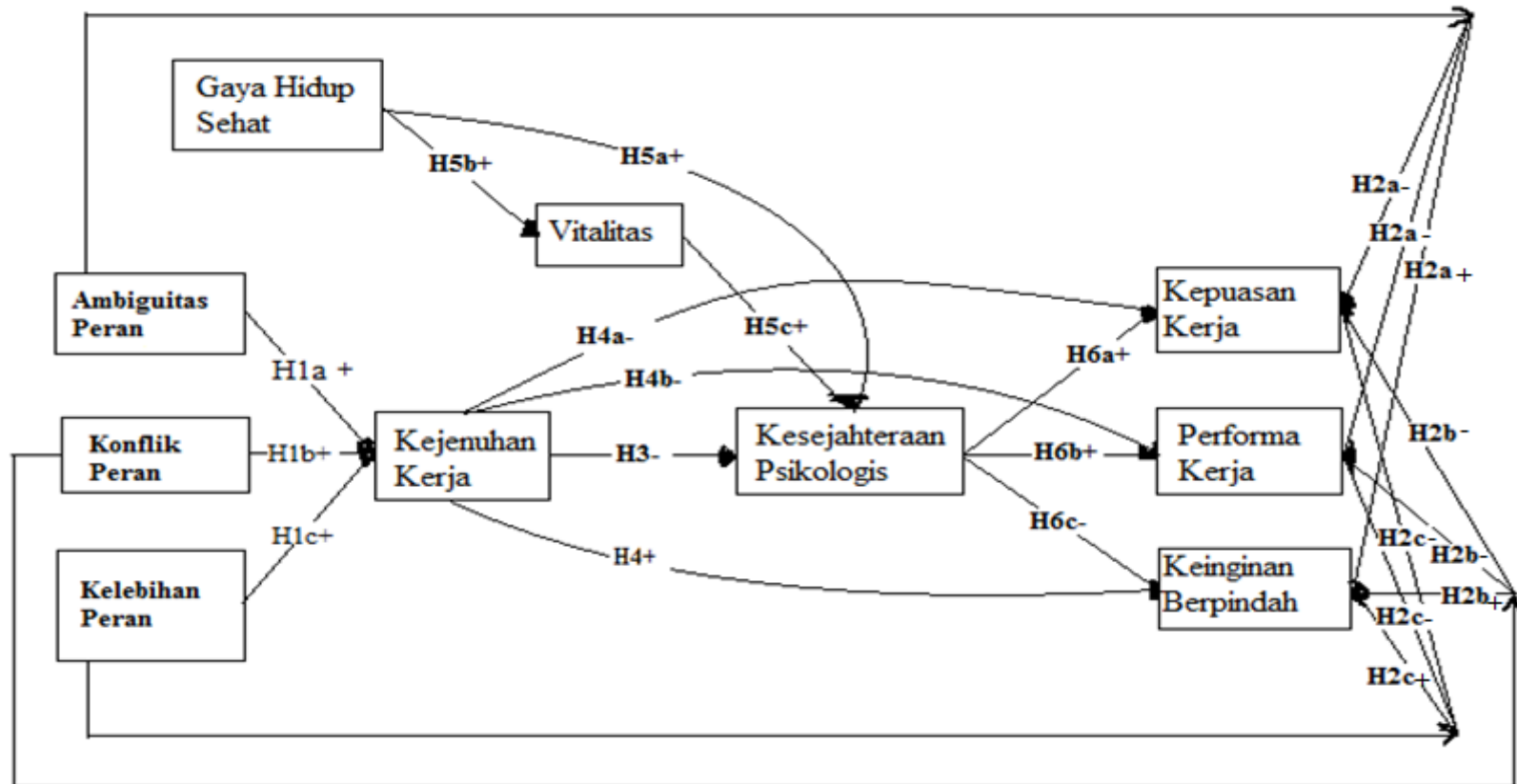
Penelitian ini dimulai dengan menyajikan model penelitian dan kemudian mengembangkan hipotesisnya. Gambar 2.1 menggambarkan model penelitian ini dengan garis hipotesis. Model hipotesis berasal dari akuntansi Fogarty *et al.* dan

penelitian manajemen Danna dan Griffin (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010). Konstruksi kejenuhan, disediakan sebagai mediator untuk stres peran pada profesional auditor, berasal dari model Fogarty *et al.* dan intervensi dari gaya hidup sehat sebagai mekanisme dasar merupakan model dari Danna dan Griffin yang dikutip oleh Jones, Norman dan Wier (2010).

Penelitian ini menguji efek langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen, yang terdiri dari stres peran (ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran) dan gaya hidup sehat. Variabel mediator (kejenuhan kerja, vitalitas, dan kesejahteraan psikologis) memiliki peran ganda baik sebagai prediktor dan ukuran (Kline 2005, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010), dan yang diduga mengirimkan efek kausal dari variabel eksogen terhadap hasil pekerjaan. Oleh karena itu, variabel penyebab stres diharapkan mempengaruhi hasil pekerjaan melalui efeknya pada kejenuhan kerja dan kesejahteraan psikologis. Gaya hidup sehat ini diharapkan dapat berfungsi sebagai mekanisme dasar yang mempengaruhi hasil pekerjaan melalui peningkatan vitalitas dan kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan uraian tersebut kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat divisualisasikan dalam Gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan teori yang digunakan dan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, pada sub-bab ini akan dijelaskan mengenai hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian. Dalam sub-bab ini akan dibagi menjadi 3 sub-sub bab yaitu stres peran dan kejenuhan kerja, gaya hidup sehat sebagai mekanisme untuk mengatasi stres peran dan kejenuhan kerja, dan kesejahteraan psikologis dan hasil organisasi. Berikut akan dijelaskan mengenai pengembangan hipotesis dalam penelitian ini.

### **2.4.1 Stres Peran dan Kejenuhan Kerja**

Selama beberapa dekade terakhir, studi akuntansi melaporkan hubungan antara stres peran dan hasil kerja di lingkungan auditor (e.g., Collins dan Killough 1992, 1989; Rebele dan Michaels 1990; Sorensen dan Sorensen 1974; Sweeney dan Summers 2002; Fisher 2001; Choo 1986, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Umumnya, stres peran dibagi menjadi tiga dimensi yaitu ambiguitas, konflik, dan kelebihan. Ketika seorang individu tidak memiliki informasi yang memadai untuk mencapai perannya dalam organisasi, ambiguitas dari keadaan dapat mengakibatkan ketidakpastian mengenai harapan dari *supervisor* dan klien (Senatra 1980; Kahn *et al.* 1964, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Konflik peran muncul ketika individu dihadapkan pada lebih dari satu tekanan atau ekspektasi untuk memenuhi suatu permohonan yang mustahil (Kahn *et al.* 1964, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Ketika 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, kelebihan peran telah terjadi (Schick *et al.*, 1990, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010).

Hasil kejenuhan kerja merupakan efek kumulatif dari stres peran yang mungkin tidak berlebihan secara individual, tetapi ketika dialami secara bersamaan mungkin akan mengakibatkan penurunan dalam sumber daya dari individu (Feldman dan Weitz 1988, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Kejenuhan terjadi selama satu periode waktu dan mengambil berbagai tahap, beberapa di antaranya mungkin seorang individu dapat mengabaikan atau beberapa di antaranya mungkin tumpang tindih (Freudenberger 1980, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Tahap ini meliputi keharusan untuk membuktikan diri, bekerja lebih keras, mengabaikan kebutuhan, perpindahan dari konflik, revisi nilai, penolakan masalah yang muncul, penarikan, perubahan perilaku, depersonalisasi, kehampaan batin, depresi, dan gangguan mental dan fisik.

Menurut Fogarty *et al.*, (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010), terdapat penelitian pada konstruksi penyebab stres peran (ambiguitas, konflik, dan kelebihan) diantara profesional akuntansi telah gagal menentukan efek dari stres peran secara langsung terhadap hasil pekerjaan. Para penulis ini mengklaim bahwa kejenuhan kerja, penyebab stres peran adalah variabel anteseden, yang menangkap efek bersama dari komponen stres peran dengan menambahkan kelelahan emosional, penurunan prestasi pribadi, dan depersonalisasi. Gambaran hubungan pada literatur psikologi kerja, menurut Fogarty *et al.* (dikutip oleh

Jones, Norman dan Wier, 2010) menunjukkan bahwa efek kumulatif dari konstruksi penyebab stres peran individu harus diperhatikan karena kemungkinan tidak ada suatu konstruksi, yang dipertimbangkan secara individual, sudah cukup untuk mempengaruhi hasil kerja. Artinya, karena ketiga penyebab stres peran yang hadir dalam kekuatan dan kombinasi yang berbeda, mereka harus dipertimbangkan secara individual dan secara agregat.

Fogarty *et al.* (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010) mengembangkan konstruksi kejenuhan kerja untuk profesi akuntansi, mengusulkan bahwa itu merupakan mediator utama antara stres peran dan hasil kerja (kepuasan kerja, prestasi kerja, dan keinginan berpindah). Dengan demikian, berdasarkan pembahasan di atas mengenai stres peran dan kejenuhan kerja, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

**H1a: Ambiguitas peran pada level yang tinggi berhubungan positif dengan kejenuhan kerja.**

**H1b: Konflik peran pada level yang tinggi berhubungan positif dengan kejenuhan kerja.**

**H1c: Kelebihan peran pada level yang tinggi berhubungan positif dengan kejenuhan kerja.**

Meskipun konstruksi kejenuhan kerja diusulkan sebagai mediator yang bertanggung jawab atas efek kolektif penyebab stres, tidak selalu berarti bahwa penyebab stres individu tidak berdampak secara langsung terhadap hasil pekerjaan. Menurut Fogarty *et al.* (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010) penyebab stres peran individu tidak selalu memiliki dampak yang signifikan pada

hasil kerja (kepuasan kerja, prestasi kerja, dan keinginan berpindah). Anggapan tersebut dapat dirumuskan dengan hipotesis berikut:

**H2a: Setelah mengontrol kejenuhan kerja, efek negatif langsung dan tanpa perantara dari ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja dan performa kerja, serta pengaruh positif pada keinginan berpindah, akan relatif kecil atau tidak signifikan.**

**H2b: Setelah mengontrol kejenuhan kerja, efek negatif langsung dan tanpa perantara konflik peran terhadap kepuasan kerja dan performa kerja, serta pengaruh positif pada keinginan berpindah, akan relatif kecil atau tidak signifikan.**

**H2C: Setelah mengontrol kejenuhan kerja, efek negatif langsung dan tanpa perantara kelebihan peran terhadap kepuasan kerja dan performa kerja, serta pengaruh positif pada keinginan berpindah, akan relatif kecil atau tidak signifikan.**

Dalam kajian penelitian kejenuhan, Cordes dan Dougherty (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010) telah memberikan bukti empiris yang menunjukkan banyak konsekuensi negatif yang terkait dengan stres peran dan kejenuhan untuk individu dan untuk organisasi. Konsekuensi kejenuhan pada seseorang termasuk kerusakan psikologis (ditandai dengan penurunan harga diri, depresi, kecemasan, ketidakberdayaan, dan mudah tersinggung) dan kesejahteraan fisik (dengan gejala termasuk sakit kepala, insomnia, dan gastroenteritis). Efek berbahaya dari kejenuhan menjadi jelas dalam hubungan interpersonal dengan keluarga, teman, dan rekan kerja. Para penulis menyimpulkan bahwa efek dari



kejenuhan pada individu adalah menurunnya tingkat performa (performa kerja), penarikan umum ke organisasi (keinginan berpindah), dan reaksi negatif untuk bekerja (ketidakpuasan kerja). Kiranya, efek ini akan berdampak negatif terhadap organisasi dalam bentuk absensi, biaya yang lebih tinggi terhadap asuransi kesehatan, produktivitas yang hilang, serta berkurangnya kualitas dan efisiensi (Danna dan Griffin 1999, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010).

Menyadari hubungan stres sebagai elemen penting dari kehidupan sehari-hari yang mengancam kesehatan dan kesejahteraan individu, Danna dan Griffin (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010) mengusulkan kerangka kerja untuk penelitian pengaturan dan pengembangan tentang kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja. Kerangka kerja mereka dimulai dengan kesejahteraan *anteseden* di tempat kerja, yang meliputi stres, pengaturan kerja, dan ciri kepribadian. Kerangka kerja ini meliputi penilaian dampak *anteseden* pada kesejahteraan dan mengevaluasi intervensi (seperti mekanisme pencegahan untuk menciptakan hasil kerja yang positif).

Penelitian ini mengeksplorasi stres sebagai *anteseden* (stres peran dan kejenuhan kerja) pada kesejahteraan psikologis individu dalam lingkungan auditor. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian yang dikutip sebelumnya oleh Jones, Norman dan Wier (2010), dirumuskan hipotesis berikut:

**H3: Kejenuhan kerja pada level yang tinggi berhubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis.**

**H4a: Kejenuhan kerja pada level yang tinggi secara langsung dan tanpa perantara berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.**

**H4b: Kejenuhan kerja pada level yang tinggi secara langsung dan tanpa perantara berhubungan negatif dengan performa kerja.**

**H4c: Kejenuhan kerja pada level yang tinggi secara langsung dan tanpa perantara berhubungan positif dengan keinginan berpindah.**

#### **2.4.2 Gaya Hidup Sehat sebagai Mekanisme untuk Mengatasi Stres Peran dan Kejenuhan Kerja**

Mengutip konsekuensi dari stres peran untuk individu dan organisasi, Danna dan Griffin (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010) menyoroti kebutuhan atas intervensi untuk meningkatkan mekanisme individu dalam mengatasi penyebab stres. Menurut Lazarus dan Folkman (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010) mengatasi (*coping*) didefinisikan sebagai upaya kognitif untuk terus berubah dan perilaku untuk mengelola tuntutan eksternal maupun internal tertentu atau yang melebihi sumber daya seseorang. *Coping* dapat dipandang sebagai suatu proses untuk mengelola situasi stres. Dalam daftar mereka mengatasi sumber daya, menurut Lazarus dan Folkman (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010) termasuk kesehatan dan energi yang paling meresap dalam pertemuan stres, mengklaim bahwa peran penting yang dimainkan oleh kesejahteraan fisik sangat jelas dalam masalah abadi dan transaksi stres yang menuntut mobilisasi ekstrim. Dengan demikian, meningkatkan kesehatan fisik diusulkan sebagai pengaruh positif pada kesejahteraan psikologis.

Kesehatan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja telah menjadi topik umum di media *mainstream*, publikasi praktisi, dan dalam jurnal penelitian ilmiah (Danna dan Griffin 1999 dalam Jones, Norman dan Wier 2010). Topik-

topik ini penting karena efek buruk dari stres peran terhadap produktivitas dan efektivitas kerja, serta mungkin membawa efek pada kehidupan pribadi individu. Kegiatan intervensi yang disarankan oleh Danna dan Griffin (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010) dirancang untuk memfasilitasi kesehatan karyawan melalui promosi gaya hidup sehat termasuk pendidikan kesehatan, kebugaran, dan olahraga. Sejumlah penelitian menyelidiki stres kerja dan menjadikan gaya hidup sehat sebagai tindakan untuk mengatasi, tapi hal ini sebagian besar belum termasuk pada auditor (e.g., Cumming dan Balai 2004 dalam Jones, Norman dan Wier, 2010).

Ryan dan Frederick (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010) mendefinisikan vitalitas sebagai perasaan positif yang bergairah dan berenergi. Temuan penelitian mereka, berdasarkan enam penelitian tentang hubungan aktivitas fisik untuk vitalitas dan vitalitas untuk kesejahteraan psikologis, dukungan subjektif vitalitas yang signifikan terkait dengan isu somatik dan masalah fisik. Selanjutnya, subjektifitas vitalitas terbukti telah mencerminkan kesejahteraan, berhubungan positif dengan motivasi diri dan difasilitasi oleh pribadi yang sehat ketika fungsi tubuh lebih kuat dan berfungsi secara penuh. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan vitalitas sebagai mediasi hubungan gaya hidup sehat terhadap kesejahteraan psikologis.

Selanjutnya, sebuah literatur yang besar menunjukkan bahwa olahraga dikaitkan dengan peningkatan rasa kesejahteraan psikologis (e.g., McAuley *et al.* 2000; Gauvin dan Spence 1996, dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Thøgersen-Ntoumani *et al.* (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010) meneliti

hubungan antara partisipasi latihan dan tiga komponen kesejahteraan mental (fisik, pekerjaan yang berhubungan, dan dunia) dan menemukan dukungan untuk model latihan dan kesejahteraan dalam latihan secara langsung dan tidak langsung terkait dengan kesejahteraan dalam berbagai aspek kehidupan karyawan.

Berdasarkan hubungan gaya hidup sehat untuk vitalitas dan kesejahteraan psikologis karena didukung oleh penelitian yang disebutkan di atas, dan menggunakan kerangka yang diusulkan oleh Danna dan Griffin (1999) yang dikutip oleh Jones, Norman dan Wier (2010), dirumuskan hipotesis berikut:

**H5a: Gaya hidup sehat berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis.**

**H5b: Gaya hidup sehat berhubungan positif dengan vitalitas.**

**H5c: Vitalitas berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis.**

#### **2.4.3 Kesejahteraan Psikologis dan Hasil Kerja**

Aktivitas fisik memainkan peran penting dalam kesehatan fisik dan psikologis (e.g., McAuley dan Blissmer 2000 Jones, Norman dan Wier, 2010) dan juga mempengaruhi hasil kerja seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, dan keinginan berpindah (e.g., Goldsby *et al.* 2005; Elavsky *et al.* 2005; Pronk *et al.* 2004 dalam Jones, Norman dan Wier, 2010). Oleh karena itu, untuk menguji hubungan gaya hidup sehat sebagai mekanisme untuk melawan efek negatif dari kejenuhan kerja pada kesejahteraan psikologis dan hasil pekerjaan, dirumuskan hipotesis berikut:

**H6a: Gaya hidup sehat yang dimediasi oleh vitalitas dan peningkatan kesejahteraan psikologis, akan mengurangi efek negatif dari stres**

peran, dimediasi oleh kejenuhan kerja dan memburuknya kesejahteraan psikologis, menghasilkan hubungan positif dengan kepuasan kerja.

**H6b:** Gaya hidup sehat yang dimediasi oleh vitalitas dan peningkatan kesejahteraan psikologis, akan mengurangi efek negatif dari stres peran, dimediasi oleh kejenuhan kerja dan memburuknya kesejahteraan psikologis, menghasilkan hubungan positif dengan performa kerja.

**H6c:** Gaya hidup sehat yang dimediasi oleh vitalitas dan peningkatan kesejahteraan psikologis, akan mengurangi efek negatif dari stres peran, dimediasi oleh kejenuhan kerja dan memburuknya kesejahteraan psikologis, menghasilkan hubungan negatif dengan keinginan berpindah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai bagaimana penelitian ini akan dilakukan. Oleh karena itu, akan dibahas mengenai definisi dan operasional variabel yang digunakan pada penelitian, populasi dan sampel data, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

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

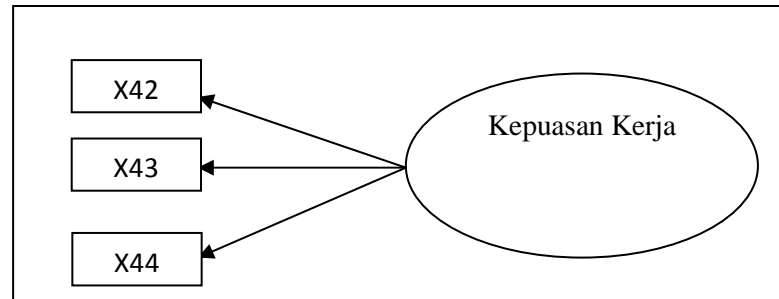
Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel penelitian yaitu variabel dependen, variabel independen dan variabel mediasi.

##### **3.1.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kepuasan kerja, performa kerja dan keinginan berpindah.

###### **3.1.1.1 Kepuasan Kerja**

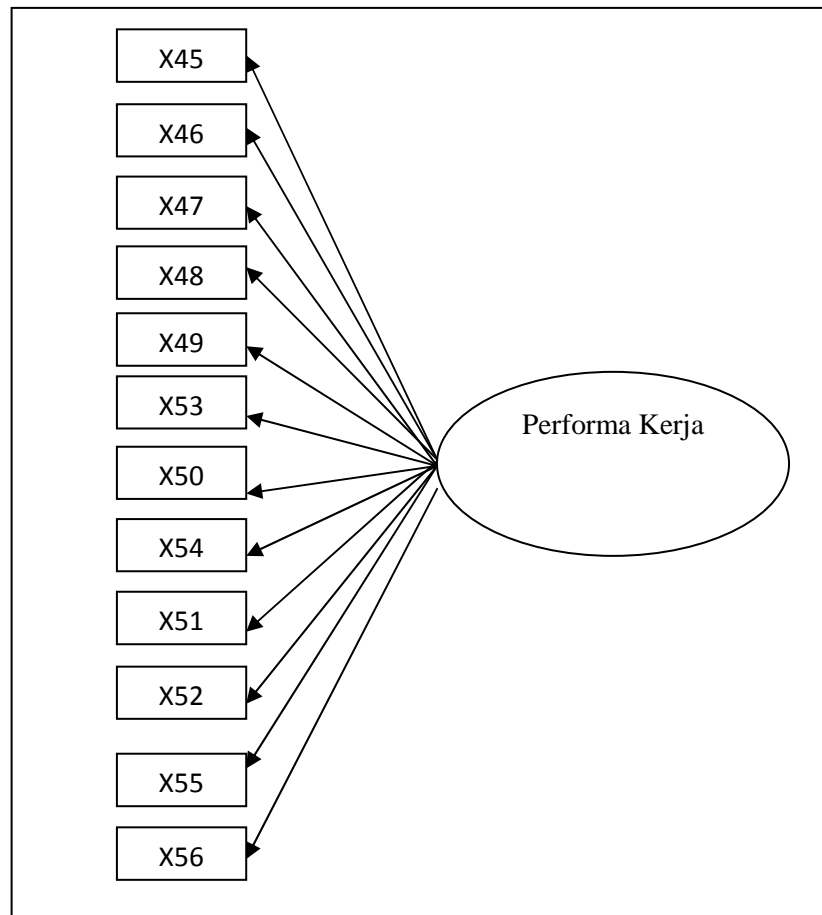
Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Locke, 1976 dalam Gratia 2014). Variabel ini diukur menggunakan tiga dari empat item Hoppock' Scale, yang merupakan ukuran global dari kepuasan kerja. Para responden dari penelitian ini diminta untuk menjawab tiga buah pertanyaan dengan skala like likkert 1-7. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dialami responden.

**Gambar 3.1****Model Variabel Kepuasan Kerja**

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

**3.1.1.2 Performa Kerja**

Performa kerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rozanaturrisqie, 2008). Variabel performa kerja diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi dari Choo tahun 1986 yang telah dikembangkan dan diuji secara ketat oleh Fisher pada tahun 2001. Dalam penelitian ini, bobot untuk instrumen dihitung dengan dua belas item. Responden diminta untuk menjawab dua belas item pertanyaan dengan skala like likert 1-7. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat performa kerja yang dialami responden.

**Gambar 3.2****Model Variabel Performa Kerja**

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

**3.1.1.3 Keinginan Berpindah**

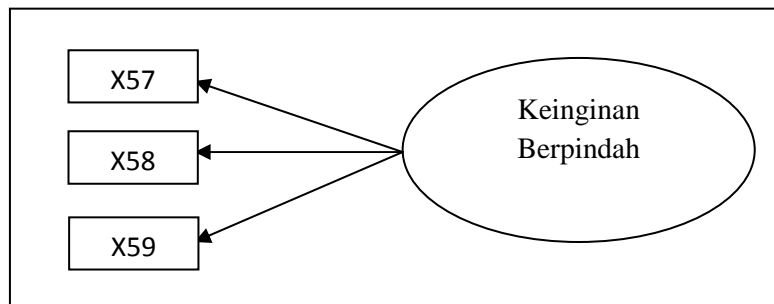
Keinginan berpindah dapat diartikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indranto, 1999 dalam Cahyono, 2008). Pada penelitian ini, ukuran keinginan berpindah diadaptasi dari empat item yang dikembangkan oleh Chatman pada tahun 1991. Responden diminta untuk menjawab tiga buah pertanyaan dengan



skala like likert 1-7. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat keinginan berpindah yang dialami responden.

**Gambar 3.3**

**Model Variabel Keinginan Berpindah**



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

### 3.1.2 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya hidup sehat dan stres peran yang terdiri atas tiga dimensi yaitu ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran.

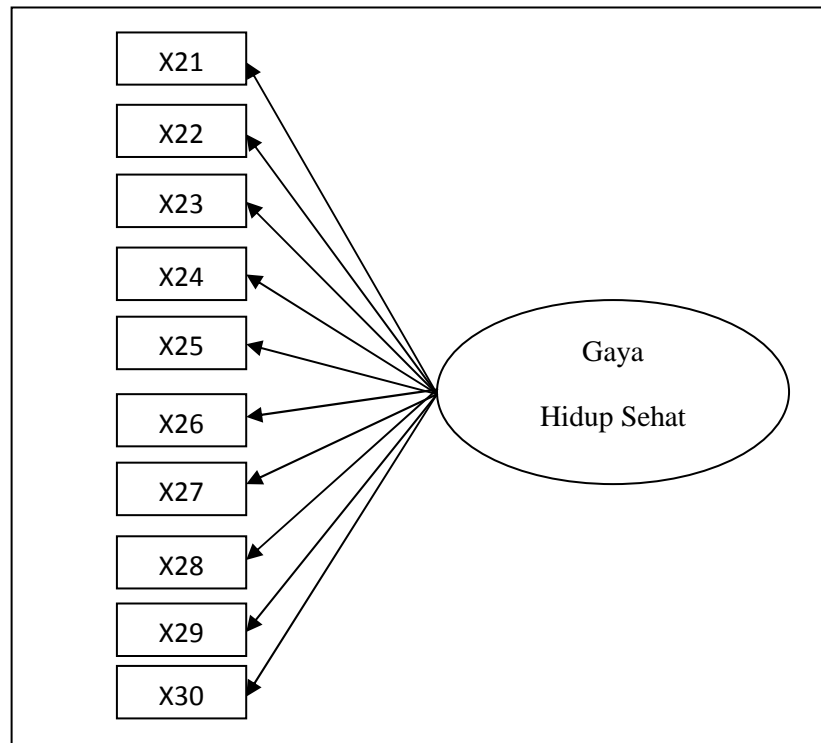
#### 3.1.2.1 Gaya Hidup Sehat

Gaya hidup sehat dapat didefinisikan sebagai kebiasaan menjaga program olahraga fisik secara teratur, menjalankan diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan menahan diri dari konsumsi alkohol dan tembakau yang berlebihan (Danna dan Griffin, 1999 dalam Jones, Norman, dan Wier, 2010). Pada penelitian ini gaya hidup sehat diukur menggunakan *Exercise Oientation Questionnaire* (EOQ) yang dikembangkan oleh Yates *et al* pada tahun 1999. Responden diminta untuk menjawab sepuluh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya hidup sehat. Pertanyaan disusun dengan menggunakan skala like likert 1-7,

skor yang rendah menunjukkan rendahnya kebiasaan gaya hidup sehat yang dilakukan oleh responden.

**Gambar 3.4**

**Model Variabel Gaya Hidup Sehat**



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

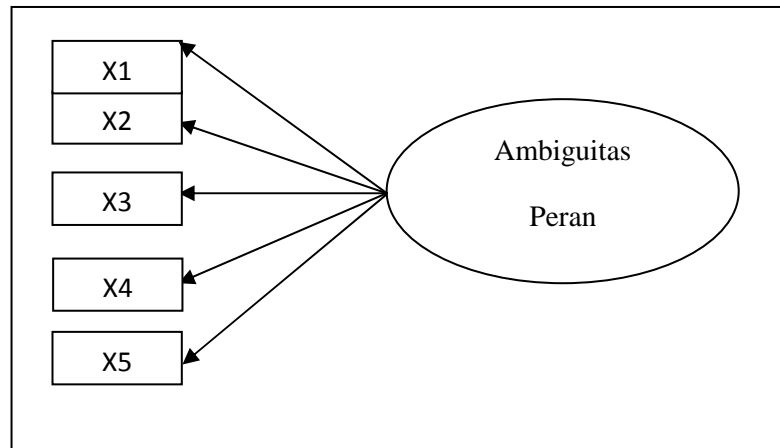
### 3.1.2.2 Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran dapat didefinisikan sebagai situasi yang terjadi ketika individu kekurangan cukup informasi untuk menyelesaikan perannya dalam sebuah organisasi. Ambiguitas peran dapat mengarahkan ketidakpastian berkaitan dengan ekspektasi *supervisor* dan klien (Senatra 1980; Khan *et al.*, 1994 dalam Jones, Norman, dan Wier 2010). Ambiguitas peran diukur dengan menggunakan lima item yang dikembangkan oleh Rizzo *et al* tahun 1970. Responden diminta untuk

menjawab lima pertanyaan dengan skala like likert 1-7. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat ambiguitas peran yang dialami responden.

**Gambar 3.5**

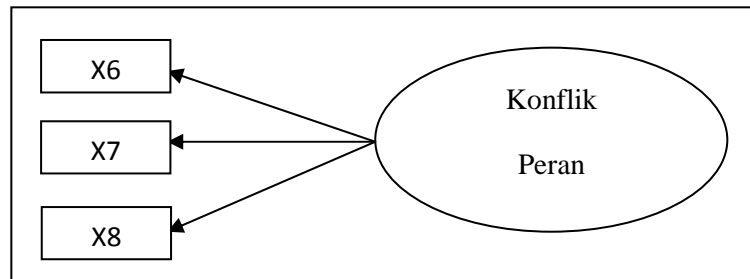
**Model Variabel Ambiguitas Peran**



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

**3.1.2.3 Konflik Peran**

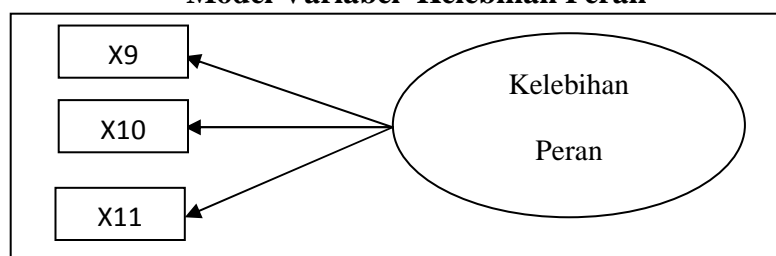
Konflik peran dapat didefinisikan sebagai situasi yang muncul saat individu dihadapkan pada lebih dari satu tekanan atau ekspektasi untuk memenuhi suatu permohonan yang mustahil (Kahn *et al.*, 1964 dalam Jones, Norman, dan Wier, 2010). Variabel ini diukur dengan menggunakan tiga item yang dikembangkan oleh Rizzo *et al* pada tahun 1970. Responden diminta untuk menjawab tiga pertanyaan dengan menggunakan skala like likert 1-7. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat konflik peran yang dialami responden.

**Gambar 3.6****Model Variabel Konflik Peran**

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

**3.1.2.4 Kelebihan Peran**

Kelebihan peran dapat didefinisikan sebagai 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 tiga item yang dikembangkan oleh Beehr *et al.* tahun 1997. Responden diminta untuk menjawab tiga pertanyaan dengan menggunakan skala like likert 1-7. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat kelebihan peran yang dialami responden.

**Gambar 3.7****Model Variabel Kelebihan Peran**

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

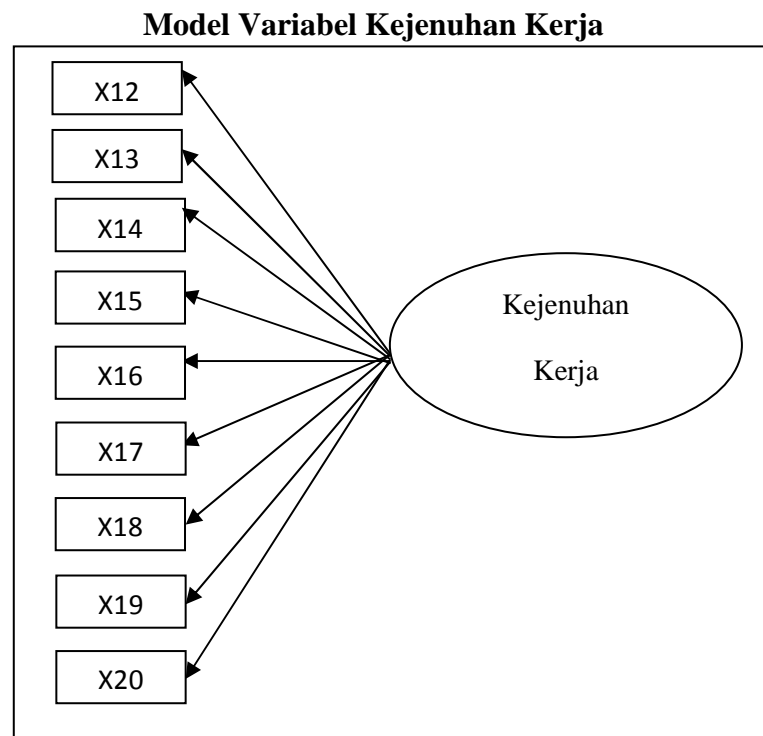
### **3.1.3 Variabel Mediasi**

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kejenuhan kerja, kesejahteraan psikologis, dan vitalitas.

#### **3.1.3.1 Kejenuhan Kerja**

Kejenuhan kerja merupakan hasil dari akumulasi efek stres peran. Stres peran yang terdiri atas tiga dimensi (ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran) 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). Variabel ini diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* yang dikembangkan oleh Maslach pada tahun 1982. Responden diminta untuk menjawab sembilan item pertanyaan dengan skala likert 1-7. Skor yang rendah menunjukkan bahwa responden mengalami kejenuhan kerja yang rendah.

Gambar 3.8



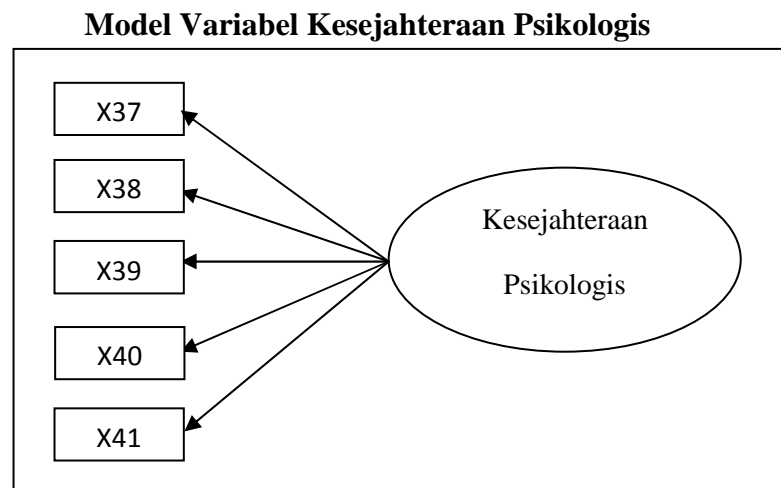
Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

### 3.1.3.2 Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Sikap positif tersebut ditandai dengan adanya 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 Gracia, 2014). Variabel kesejahteraan psikologis diukur menggunakan *Satisfaction With Life Scale*. Responden diminta untuk menjawab lima pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-7. Skor

yang rendah menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis responden yang rendah.

**Gambar 3.9**



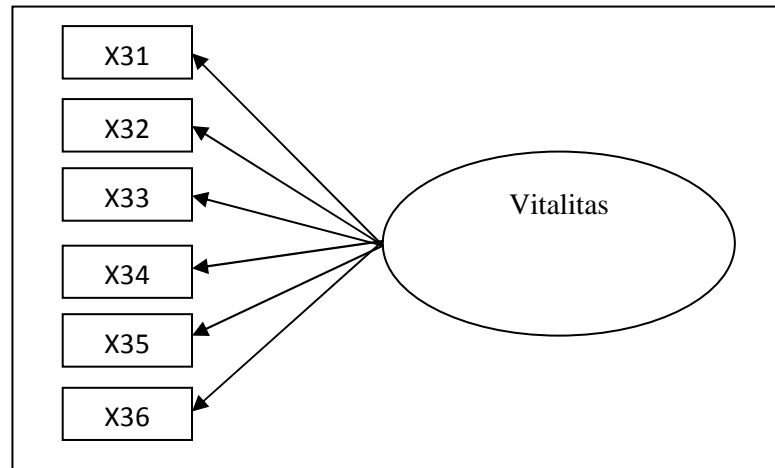
Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

### 3.1.3.3 Vitalitas

Vitalitas didefinisikan sebagai perasaan positif yang bergairah dan berenergi (Ryan dan Federick, 1997 dalam Jones, Norman, dan Wier, 2010). Variabel ini diukur menggunakan enam instrumen yang dikembangkan oleh Ryan dan Frederick tahun 1997 dan dimodifikasi oleh Bostic *et al* pada tahun 2000. Responden diminta untuk menjawab enam buah pertanyaan dengan skala likert 1-7. Skor yang rendah menunjukkan tingkat vitalitas responden yang rendah.

Gambar 3.10

## Model Variabel Vitalitas



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di wilayah Semarang. Populasi ini dipilih karena Semarang termasuk kota besar dengan kegiatan perekonomian yang cukup tinggi yang di dalamnya banyak berdiri perusahaan yang sifatnya *go public*. Tingginya aktivitas dan banyaknya perusahaan *go public* tersebut banyak membutuhkan peran auditor, sehingga fenomena stres peran yang dialami oleh para auditor dipandang cukup tinggi dan layak untuk diteliti.

Jumlah seluruh auditor yang bekerja di KAP wilayah Semarang tidak dapat diketahui secara pasti. Disebutkan “tidak dapat diketahui secara pasti” dikarenakan peneliti tidak dapat menemukan sumber referensi yang berisi data valid mengenai jumlah auditor yang bekerja di seluruh KAP wilayah Semarang.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* yang merupakan pengambilan sampel nonprobabilitas



dimana informasi atau data penelitian diperoleh dari anggota populasi yang tidak diketahui jumlahnya. Sehingga peneliti dapat dengan mudah menentukan sampelnya (Sekaran, 2006 dalam Rozanaturrizqie, 2008).

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

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau objek penelitian. Data diperoleh dengan mengirimkan langsung kuesioner penelitian kepada para responden. Dalam penelitian ini, data mengenai jumlah KPA yang berada di Semarang diperoleh dari Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia melalui web resmi <http://iapi.or.id/iapi> .

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kuesioner penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri atas pertanyaan tertutup yang terbagi menjadi delapan bagian. Kuesioner penelitian disusun dengan menggunakan skala likert 1-7 dengan rincian sebagai berikut:

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

### **3.5 Metode Analisis**

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

Statistik deskriptif merupakan teknik deskriptif yang memberikan gambaran atau informasi data dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesis. Analisis ini hanya bertujuan untuk menganalisis data yang disertai dengan perhitungan agar dapat memperjelas karakteristik data yang bersangkutan. Statistik deskriptif menunjukkan jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (ghozali, 2012). Nilai minimum digunakan untuk mengetahui nilai terkecil dari data yang bersangkutan. Nilai maksimum digunakan untuk mengetahui nilai terbesar dari data yang bersangkutan. Nilai rata-rata (*mean*) digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata dari data yang bersangkutan. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar data yang bersangkutan bervariasi rata-rata.

#### **3.5.2 *Partial Least Square – Structur Equation Modeling (PLS-SEM)***

*Partial Least Square* (PLS) merupakan suatu metoda analisis yang *powerfull* dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS regresi, seperti data harus berdistribusi normal dan tidak problem multikolonieritas. PLS digunakan untuk menguji teori-teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data. Selain itu, PLS dapat digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antar variabel dan dapat juga untuk mengkonfirmasi teori (Wold 1982, dalam Ghozali 2012).

*Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik analisis gabungan dari dua metodologi disiplin ilmu yaitu perspektif ekonometrika yang menfokuskan pada prediksi dan psychometrika yang mampu untuk menggambarkan konsep model dengan variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, akan tetapi diukur melalui indikator-indikatornya. SEM secara esensial juga menawarkan kemampuan untuk melakukan analisis jalur dengan variabel laten (Chin 1998, dalam Ghozali, 2012).

Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau yang sering disebut dengan *outer model* dan model struktural atau sering disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed variabel* merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

Penelitian ini dianalisis menggunakan *software Smart PLS 2.0 M3* dan disusun menggunakan model pengukuran reflektif yaitu mengasumsikan bahwa kovarian di antara pengukuran model dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi domain konstraknya (Ghozali, 2012). Diagram garis pada penelitian ini disajikan pada Gambar 3.11.

### **3.5.2.1 Menilai Outer Model**

*Outer model* dinilai berdasarkan tiga kriteria yaitu *covergent validity*, *composite reliability*, dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dan *construct score* yang dihitung menggunakan PLS-SEM. Ukuran reflektif secara individual dikatakan tinggi

apabila berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun, untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *convergent validity* yang dapat dilihat pada *loading factor* 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Gratia, 2014), sehingga indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,5 harus dihapus dari analisis.

*Discriminant validity* dari suatu model pengukuran reflektif dinilai dengan menilai *cross loading* pengukuran dalam konstruk. Apabila nilai korelasi konstruk dengan item pengukurannya lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya.

*Composite reliability* dapat diketahui melalui nilai *Conbach's Alpha*, namun nilai yang dihasilkan pada *Conbach's Alpha* dalam PLS kurang dapat diandalkan dan lebih disarankan untuk menggunakan nilai pada *Composite Reliability* (Ghozali, 2012). Nilai *Composite Reliability* pada konstruk dikatakan sangat baik jika di atas  $>0,70$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel.

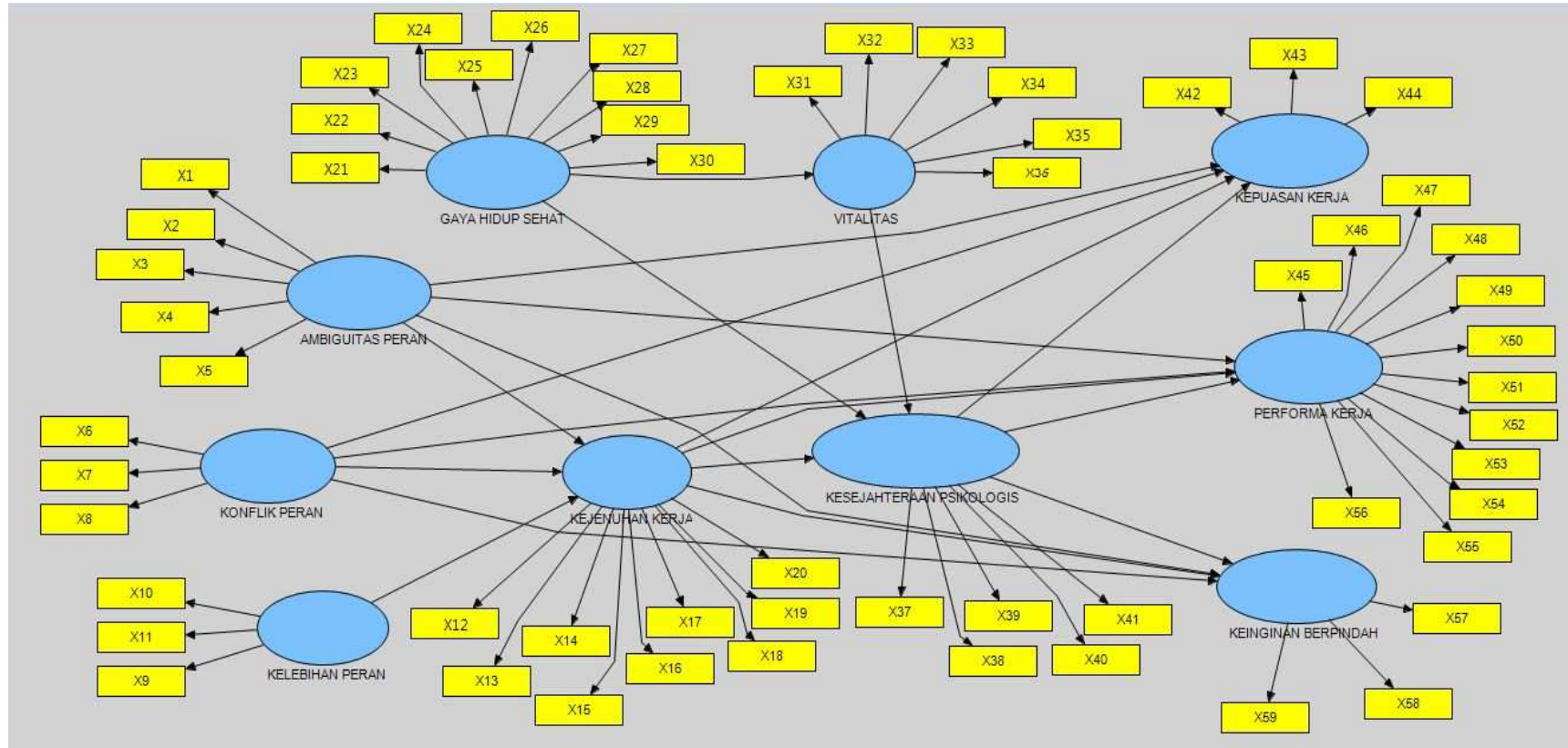
### **3.5.2.2 Menilai Inner Model**

*Inner model* atau model struktural dievaluasi menggunakan nilai *R-Square* konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive value*, dan uji T untuk signifikansi koefisien dari jalur struktural (Ghozali 2006, dalam Gratia, 2014). Penilaian model diawali dengan melihat *R-Square* setiap variabel dependen. Nilai *R-Square* digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

### 3.6 Pengujian Hipotesis

Penerimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *original sample* dan membandingkan nilai T-Statistik dengan T-Tabel. Nilai T-Tabel pada penelitian ini adalah 1,7109 dengan tingkat signifikansi 0,05 (*one-tailed*) karena sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 sampel. *Original sample* digunakan untuk melihat hubungan positif atau negatif antar variabel laten apakah sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Apabila arah hubungan tidak sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan maka hipotesis penelitian ditolak.

**Gambar 3.11**  
**Diagram Garis**



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian