

**PENGEMBANGAN MODEL *ROLE STRESSOR* DALAM MEMPREDIKSI
TURNOVER INTENTION PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI INDONESIA**

ROBBY TANSY HAMDANI¹
SUWANDI NG
UNIVERSITAS ATMA JAYA MAKASSAR

ABSTRACT

This study aims to investigate the role of healthy lifestyle in reducing the impact of burnout caused by role ambiguity, role overload and work family conflict on turnover intention in public accounting firms in Indonesia. The sample used in the study is an auditor who works in a public accounting firm. Sample selection in this study using purposive sampling method based on certain criteria. The results of research using path analysis showed that burnout was able to mediate the relationship of role overload and work family conflict to turnover intention but was unable to mediate the relationship of role ambiguity to turnover intention. Psychological wellbeing is also able to mediate the relationship of burnout to turnover intention.

Keywords : *Role Ambiguity, Role Overload, Work Family Conflict, Healthy Lifestyle, Turnover Intention, Public Accounting Firm*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran *healthy lifestyle* dalam mengurangi dampak *burnout* yang ditimbulkan oleh *role ambiguity*, *role overload* dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada kantor akuntan publik di Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa *burnout* mampu memediasi hubungan *role overload* dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* tetapi tidak mampu memediasi hubungan *role ambiguity* terhadap *turnover intention*. *Psychological wellbeing* juga mampu memediasi hubungan *burnout* terhadap *turnover intention*

Kata-kata kunci: *Role Ambiguity, Role Overload, Work Family Conflict, Healthy Lifestyle, Turnover Intention, Kantor Akuntan Publik.*

¹e-mai : robby_hamdani@rocketmail.com

1. PENDAHULUAN

Pemerintah semakin ketat dalam menetapkan regulasi dalam bidang keuangan membuat permintaan jasa Kantor Akuntan Publik (KAP) meningkat. Peningkatan permintaan atas jasa KAP tidak sebanding dengan jumlah KAP di Indonesia. Kondisi ini membuat tingginya beban kerja yang harus dirasakan oleh auditor dan akuntan publik. Hal ini diperparah dengan kewajiban untuk menjalankan standar audit yang ketat demi menjaga kualitas kerja, sehingga akan menambah beban kerja akuntan publik. Hal ini disebabkan karena adanya pengawasan dari organisasi profesi dan Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (P2PK). Ketidakpatuhan dalam pelaksanaan standar audit akan berdampak pada diberikannya sanksi berupa denda, pembekuan sampai dengan pencabutan izin. Kondisi ini bisa memicu timbulnya berbagai hal. Salah satu hal yang bisa terjadi dan menjadi topik dalam akuntansi keperilakuan adalah isu tekanan kerja. Tekanan kerja merupakan tekanan yang dirasakan individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tekanan kerja yang terus menerus dapat menimbulkan kelelahan serta stres yang semakin meningkat.

Penelitian terkait isu kelelahan dan stres di Kantor Akuntan Publik telah diteliti oleh Fogarty *et al.*, (2000) dan Jones *et al.*, (2010) yang menemukan bahwa tuntutan terjadinya tanggung jawab akuntan dan auditor dalam Kantor Akuntan Publik akan memicu stres yang semakin tinggi. Tuntutan kerja dan tanggung jawab penyelesaian pekerjaan pada masa "*Busy Season*" dan peningkatan aktivitas di pasar modal, seperti IPO, merger dan akuisisi akan membuat waktu kerja di KAP mencapai 10 hingga 12 jam per hari. Selama periode ini, akuntan publik akan menghadapi banyak deadline yang mengakibatkan konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (Jones *et al.*, 2010).

Selain tanggung jawab pekerjaan, akuntan dan auditor di KAP perlu meningkatkan kompetensinya untuk terus belajar dan mengikuti pelatihan dan pendidikan profesi berkelanjutan sebagai pemenuhan kewajiban UU no. 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Setiap akuntan publik dan auditor di KAP selalu dilatih untuk bertindak kritis dalam melakukan pemeriksaan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sifat kritis dan skeptis yang terus menerus dan berlebihan dalam pekerjaannya akan meningkatkan stress bagi auditor. Bahkan stress ini sering ikut terbawa dalam kehidupan pribadi dan keluarga mereka sehingga secara tidak langsung mengakibatkan terjadinya konflik dalam keluarga mereka (Figler, 1980; Jones *et al.*, 2010).

Salah satu komponen penting yang turut membentuk model stressor yang telah dikembangkan oleh Fogarty *et al.* (2000), Danna dan Griffin (1999) dan Jones *et al.* (2010) adalah *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah kondisi yang timbul saat individu tidak mampu menjalankan perannya di keluarga dan di pekerjaan secara seimbang sehingga terjadi benturan diantara kedua peran tersebut, dimana jika terjadi

secara terus menerus akan menimbulkan *burnout*. Saat mengalami *burnout*, individu akan merasakan kelelahan fisik, emosional dan mental yang menurunkan *psychological well-being* yang membuat individu menjadi lebih temperamental. Keadaan ini akan mengganggu hubungan antar individu di lingkungan keluarga maupun di lingkungan kerja, sehingga demi mengurangi tingkat *work-family conflict*, individu akan melakukan *coping* memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan *psychological well-being* dan mereduksi stres dan *turnover intention* adalah *healthy lifestyle*. *Healthy lifestyle* bukan sekedar gaya hidup untuk menghindari sakit dan penyakit, tetapi gaya hidup yang membuat individu bahagia dan menikmati hidupnya.

Peneliti menekankan pada *work-family conflict* dengan pertimbangan bahwa jasa yang diberikan oleh KAP di Indonesia cenderung terbatas hanya jasa audit dan perpajakan tetapi dengan jumlah yang banyak sehingga waktu untuk keluarga semakin berkurang. Ketidakselarasan waktu antara bekerja dan berkumpul dengan keluarga yang berlangsung secara terus menerus ini menimbulkan stres yang memicu terjadinya *burnout* yang berakibat pada ketidakharmonisan dalam hubungan keluarga dan berada dalam kondisi dilematis antara tanggung jawab profesional dan tanggung jawab keluarga, sehingga demi mempertahankan keluarga, akuntan dan auditor akan memutuskan untuk tidak meneruskan karier di KAP.

2. LANDASAN TEORI

Penelitian terkait *role stress*, *work-family conflict*, *burnout*, dan *job outcomes* telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Fogarty *et. al.* (2000) menguji pengaruh *role stress* terhadap *job outcomes* yang dimediasi oleh *burnout*. Penelitian ini menunjukkan *role stress* (*role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dan *burnout* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job outcomes* (kepuasan kerja, kinerja kerja dan keinginan untuk pindah).

Penelitian yang dilakukan oleh Murtiasri dan Ghozali (2011) menguji pengaruh *role stress* terhadap *job outcomes* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada KAP di Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dua hal yaitu (1) kondisi *burnout* akan muncul saat *role stress* terjadi dan berpengaruh terhadap *behavioral job outcomes* (kecuali *turnover intention*) dan (2) Kondisi *burnout* menjadi mediasi dalam hubungan antara *role overload* dan *behavioral job outcomes*, tetapi tidak dengan *role conflict* dan *role ambiguity*.

Penelitian Agustina (2008) menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention* di KAP yang berlokasi di Jakarta dan Bandung. Hasil penelitian ini menemukan *Work Interfering with Family (WIF)* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, *Family Interfering with Work (FIW)* tidak

berpengaruh baik untuk *job satisfaction* maupun *turnover intention*. Terkait tidak adanya pengaruh *Family Interfering with Work (FIW)* terhadap *job satisfaction*, peneliti berpendapat bahwa auditor cenderung memiliki profesionalisme tinggi dan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meski harus diselesaikan di rumah, meski begitu auditor tetap puas dengan hasil kerjanya, sedangkan untuk hasil penelitian tidak adanya pengaruh *Family Interfering with Work (FIW)* terhadap *turnover intention*, peneliti berpendapat bahwa sampel penelitiannya adalah auditor dengan level semi senior ke atas sehingga kemungkinan untuk pindahnya menjadi lebih kecil.

Penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2014) yang menguji pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *turnover intention* dengan efek stres sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan 335 sampel pegawai yang bekerja di 4 universitas di Islamabad, Pakistan. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Variabel efek stres juga berhasil dalam memediasi hubungan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Jones (2010) yang menguji pengaruh gaya sehat sebagai *coping mechanism* untuk *role stress* di Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini membangun model penelitian dengan beberapa disiplin ilmu, yaitu menggabungkan model penelitian Fogarty (2000) yang terkait dengan bangunan *burnout* dengan model penelitian Danna dan Griffin (1999) yang terkait dengan gaya hidup sehat. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *role stress* yang dimediasi oleh *burnout* dan berefek pada *psychological well-being* berpengaruh negatif terhadap *job outcomes*. Selain itu, dampak negatif dari *role stress* dan *burnout* dapat direduksi oleh gaya hidup sehat yang dimediasi oleh efek vitalitas dan *psychological well-being*.

Teori Peran

Teori peran adalah sebuah sudut pandang dalam sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap sebagian besar aktivitas harian diperankan oleh kategori-kategori yang ditetapkan secara sosial (misalnya ibu, manajer, guru). Setiap peran sosial adalah serangkaian hak, kewajiban, harapan, norma, dan perilaku seseorang yang harus dihadapi dan dipenuhi. Model ini didasarkan pada pengamatan bahwa orang-orang bertindak dengan cara yang dapat diprediksikan, dan bahwa kelakuan seseorang bergantung pada konteksnya, berdasarkan posisi sosial dan faktor-faktor lain. Menurut Khan *et al.* (1964) dalam Daromes (2011) mendefinisikan teori peran sebagai penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat.

Bimberg, Lift dan Shields (2006) mencatat bahwa terdapat dua konsep kunci dalam teori peran yang terkait dengan penelitian akuntansi manajemen adalah konflik peran (*role conflict*) dan ambiguitas peran (*role ambiguity*). Konflik peran terjadi ketika

seseorang menghadapi konflik antara ekspektasi peran dan ekspektasi peran tersebut sulit untuk tercapai semuanya. Ambiguitas peran terjadi ketika seseorang mengalami ketidakpastian tentang perilaku apa yang diharapkan darinya. Konsekuensi dari adanya konflik peran dan ambiguitas peran akan dapat meningkatkan stres, ketegangan dan kegelisahan yang muncul atau timbul dari ketidakkonsistenan kognitif. Konsekuensi lebih jauh dari hal-hal ini akan mengarah pada perilaku *coping* dan bertahan termasuk tindakan dan komunikasi yang agresif, perasaan bermusuhan dengan orang yang lain, penarikan sosial, ketidakpuasan pekerjaan, dan hilangnya kepercayaan diri, keyakinan diri, kepercayaan antar pribadi dan respek pada orang lain. (Kahn *et al.*, 1964; Birnberg, Luft dan Shields, 2006, Daromes, 2011)

Role Ambiguity

Role Ambiguity merupakan ketidakjelasan terhadap peran yang diharapkan dari pekerjaan atau posisi. *Role ambiguity* dapat terjadi di lingkungan kerja saat individu kekurangan informasi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Kahn *et al.*, 1964 dalam Jones 2007). *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, dan tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap munculnya *role ambiguity*

Greenberg dan Baron (1990:228) mengatakan bahwa *role ambiguity* dapat terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti: mengenai lingkup tanggung jawabnya, apa yang diharapkan darinya, dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam. Ambiguitas sering tidak disukai dan cukup mengakibatkan tekanan bagi banyak orang akan tetapi hal ini seringkali pula tidak dapat dihindari.

Role Overload

Role Overload adalah sebuah situasi dimana individu memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilakukan. *Role overload* terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki (Schick *et al.*, 1990).

Rizzo *et al.* (1970) menggambarkan *role overload* sebagai situasi dimana pekerja dibebankan terlalu banyak tanggung jawab dan pekerjaan dalam keterbatasan waktu, kemampuan dan hambatan lainnya. *Role overload* disebabkan oleh kurangnya sumber daya seperti waktu, kemampuan dan dukungan dibandingkan dengan tuntutan peran yang dibebankan.

Work Family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk dari *inter-role conflict* dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak selaras dalam beberapa hal. *Work-Family Conflict* terjadi saat seseorang memiliki

lebih dari satu peran (Duxbury dan Diggins, 1992), sedangkan menurut Howard *et. al.* (2004) *work family conflict* terjadi saat partisipasi dalam peran di keluarga semakin sulit dikarenakan partisipasi dalam peran di pekerjaan.

Williams *et al.*,(2002) membagi *work-family conflict* menjadi dua perspektif yaitu konflik pekerjaan dan konflik keluarga. konflik pekerjaan (*work interference with family*), terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam rumah tangga, contohnya individu yang membawa pulang pekerjaannya ke rumah dan mengorbankan waktu bersama keluarga. Konflik keluarga (*family interference with work*), terjadi karena peran dan tanggung jawab individu dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan, contohnya karyawan yang menjemput anaknya saat pulang sekolah di jam kerja.

Burnout

Burnout merupakan sindrom psikologis yang muncul sebagai respon terhadap stres inter-personal yang kronis dan berkepanjangan pada pekerjaan (Maslach dan Lieter, 2016). Cordes dan Dougherty (1993) menggambarkan *burnout* sebagai sindrom stres unik yang memiliki karakteristik seperti kelelahan emosional, depersonalisasi dan menurunnya pencapaian pribadi.

Kelelahan emosional merupakan tahap awal dari *burnout*. Kelelahan emosional merupakan perasaan kelelahan yang diakibatkan oleh tuntutan emosional kerja yang terlalu banyak (Demerouti *et al.*, 2001 dalam Thanacoody *et al.*, 2009). Individu yang mengalami kelelahan emosional akan merasa energinya terkuras dan tidak dapat beristirahat (Angerer, 2003). Depersonalisasi merupakan sikap sinis terhadap orang lain dan pekerjaan di tempat individu tersebut bekerja (Taris, *et al.*,2005). Depersonalisasi merupakan tahap kedua dari *burnout* dan merupakan *coping strategy* dari individu atas kelelahan emosional yang dirasakannya. Tahap akhir dari burnout adalah menurunnya pencapaian pribadi. Penurunan pencapaian pribadi merupakan kurangnya *self-efficacy* tentang kinerja seseorang di tempat kerja (Taris *et al.*, 2005).

Psychological Wellbeing

Psychological Well-Being adalah kemampuan individu untuk menerima dirinya apa adanya (*self-acceptance*), membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki kemandirian dalam menghadapi tekanan sosial (*autonomy*), mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), memiliki tujuan dalam hidupnya (*purpose in life*), serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara *continue* (*personal growth*) (Ryff, 1989).

Psychological well-being terbagi menjadi dua yaitu *subjective well-being* dan *emotional well-being*. *Subjective well-being* ditujukan kepada menggambarkan orang yang mengalami kebahagiaan, kepuasan hidup, kehadiran emosi positif dan ketiadaan emosi negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa individu yang mencapai

subjective wellbeing adalah mereka yang memahami tujuan hidup dan kehidupan, memiliki kontrol diri dan sosial yang baik, sehingga dapat memandang hidup dan kehidupan di sekitarnya secara positif. *Emotional well-being* mengacu pada kualitas emosional individu dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berkaitan dengan bahagia, stres, sedih, marah dan afeksi yang membuat seseorang nyaman dan tidak nyaman. Emosi-emosi positif menjadi pemicu untuk *emotional well-being*, tidak hanya saat ini, tetapi juga saat di masa akan datang (Kasturi, 2016).

Healthy Lifestyle

Menurut Danna dan Griffin (1999) mendefinisikan *Healthy Lifestyle* sebagai aktivitas mempertahankan program aktivitas fisik secara rutin, diet yang seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk alkohol dan tembakau.

Menurut Gil *et al.* (2000), *Healthy Lifestyle* dibentuk melalui kombinasi pola konsumsi makanan alami, menyeimbangkan hidup serta senantiasa menjaga kesehatan. Pola konsumsi makanan alami seperti meningkatkan konsumsi buah dan sayuran segar serta mengurangi konsumsi daging merah, makanan olahan dan makanan dengan perasa dan pewarna makanan. Keseimbangan hidup dapat dilakukan dengan menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan keluarga, hidup dalam keteraturan serta mencoba untuk mengurangi stres. Kesehatan dapat dijaga dengan melakukan diet alami, aktif berolah raga, membatasi konsumsi garam dan rutin melakukan pemeriksaan kesehatan.

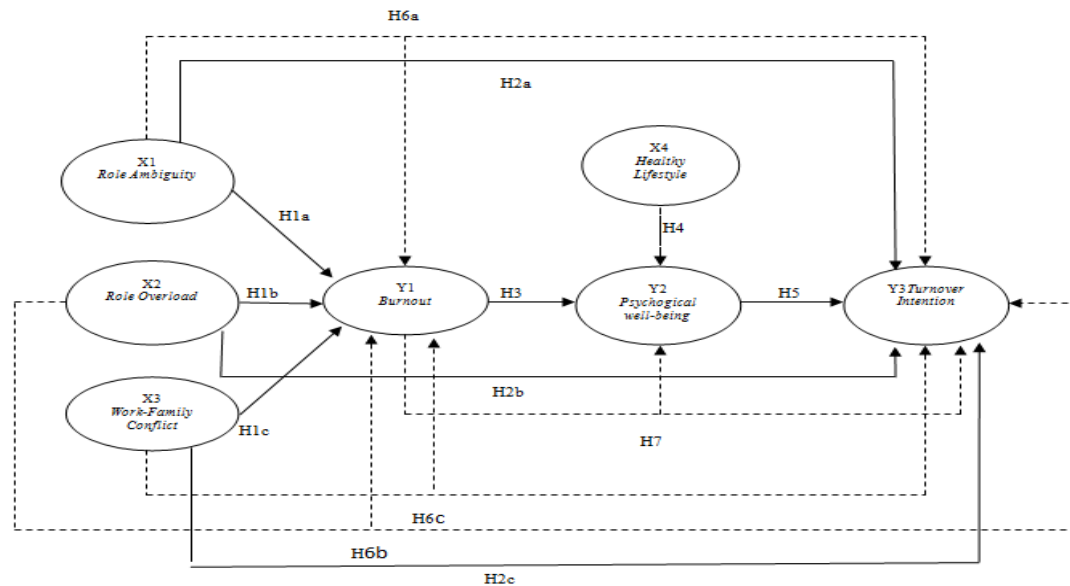
Turnover Intention

Turnover Intention atau *intention to leave/quit* merupakan estimasi subjektif individu terkait apakah akan meninggalkan organisasi dalam jangka pendek (Ismail, 2015). Sedangkan Tett dan Mayer (1993) dalam Amponsah-Tawiah *et. al* (2016) mendefinisikan *turnover intention* sebagai sebuah keinginan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi.

Turnover Intention merupakan penyebab karyawan untuk keluar dari organisasi dan merupakan tahap akhir sebelum karyawan benar-benar meninggalkan organisasi (Lee dan Bruvold, 2003; Daromes, 2010). Karyawan sebelum memutuskan untuk meninggalkan organisasi akan melewati beberapa tahapan. Tahapan pertama dimulai dari berpikir untuk meninggalkan organisasi, kemudian disusul oleh keinginan untuk mencari pekerjaan baru dan terakhir kemudian menuju ke *turnover intention* (Falkenburg dan Schyns, 2007 ; J. Mayfield dan M. Mayfield, 2008 ; Yamakazia dan Petchdee, 2015).

Kerangka Pemikiran Teoretis

Teori peran menjelaskan bahwa setiap individu memiliki peran sosial yang harus dipenuhi. Dalam kaitannya dengan peran yang harus dilakukan, tidak semuanya mampu untuk menjalankan peran yang melekat di dalam dirinya. Oleh karena itu, tidak jarang terjadi ketidakberhasilan dalam menjalankan perannya. Individu yang memiliki banyak peran yang saling tumpang tindih akan sulit menjalankan seluruh peran tersebut dengan baik. Individu yang kesulitan dalam menjalankan peran-perannya akan cenderung mengalami stres (*role ambiguity* dan *role overload*) dan berpotensi memunculkan *work-family conflict*. Akumulasi stres dan *work-family conflict* yang berkepanjangan akan memicu munculnya *burnout* dan akan menurunkan *psychological well-being* auditor yang pada akhirnya akan berdampak pada munculnya keinginan atau pikiran untuk berhenti dan menarik diri (*turnover intention*). *Healthy lifestyle* merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan auditor untuk menurunkan tingkat stres dan *work-family conflict*. Penerapan *Healthy Lifestyle* diharapkan mampu meningkatkan *psychological well-being* dan menurunkan *turnover intention*.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoretis

Pengaruh *Role Ambiguity*, *Role Overload*, *Work Family Conflict* terhadap *Burnout*

Penelitian Jones *et al.* (2010) menghasilkan temuan adanya hubungan yang signifikan antara tingginya *role ambiguity* dan *role overload* dengan pengurasan energi dan kelelahan mental yang berakibat pada meningkatnya tingkat emosional seseorang (*job burnout*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fogarty *et al.*

(2000) yang menemukan hubungan yang signifikan antara *role ambiguity* dengan *burnout* yang meliputi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*), dan sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mete *et al.* (2014) yang menunjukkan *work family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout*. Penelitian yang dilakukan Zulkarnaen *et al.* (2015) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, dengan dua dimensi yang diwakili oleh *behaviour based conflict* dan *time based conflict*.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut :

H1a : *Role ambiguity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout*

H1b : *Role overload* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout*

H1c : *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout*

Pengaruh *Role Ambiguity*, *Role Overload*, *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Menurut Jones *et al.* (2010), meskipun *burnout* digunakan sebagai mediasi atas efek dari *role stress*, itu tidak membuat *role stress* tidak berdampak secara langsung terhadap *turnover intention*. Menurut Fogarty *et al.* (2000), *role stress* tidak memiliki efek yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtiasri (2006) menunjukkan bahwa hasil pengujian tidak langsung *role stress* ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karena tidak signifikannya pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*, tetapi dari hasil pengujian langsung, menunjukkan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan tidak ada pengaruh antara *role overload* dan *turnover intention*.

Tingginya beban kerja dan jam kerja di KAP membuat akuntan dan auditor mudah mengalami stres dan berpotensi memunculkan *work-family conflict*. Kondisi ini membuat akuntan dan auditor mengalami kelelahan fisik, mental dan psikologi. Jika kondisi tersebut berlangsung secara terus menerus, maka perilaku *coping* akuntan dan auditor akan muncul dengan berpikir untuk berpindah tempat kerja dengan tingkat tingkat stres dan potensi *work-family conflict* yang lebih rendah.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H2a: *Role ambiguity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H2b: *Role overload* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H2c: *Work-family conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Psychological Wellbeing*

Cordes dan Dougherty (1993) memberikan bukti empiris bahwa banyak dampak negatif yang ditimbulkan oleh *role stress* dan *burnout* terhadap individu dan organisasi. *Burnout* berdampak pada individu termasuk menurunkan *psychological well-being* yang ditandai dengan menurunnya kepercayaan diri, depresi, kecemasan, rasa tidak berdaya serta mudah marah dan menurunkan *physical well-being* yang ditandai dengan sakit kepala, insomnia dan gastroenteritis. Efek berbahaya *burnout* telah menjadi bukti dalam hubungan interpersonal dengan teman, keluarga dan rekan kerja. Para peneliti menyimpulkan bahwa efek *burnout* terhadap individu tercermin dalam menurunnya *job performance* dan kiranya akan berdampak negatif terhadap organisasi dalam bentuk ketidakhadiran, biaya asuransi kesehatan yang semakin tinggi, hilangnya produktivitas serta menurunnya kualitas dan efisiensi (Danna dan Griffin, 1999). Dengan melihat dampak *role stress* dalam mengancam kesehatan dan *well-being* individu, Danna dan Griffin (1999) mengusulkan sebuah kerangka dalam mengorganisasi penelitian dan pengembangan teori yang terkait dengan kesehatan dan *well-being* di tempat kerja.

Jones *et al.* (2010) mengembangkan stres kerja sebagai anteseden (*role stress* dan *burnout*) dari *psychological well-being* individu dalam lingkungan akuntan publik. Berdasar pada penelitian terdahulu yang oleh Cordes dan Dougherty (1993) dan kerangka pemikiran yang dibangun oleh Danna dan Griffin (1999) dan Fogarty *et al.* (2000). Dari hal ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*

Pengaruh *Healthy Lifestyle* terhadap *Turnover Intention*

Topik kesehatan dan *psychological well-being* dalam lingkungan kerja menjadi topik umum di media, publikasi praktisi dan jurnal penelitian karena efek negatif yang ditimbulkan oleh *role stress* terhadap produktivitas dan efektivitas individu, termasuk di dalamnya efek yang kemungkinan terbawa ke kehidupan personal individu tersebut. Danna dan Griffin (1999) membangun sebuah model untuk memfasilitasi kesehatan individu dalam mengatasi stres di lingkungan kerjanya dengan mempromosikan *healthy lifestyle* termasuk pendidikan kesehatan, kebugaran dan olah raga.

Coping dapat dilihat sebagai sebuah proses untuk mengatasi situasi stres. Lazarus dan Folkman (1984) dalam Jones *et al.* (2010) menemukan bahwa kesehatan dan energi merupakan hal yang paling utama dalam mereduksi stres. Dengan demikian, peningkatan *physical well-being* akan memberikan pengaruh positif terhadap *psychological well-being*.

Berdasarkan pemaparan di atas dan melanjutkan penggunaan kerangka yang dibangun oleh Danna dan Griffin (1999), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Healthy Lifestyle* memiliki pengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*

Pengaruh *Psychological Wellbeing* Terhadap *Turnover Intention*

Aktivitas fisik memainkan peranan penting dalam kesehatan fisik dan mental dan juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Danna dan Griffin (1999) membangun sebuah kerangka pemikiran dan pengembangan teori tentang kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja dimana kesehatan akan berpengaruh terhadap *psychological well-being* individu. *Psychological Well-being* yang meningkat diharapkan akan memberikan dampak positif terhadap penurunan *turnover intention*.

Aktivitas fisik, tidur yang cukup serta mengkonsumsi makanan sehat akan menjaga kesehatan fisik dan mental. Fisik dan mental yang sehat akan menciptakan kondisi hidup yang baik sehingga kepuasan hidup dapat tercapai. Individu dengan kepuasan hidup yang tinggi tidak akan berkeinginan untuk mengubah apapun lagi dalam hidup mereka, termasuk keinginan untuk berpindah tempat kerja di perusahaan lain.

Untuk menguji hubungan antara *psychological well-being* dan *turnover intention*, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 : *Psychological well-being* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Peran Mediasi *Burnout* pada hubungan *Role Ambiguity*, *Role Overload* dan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention*

Burnout muncul saat individu mengalami *role ambiguity*. *Role ambiguity* dalam pekerjaan sering kali terkait dengan ketidakjelasan rencana dan waktu kerja. Ketidakjelasan rencana dan waktu kerja akan membuat individu tidak mengetahui apa, bagaimana dan kapan pekerjaan tersebut yang harus dikerjakan. Hal ini diperparah saat individu tersebut tidak mengetahui bagaimana proses evaluasi terkait pekerjaan yang akan dikerjakannya. Kondisi ini akan memunculkan rasa frustrasi dalam diri individu tersebut sehingga dalam jangka waktu panjang akan menimbulkan *burnout*. *Burnout* yang berlangsung secara terus menerus akan mengganggu kesejahteraan psikologis. Jika hal ini terjadi secara terus menerus dan dalam jangka waktu panjang maka akan membuat individu untuk berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.

Role overload muncul saat individu menjalankan banyak peran secara bersamaan. Teori peran menjelaskan bahwa individu dituntut untuk menjalankan peran yang dijalankannya dengan baik. Hal ini membuat individu yang menjalankan banyak peran mengalami kesulitan dalam menjalankan keseluruhan peran tersebut dengan baik. Ketidakmampuan untuk menjalankan seluruh peran yang diembannya dengan baik akan menimbulkan rasa lelah secara emosional dan dalam jangka waktu panjang

akan membuat individu itu berpikir untuk pindah ke tempat dengan peran yang lebih sedikit.

Work family conflict terjadi saat individu tidak mampu untuk menjalankan perannya di dalam lingkungan kerja dan keluarga dengan baik dan seimbang. Ketidakseimbangan jumlah KAP dengan perusahaan yang membutuhkan jasa akuntan publik di Indonesia memaksa auditor untuk bekerja lebih banyak agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuat para auditor untuk mengambil lembur bahkan saat hari libur. Hal ini membuat waktu untuk berkumpul bersama keluarga tersita untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini akan membuat akuntan publik kesulitan untuk memenuhi kewajiban kepada keluarga dan memincu konflik dalam rumah tangga. Konflik ini akan memicu rasa frustrasi dan bersalah sehingga demi keluarganya, akuntan public akan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya

Untuk menguji peran mediasi *burnout* pada hubungan *role ambiguity*, *role overload* dan *work family conflict* terhadap *turnover intention*, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H6a : *Burnout* memediasi hubungan antara *role ambiguity* terhadap *turnover intention*

H6b : *Burnout* memediasi hubungan antara *role overload* terhadap *turnover intention*

H6c : *Burnout* memediasi hubungan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*

Peran Mediasi *Psychological Well Being* pada hubungan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Kesehatan fisik dan mental berperan penting dalam mereduksi *burnout* yang ditimbulkan di lingkungan kerja sehingga mengurangi *turnover intention*. Aktivitas seperti olah raga, rekreasi, peningkatan keahlian kerja dan pengembangan diri penting untuk menjaga kondisi emosional sehingga terhindari dari stres. Kondisi emosional yang terjaga dengan baik akan membuat individu merasa nyaman dan bahagia sehingga kepuasan hidup dapat tercapai. Kepuasan hidup yang tercapai akan membuat individu tidak akan mengubah apapun dalam hidup mereka, termasuk keinginan untuk meninggalkan pekerjaan

Untuk menguji peran mediasi *Psychological well-being* dalam hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H7 : *Psychological well-being* memediasi hubungan antara *burnout* terhadap *turnover intention*.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik dan terdaftar di direktori kantor yang akuntan publik yang dikeluarkan oleh IAPI tahun 2017. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *non-probabilitas* atau pemilihan nonrandom yang itu menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria auditor yang bekerja minimal 2 tahun pada senior auditor, supervisor, manajer audit dan partner di KAP di Indonesia.

Jenis data penelitian ini menggunakan data subyek adalah data yang berupa sikap, opini, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden) yang akan diuji dan dianalisis secara keseluruhan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang berasal dari kuesioner yang dikumpulkan oleh peneliti dari para auditor yang bekerja di kantor akuntan Publik, yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini terdapat 40 item pertanyaan yang diajukan pada kuisisioner yang disebarkan. Kuisisioner yang disebarkan kepada responden terdiri atas pembagian 5 item pertanyaan terkait *role ambiguity*, 3 item pertanyaan mengenai *role overload*, 5 item pertanyaan terkait *work family conflict*, 10 item pertanyaan berhubungan tentang *healthy lifestyle*, 9 item pertanyaan tentang *burnout*, 5 item pertanyaan mengenai *psychological well being*, 3 item pertanyaan tentang *turnover intention*.

Data diperoleh melalui metode survei, yaitu data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan secara langsung kepada akuntan dan auditor yang bekerja di KAP di Indonesia pada saat Pelatihan Profesional Berkelanjutan (PPL) dilaksanakan. Pertanyaan yang disajikan dalam kuisisioner berupa pertanyaan tertutup dengan menggunakan 7 poin skala *likert*. Kuisisioner didistribusikan sebanyak 200 eksemplar, dimana yang terkumpul sebanyak 171 eksemplar, dan digunakan sebanyak 110 eksemplar karena 61 eksemplar tidak memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian

Role Ambiguity

Role Ambiguity merupakan situasi yang terjadi ketika individu kekurangan cukup informasi untuk menyelesaikan perannya di sebuah organisasi. Variabel *role ambiguity* diukur dengan menggunakan skala pengukuran yang dikembangkan oleh Rizzo *et al.* (1970). Dalam penelitian ini, responden akan diminta untuk memberikan konfirmasi atas lima pernyataan yang diberikan skala likert mulai 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju).

Role Overload

Role Overload adalah situasi yang terjadi jika seorang karyawan harus menjalankan sejumlah tugas jika hanya dikerjakan satu per satu tetapi tugas-tugas itu menjadi sulit jika dikerjakan secara bersamaan dalam periode yang telah ditentukan (Schick *et al.*, 1990). Variabel *Role overload* diukur dengan menggunakan tiga pertanyaan berdasar pada instrumen Beehr *et al.* (1976). konfirmasi atas pernyataan – pernyataan yang diberikan skala likert mulai dari 1(sangat tidak setuju) sampai dengan 7 (sangat setuju).

Work Family Conflict

Work-family conflict adalah bentuk konflik antar peran yang terjadi tekanan yang berhubungan dengan satu domain mengganggu domain yang lain (Boyar *et al.*, 2004). Variabel *Work family conflict* diukur dengan menggunakan lima pertanyaan yang dikembangkan oleh Netemeyer *et al.* (1996). Konfirmasi atas pernyataan – pernyataan yang diberikan skala likert mulai dari 1(sangat tidak setuju) sampai dengan 7 (sangat setuju).

Burnout

Burnout adalah kelelahan emosional yang diakibatkan oleh stres yang terus menerus dan berkepanjangan yang muncul karena tuntutan yang terlalu banyak (Lau, 2010 dalam Yang *et al.*, 2014). Variabel *burnout* diukur dengan menggunakan sembilan pertanyaan yang dikembangkan oleh Maslach (1982). Konfirmasi atas pernyataan – pernyataan yang diberikan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 7 (sangat setuju).

Psychological Well-Being

Psychological Well-Being adalah kemampuan individu untuk menerima dirinya apa adanya (*self-acceptance*), membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki kemandirian dalam menghadapi tekanan sosial (*autonomy*), mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), memiliki tujuan dalam hidupnya (*purpose in life*), serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara *continue (personal growth)* (Ryff, 1989). Variabel *Psychological Well-Being* diukur dengan menggunakan *satisfaction With Life Scale (SWLS)* yang terdiri dari lima pertanyaan. Konfirmasi atas pernyataan – pernyataan yang diberikan skala likert mulaidari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 7 (sangat setuju).

Healthy Lifestyle

Menurut Danna dan Griffin (1999) dalam Jones *et al* (2010) mendefinisikan *Healthy Lifestyle* sebagai aktivitas mempertahankan program aktivitas fisik secara rutin,

diet yang seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk alkohol dan tembakau. Variabel *healthy lifestyle* diukur dengan menggunakan *Exercise Orientation Questionnaire* (EOQ) yang dikembangkan oleh Yates *et al.* (1999) yang terdiri dari 10 pertanyaan. Konfirmasi atas pernyataan – pernyataan yang diberikan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 7 (sangat setuju).

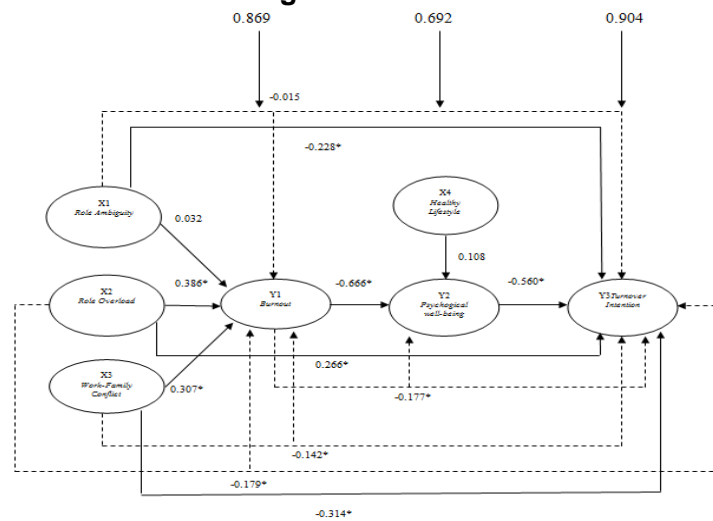
Turnover Intention

Abelson (1987) menggambarkan *turnover intention* sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Variabel *turnover intention* diukur dengan menggunakan tiga pertanyaan yang dikembangkan oleh Chatman (1991). Konfirmasi atas pernyataan – pernyataan yang diberikan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 7 (sangat setuju).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data primer yaitu data kuesioner yang dibagikan kepada 200 responden pada saat Pendidikan Profesi Berkelanjutan (PPL) berlangsung. Peneliti membagi 200 eksemplar kuesioner yang dibagikan kepada responden, yang kembali sebanyak 171 eksemplar dengan tingkat respon sebesar 85%. Dari 171 kuesioner yang kembali, terdapat 110 kuesioner yang dapat diolah dan kemudian dianalisis. Hal ini disebabkan 61 responden tidak memenuhi syarat karena berposisi sebagai auditor junior.

GAMBAR 2
Hasil Pengolahan Analisis Jalur



TABEL 1
KOEFISIEN JALUR MODEL STRUKTURAL

Struktur Model Koefisien	Koefisien	Sig.	Keterangan
Sub Struktural Pertama <i>(Hubungan Role Ambiguity, Role Overload dan Work Family Conflict terhadap Burnout)</i>			
<i>Role Ambiguity</i>	0.032	0.725	Tidak Signifikan
<i>Role Overload</i>	0.386	0.000	Signifikan
<i>Work Family Conflict</i>	0.307	0.001	Signifikan
Sub Struktural Kedua <i>(Hubungan Burnout dan Healthy Lifestyle terhadap Psychological Well-Being)</i>			
<i>Burnout</i>	-0.666	0.000	Signifikan
<i>Healthy Lifestyle</i>	0,108	0.154	Tidak Signifikan
Sub Struktural Ketiga <i>(Hubungan Role Ambiguity, Role Overload, Work Family Conflict, Burnout dan Psychological Well-Being terhadap Turnover Intention)</i>			
<i>Role Ambiguity</i>	-0.228	0.025	Signifikan
<i>Role Overload</i>	0.266	0.012	Signifikan
<i>Work Family Conflict</i>	-0.314	0.005	Signifikan
<i>Burnout</i>	-0.464	0.001	Signifikan
<i>Psychological Well-Being</i>	-0.560	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Role Ambiguity, Role Overload, Work Family Conflict* terhadap *Burnout*
 - a. Pengaruh *role ambiguity* terhadap *burnout*
Pada tabel 4.4 menunjukkan pengaruh variabel *role ambiguity* terhadap *burnout* dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0.032. Secara statistik dapat dinyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh terhadap *burnout*. Besarnya pengaruh *role ambiguity* (X1) terhadap *burnout* (Y1) adalah sebesar 3.2% ($0.032 \times 100\%$).
 - b. Pengaruh *role overload* terhadap *burnout*
Hasil analisis pada tabel 4.4 menunjukkan hubungan variabel *role overload* terhadap *burnout* dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0.386. Secara statistik dapat dinyatakan bahwa *role overload* berpengaruh terhadap *burnout*. Besarnya pengaruh *role overload* (X2) terhadap *burnout* (Y1) adalah sebesar 38.6% ($0.386 \times 100\%$).
 - c. Pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*
Hasil analisis pada tabel 4.4 menunjukkan hubungan variabel *work family conflict* terhadap *burnout* dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0.307. Secara statistik dapat dinyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap *burnout*. Besarnya pengaruh *role overload* (X3) terhadap *burnout* (Y1) adalah sebesar 30.7% ($0.307 \times 100\%$).
2. Pengaruh *Burnout* terhadap *Psychological Well-Being* dan *Turnover Intention*
 - a. Pengaruh *burnout* terhadap *psychological well-being*

Hasil analisis pada tabel 4.4 menunjukkan pengaruh variabel *burnout* terhadap *psychological well-being* dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar -0.666. Secara statistik dapat dinyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap *psychological well-being*. Besarnya pengaruh *burnout* (Y1) terhadap *psychological well-being* (Y2) adalah sebesar 66.6% ($0.666 \times 100\%$).

b. Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

Hasil analisis pada tabel 4.4 menunjukkan pengaruh variabel *burnout* terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar -0.464. Secara statistik dapat dinyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh *burnout* (Y1) terhadap *turnover intention* (Y3) adalah sebesar -46.4% ($-0.464 \times 100\%$).

3. Pengaruh *role ambiguity*, *role overload* dan *work family conflict* terhadap *turnover intention*

a. Pengaruh *role ambiguity* terhadap *turnover intention*

Pada tabel 4.4 menunjukkan pengaruh variabel *role ambiguity* terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar -0.228. Secara statistik dapat dinyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh *role ambiguity* (X1) terhadap *turnover intention* (Y3) adalah sebesar -22.8% ($-0.228 \times 100\%$).

b. Pengaruh *role overload* terhadap *turnover intention*

Pada tabel 4.4 menunjukkan pengaruh variabel *role overload* terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0.266. Secara statistik dapat dinyatakan bahwa *role overload* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh *role overload* (X2) terhadap *turnover intention* (Y3) adalah sebesar 26,6 % ($0.266 \times 100\%$).

c. Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*

Pada tabel 4.4 menunjukkan pengaruh variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar -0.314. Secara statistik dapat dinyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh *work family conflict* (X3) terhadap *turnover intention* (Y3) adalah sebesar -31.4% ($-0.314 \times 100\%$).

4. Pengaruh *Healthy lifestyle* terhadap *psychological well-being*

Hasil analisis pada tabel 4.4 menunjukkan pengaruh variabel *Healthy lifestyle* terhadap *psychological well-being* dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0.108. Secara statistik dapat dinyatakan bahwa *healthy lifestyle* berpengaruh terhadap *psychological well-being*. Besarnya pengaruh *healthy lifestyle* (X4) terhadap *psychological well-being* (Y2) adalah sebesar 10.8% ($0.108 \times 100\%$).

5. Pengaruh *psychological well-being* terhadap *turnover intention*

Hasil analisis pada tabel 4.4 menunjukkan pengaruh variabel *psychological well-being* terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar -0.560. Secara statistik dapat dinyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh *psychological well-being* (Y2) terhadap *turnover intention* (Y3) adalah sebesar -56% ($0.560 \times 100\%$).

Perhitungan Pengaruh Signifikansi Terhadap Variabel Mediasi

TABEL 2
Hasil Perhitungan Nilai Signifikansi Pengujian Tidak Langsung (Sobel Test)

Kombinasi Variabel	Nilai Estimasi	Standar Error	p value of Sobel Test	Keterangan
<i>Role Ambiguity ->Turnover Intention</i> via <i>Burnout</i>	0.093 ; -0.005	0.265 ; 0.001	0.72627707	Tidak Signifikan
<i>Role Overload ->Turnover Intention</i> via <i>Burnout</i>	0.948 ; -0.005	0.224 ; 0.001	0.00123651	Signifikan
<i>Work Family Conflict ->Turnover Intention</i> via <i>Burnout</i>	3.076 ; -0.005	0.858 ; 0.001	0.00357364	Signifikan
<i>Burnout -> Turnover Intention</i> via <i>Psychological Well being</i>	-0.418 ; -0.009	0.047 ; 0.003	0.00214060	Signifikan

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel 3, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung *role ambiguity* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *p-value (two-tailed probability)* Sobel test sebesar $0,726 > \alpha 0,05$.
 Dengan demikian, hipotesis H6a yang menyatakan *burnout* (Y1) memediasi hubungan antara *role ambiguity* (X1) terhadap *turnover intention* (Y3) ditolak.
2. Pengaruh tidak langsung *role overload* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *p-value (two-tailed probability)* Sobel test sebesar $0,001 < \alpha 0,05$.
 Dengan demikian, hipotesis H6b yang menyatakan *burnout* (Y1) memediasi hubungan antara *role overload* (X2) terhadap *turnover intention*(Y3) diterima.
3. Pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *p-value (two-tailed probability)* Sobel test sebesar $0,003 < \alpha 0,05$.

Dengan demikian, hipotesis H6c yang menyatakan *burnout* (Y1) memediasi hubungan antara *work family conflict* (X3) terhadap *turnover intention* (Y3) diterima.

4. Pengaruh tidak langsung *burnout* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *p-value* (*two-tailed probability*) Sobel test sebesar $0,002 < \alpha 0,05$.

Dengan demikian, hipotesis 7 yang menyatakan *psychological wellbeing* (Y2) memediasi hubungan antara *burnout* (Y1) terhadap *turnover intention* (Y3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap *Burnout*

Pengaruh langsung variabel *role ambiguity* terhadap *burnout* sebesar 0.032 dengan nilai probabilitas 0.725 yang jauh lebih tinggi dari nilai alpha 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jones *et al.* (2010); Fogarty *et al.* (2000) namun dalam penelitian ini pengaruh langsung variabel *role ambiguity* terhadap variabel *burnout* tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan para auditor sudah mengetahui pekerjaan yang tepat buat dikerjakan dan perencanaan dan tujuan pekerjaannya sudah jelas. Dengan demikian, kejelasan suatu pekerjaan yang akan di kerjakan sangat penting agar pelaksanaannya tidak mengakibatkan stres yang nantinya akan mengakibatkan kelelahan bekerja (*burnout*).

Pengaruh *Role Overload* terhadap *Burnout*

Pengaruh langsung variabel *role overload* terhadap *burnout* sebesar 0.307 dengan nilai probabilitas 0.001 lebih rendah dari nilai alpha 0.05. Jika dilihat dari pola hubungannya, maka pengaruh kelebihan beban pekerjaan (*role overload*) terhadap *burnout* adalah positif. Artinya semakin tinggi atau semakin besar kelebihan beban pekerjaan (*role overload*) akan meningkatkan *burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jones *et al.* (2010); Murtiasri (2006); Fogarty *et al.* (2000) bahwa kelebihan beban pekerjaan (*role overload*) berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Hasil signifikansi ini mengindikasikan jumlah auditor tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang semakin banyak di Indonesia yang membutuhkan jasa auditor seperti jasa audit laporan keuangan, jasa perpajakan, jasa atestasi, jasa kompilasi, jasa review laporan keuangan dan jasa konsultasi. Jadi jika kantor akuntan publik melakukan audit lebih dari satu perusahaan atau melakukan audit untuk beberapa jenis jasa audit yang tidak didukung oleh jumlah auditor yang berpengalaman pada waktu yang bersamaan, maka pekerjaan tersebut mungkin tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah di tentukan atau waktu terbatas.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout*

Pengaruh langsung *work family conflict* terhadap *burnout* sebesar 0.307 dengan nilai probabilitas 0.001 diatas nilai alpha 0.05. Jika dilihat dari pola hubungannya, maka

pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* adalah positif yang artinya semakin tinggi *work family conflict* maka *burnout* akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mete *et al.* (2014) dan Zulkarnaen *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin banyak dan bervariasinya pekerjaan di kantor di KAP akan menyita waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Beban kerja yang berat dan waktu yang terbatas sehingga tidak mungkin menyelesaikannya selama waktu hari kerja biasa akan memaksa auditor untuk bekerja lembur. Kondisi ini akan membuat auditor harus mengubah rencana untuk beraktivitas bersama keluarga untuk menyelesaikan pekerjaan kantor. Hal ini membuat auditor tidak mampu menjalankan kewajiban kepada keluarga dan menyebabkan tanggung jawabnya kepada keluarga menjadi terbengkalai sehingga rentan untuk memicu konflik dalam rumah tangga. Kondisi ini jika berlangsung secara terus menerus akan menimbulkan frustrasi, dan perlahan akan memunculkan *burnout*.

Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh langsung variabel *role ambiguity* terhadap *turnover intention* sebesar -0.228 dengan nilai probabilitas 0.025 yang lebih rendah dari nilai alpha 0.05. Jika dilihat dari pola hubungannya, maka pengaruh *role ambiguity* terhadap *turnover intention* adalah negatif yang artinya semakin tinggi *role ambiguity* maka *turnover intention* akan semakin rendah. Hasil penelitian ini tidak sejalan akan tetapi tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Jones *et al.* (2010), dan Fogarty *et al.* (2000) yang menemukan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa para auditor yang menjadi sampel penelitian merupakan auditor yang telah bekerja rata-rata selama 2 tahun dengan posisi minimal auditor senior sehingga telah mengetahui perencanaan kerja, proses evaluasi kinerjanya dan telah paham apa yang diinginkan oleh klien. Hal ini membuat auditor mampu mengatur dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Auditor yang telah memahami perencanaan kerja, mampu mengerjakan pekerjaannya dengan dengan baik dan benar, mengetahui apa yang klien inginkan dari dirinya dan mengetahui bagaimana dirinya dievaluasi oleh organisasinya tentunya tidak akan memilih keluar dan pindah ke tempat baru dimana auditor tersebut harus memulai menyesuaikan dari awal lagi pada organisasi barunya.

Pengaruh *Role Overload* terhadap *Turnover Intention*

pengaruh langsung variabel *role overload* terhadap *turnover intention* sebesar 0.266 dengan nilai probabilitas 0.012 yang lebih rendah dari nilai alpha 0.05. Jika dilihat dari pola hubungannya, maka pengaruh *role overload* terhadap *turnover intention*

adalah positif yang artinya semakin tinggi *role overload* maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Hasil Penelitian ini konsisten akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian Jones *et al.* (2010) yang menemukan bahwa *role overload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap keputusan auditor untuk keluar dari pekerjaannya. Ketidakseimbangan jumlah auditor dan jumlah perusahaan yang membutuhkan jasa auditor seperti jasa audit laporan keuangan, jasa perpajakan, jasa atestasi, jasa kompilasi, jasa review laporan keuangan dan jasa konsultasi. Ketidakseimbangan ini menuntut auditor untuk bekerja dengan beban yang lebih tinggi untuk menyelesaikan seluruh permintaan jasa dalam jangka waktu terbatas diperparah dengan kewajiban auditor untuk bekerja sesuai dengan standar tinggi yang ditetapkan oleh organisasi profesi dan P2PK. Jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian yang terbatas serta standar kinerja pekerjaan yang tinggi membuat auditor mengalami kelebihan beban kerja (*role overload*). Auditor yang sudah tidak mampu lagi menahan beban kerja yang berlebihan itu akan membuat auditor berpikir untuk pindah ke tempat kerja lain dengan tingkat beban kerja yang lebih rendah.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh langsung variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention* sebesar -0.314 dengan nilai probabilitas 0.005 yang lebih rendah dari nilai alpha 0.05. Jika dilihat dari pola hubungannya, maka pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* adalah negatif yang artinya semakin tinggi *work family conflict* maka *turnover intention* akan semakin rendah. Penelitian ini sejalan akan tetapi tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Thanacody *et al.* (2009). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun auditor mengalami *work family conflict*, tetapi konflik tersebut belum cukup untuk membuat auditor berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Yang *et al.* (2000) mengemukakan bahwa ada unsur pandangan budaya dalam *work family conflict*. Budaya barat menganggap pekerjaan sebagai sebuah wadah aktualisasi dan pengembangan diri dimana memprioritaskan keluarga daripada pekerjaan sehingga mengorbankan waktu untuk keluarga demi pekerjaan dianggap sebagai kegagalan memenuhi tanggung jawab keluarga. Budaya timur menganggap pekerjaan sebagai sebagai sebagai sebuah bentuk tanggung jawab dan menempatkan pekerjaan di atas keluarga, sehingga mengorbankan waktu untuk keluarga demi pekerjaan dianggap sebagai sebuah pengorbanan kecil saat ini demi hasil yang besar di masa akan datang.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Psychological Wellbeing*

Pengaruh langsung variabel *burnout* terhadap *psychological wellbeing* sebesar -0.666 dengan nilai probabilitas 0.000 yang lebih rendah dari nilai alpha 0.05. Jika dilihat dari pola hubungannya, maka pengaruh *burnout* terhadap *psychological wellbeing*

adalah negatif yang artinya semakin tinggi *burnout* maka *psychological wellbeing* akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jones *et al.* (2010) yang mengindikasikan bahwa para auditor sangat puas dengan keadaan hidup yang mereka miliki, dan mereka mendapatkan hal-hal penting dalam hidupnya. Dengan kesejahteraan psikologis yang terbentuk sendiri dari dalam dirinya berupa kepuasan terhadap kondisi hidupnya dan kemampuan mensyukuri apa yang diperoleh dalam hidupnya akan mengurangi efek *burnout*.

Pengaruh *Healthy Lifestyle* terhadap *Psychological Wellbeing*

Pengaruh langsung variabel *healthy lifestyle* terhadap *psychological wellbeing* sebesar 0.108 dengan nilai probabilitas 0.154 yang lebih tinggi dari nilai alpha 0.05. Jika dilihat dari pola hubungannya, maka pengaruh *healthy lifestyle* terhadap *psychological wellbeing* adalah positif yang artinya semakin tinggi *healthy lifestyle* maka *psychological wellbeing* akan semakin tinggi. Penelitian ini konsisten akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian Jones *et al.* (2010) yang menemukan pengaruh signifikan dari *healthy lifestyle* terhadap *psychological wellbeing*. Ketidaksignifikan ini mengindikasikan bahwa olahraga, diet sehat dan tidur yang nyenyak tidak cukup untuk menjaga *psychological wellbeing* dalam wujud penciptaan pikiran positif auditor. Hal ini disebabkan karena *healthy lifestyle* umumnya hanya berfokus pada kebutuhan fisik dan bukan mental individu.

Pengaruh *Psychological Wellbeing* terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh langsung variabel *psychological wellbeing* terhadap *turnover intention* sebesar -0.560 dengan nilai probabilitas 0.000 yang lebih rendah dari nilai alpha 0.05. Jika dilihat dari pola hubungannya, maka pengaruh *psychological wellbeing* terhadap *turnover intention* adalah negatif yang artinya semakin rendah *psychological wellbeing* maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jones *et al.* (2010). Penelitian ini mengindikasikan penurunan kesejahteraan psikologi (*psychological well-being*) akan meningkatkan keinginan untuk pindah (*turnover intention*) auditor. Miller *et al.* (1988) dalam Fogarty *et al.* (2000) menyatakan bahwa auditor merupakan salah satu dari sepuluh profesi yang paling rentan mengalami stres. Auditor yang mengalami *burnout* akibat stress yang berkepanjangan akan merasakan lelah secara emosional dan lebih temperamental. Kondisi ini akan membuat auditor sulit untuk berpikir secara objektif. Hal ini akan menghilangkan kondisi mental positif auditor dan merubahnya menjadi negatif. Auditor yang kondisi mentalnya sudah negatif akan merasa tidak puas dan beranggapan bahwa hidupnya jauh dari ideal. Kondisi ini akan membuat auditor untuk berpikir mencari pekerjaan yang lebih ideal dibandingkan pekerjaannya saat ini

Pengaruh Mediasi *Burnout* pada pengaruh *Role Ambiguity* terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh tidak langsung variabel *role ambiguity* terhadap *turnover intention* melalui variabel *burnout* sebesar -0.015. Pola hubungan variabel *role ambiguity* terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi *burnout* adalah negatif. Hasil uji Sobel mengindikasikan bahwa variabel *burnout* tidak mampu memediasi hubungan antara *role ambiguity* terhadap *turnover intention* dengan nilai probabilitas 0.726 yang lebih tinggi dari nilai alpha 0.05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fogarty *et al.* (2000) dan Jones *et al.* (2010). Penelitian ini mengindikasikan bahwa auditor dengan minimal posisi senior di Indonesia dengan pengalaman bekerja di atas 2 tahun yang digunakan sebagai sampel mampu mengatasi *burnout* akibat *role ambiguity*. Hal ini disebabkan karena sebagai auditor telah paham dengan dengan rencana kerja, proses evaluasi kinerja dan telah mengetahui apa yang diinginkan oleh klien. Hal ini membuat auditor mampu mengerjakan pekerjaannya dengan tepat dan benar, sehingga tidak mengalami *role ambiguity* sehingga terhindar dari risiko *burnout*.

Pengaruh Mediasi *Burnout* pada pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh tidak langsung variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui variabel *burnout* sebesar -0.142. Pola hubungan variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi *burnout* adalah negatif. Hasil uji Sobel mengindikasikan bahwa variabel *burnout* mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan nilai probabilitas 0.003 yang lebih rendah dari nilai alpha 0.05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Thanacoody (2009) dan Hamid dan Ahmad (2017). Penelitian ini mengindikasikan bahwa *Burnout* yang timbul dari konflik pekerjaan dan keluarga tidak cukup untuk membuat auditor untuk pindah kerja. Hal ini dikarenakan karena meski auditor di Indonesia mengalami *work family conflict* karena sering lembur dan meninggalkan kewajibannya saat musim sibuk, tetapi auditor dapat berkumpul dan menjalankan kewajibannya dalam keluarga saat tidak dalam masa musim sibuk. Berkumpul bersama keluarga merupakan salah satu sarana untuk melepas stress kerja. Hal ini akan membantu auditor untuk meredakan stress kerja yang timbul saat musim sibuk. Kondisi ini akan mengembalikan *psychological wellbeing* yang sebelumnya menurun karena *burnout* di musim sibuk. Hal ini akan membuat auditor tidak akan memilih untuk keluar pekerjaan.

Pengaruh Mediasi *Psychological Wellbeing* pada pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh tidak langsung variabel *burnout* terhadap *turnover intention* melalui variabel *psychological wellbeing* sebesar -0.177. Pola hubungan variabel *burnout*

terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi *psychological wellbeing* adalah negatif. Hasil uji Sobel mengindikasikan bahwa variabel *psychological wellbeing* mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan nilai probabilitas 0.021 yang lebih rendah dari nilai alpha 0.05. Penelitian ini mengindikasikan bahwa meski auditor mengalami kelelahan secara emosional akibat ketidakjelasan kerja, kelebihan kerja dan tingginya konflik pekerjaan dan keluarga, tetapi auditor di Indonesia memiliki kesehatan mental yang baik sehingga bisa menekan *burnout* sehingga mengurangi keinginan untuk pindah kerja ke tempat lain. Hal ini dikarenakan *psychological wellbeing* auditor di Indonesia mampu dijaga karena banyaknya dukungan dari keluarga.

Auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan auditor yang bekerja minimal 2 tahun. Auditor yang telah bekerja lebih dari 2 tahun tentunya memiliki ikatan dengan rekan kerja dan tempat kerjanya. Ikatan antar rekan kerja yang baik akan menciptakan hubungan yang saling menguatkan. Hubungan ini akan menjadi dukungan sosial sehingga membantu auditor untuk tidak meninggalkan tempat kerjanya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ketidakseimbangan jumlah akuntan publik dengan pihak-pihak yang membutuhkan berbagai jasa KAP menyebabkan auditor dan akuntan publik harus bekerja lebih berat untuk menyelesaikan pekerjaan audit dan pelaporan pajak yang banyak dengan jangka waktu terbatas. Pekerjaan yang banyak ini tidak mungkin diselesaikan selama hari kerja biasa sehingga memaksa auditor untuk bekerja lembur selama beberapa bulan dalam musim sibuk. Kondisi ini akan membuat akuntan dan auditor memiliki waktu yang kurang untuk menjalankan tanggung jawabnya di keluarga. Hal ini rentan menyebabkan munculnya konflik di keluarga. Tingginya tekanan kerja dan munculnya konflik pekerjaan dan keluarga akan membuat auditor mengalami tekanan psikis berupa kelelahan mental dan menjadi emosional yang bisa memaksanya untuk memilih keluar dan pindah ke tempat dengan beban pekerjaan yang lebih ringan.

Pengembangan atas model penelitian *role stressor* ini menunjukkan bahwa *work family conflict* menjadi prediktor yang sangat penting dalam memprediksi *burnout* dan keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pada saat seseorang harus menjalankan peran yang berbeda secara bersamaan terutama yang berhubungan dengan kepentingan keluarganya akan menimbulkan konflik dalam dirinya yang jika berlangsung secara terus menerus maka akan menimbulkan *burnout* dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan peran profesionalitas kerja dan tanggung jawab keluarga.

Keinginan untuk pindah ini bisa dicegah dengan adanya dukungan dari keluarga, sahabat, rekan kerja dan rekan seprofesi. Dukungan dari berbagai pihak ini akan

memberikan semangat dan mengembalikan sikap mental positif yang selama ini terdegradasi oleh tekanan kerja dan konflik di keluarga. Hal yang yang bisa mencegah keinginan untuk pindah ini adalah dengan lebih mluangkan waktu bersama keluarga di saat selesainya musim sibuk. Hal ini akan membangun kembali keintiman dan kehangatan di dalam keluarga yang selama musim sibuk berkurang karena pekerjaan.

Secara teoritis penelitian ini memperkuat teori peran. *Role stressor* yang dihubungkan dengan penelitian ini mengindikasikan bahwa peran yang tidak jelas dan berlebihan akan meningkatkan kelelahan secara emosional sehingga mendorong keinginan untuk pindah. Konflik keluarga dan pekerjaan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa ketidakmampuan untuk menyeimbangkan peran keluarga dan profesionalisme kerja, terutama pada masa sibuk akan menciptakan *burnout* dan keinginan untuk pindah.

Penelitian ini membuktikan bahwa auditor yang menjalankan hidupnya dengan gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) seperti menjaga program latihan fisik secara teratur atau berolah raga, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik atau tidur cukup, dan tidak mengkonsumsi alkohol dan tembakau secara berlebihan tidak cukup untuk meningkatkan kesejahteraan psikologi (*psychological well-being*). Dukungan moral dari keluarga, sahabat, rekan kerja dan rekan seprofesi mampu mengatasi kelelahan bekerja (*burnout*) sebagai akibat dari *role ambiguity*, *work family conflict*, dan *role overload* sehingga menurunkan keinginan auditor untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kantor akuntan publik sehingga dapat menerapkan gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) dengan berperilaku hidup sehat (*healthy behavior*). Berperilaku sehat (*healthy behavior*) tidak hanya dengan berolah raga, makan yang bergizi dan sesuai kebutuhan, tidak mengkonsumsi rokok yang berlebihan, dan alkohol yang berlebihan, tetapi dapat ditunjang dengan bergaul dengan orang lain, memahami dan mengatur emosinya, mengetahui kapan tubuhnya merasa memerlukan istirahat, makan, bermain, liburan, serta menjaga perasaan dan pikiran. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berguna pada bidang akademik yang dapat menjadi bukti empiris tambahan dan bahan referensi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *healthy lifestyle* sebagai mekanisme mengatasi *role ambiguity*, *role overload* dan *work family conflict* untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pada kantor akuntan publik di Indonesia.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu pengambilan sampel yang dilakukan pada saat PPL berlangsung sehingga mengganggu konsentrasi responden dan mengakibatkan tingkat *respond rate* yang cenderung rendah. Untuk penelitian akan datang diharapkan waktu pengumpulan data sebaiknya dilakukan pada saat bukan musim sibuk dan tidak di saat PPL sehingga responden lebih konsentrasi dan menjawab item-item survei dalam kuesioner.

Penelitian ini hanya mempetimbangkan gaya hidup sehat dalam perspektif fisik, seperti olah raga, diet dan tidak mengkonsumsi obat-obat terlarang. Penelitian akan

datang dapat mempertimbangkan aspek-aspek spiritual dalam gaya hidup sehat, seperti keseimbangan batin, kehidupan rohani dan sosial yang mungkin lebih berhubungan dengan aspek burnout yang juga merupakan bentuk kelelahan jiwa akibat tekanan stress yang terus menerus.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M.A. (1987). "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 72, pp 382-386.
- Agustina, L. (2008). "Pengaruh Work-family Conflict terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik.". *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7, 100-116
- Agustina, L. (2009). "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan kelebihan peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian terhadap KAP yang bermitra dengan KAP Big Four di Wilayah DKI Jakarta) ".*Jurnal Akuntansi*, 1, 40-69
- Ahmad, A. (2008). "Job, Family, Individual Factors as predictors of work family conflict". *The Journal of Human Resources and Adult Learning*. Vol 4. Num. 1
- Amelia, A. (2010). "Pengaruh Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict terhadap kepuasan dalam bekerja, keinginan pindah tempat kerja dan kinerja karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 4. No. 3
- Amponsah-Tawia, K. dan Annor, F., Arthur, B.G., (2016). "Linking Commuting Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention : The Mediating Role of Burnout". *Journal of Workplace Behavioral Health*. Vol31. No. 2. 104-123
- Angerer, J.M. (2003) "Job Burnout". *Journal of Employment Counseling*. Vol 40. 98-107
- Beehr, T., Welsh, J. dan Taber, T., (1976). "Relationship of Stress to Individually and Organizationally valued states : Higher Order needs as Moderator". *Journal of Applied Psychology*. 61(1). 41-47
- Birnberg, J.G., Luft J. dan Shields M.D., (2006). "Psychology Theory in Management Accounting Research". *Handbooks of Management Accounting Research*, 1, 113-135.
- Boyar, S.L. Maertz, Jr. C.P., Pearson, A.W. dan Keough, S., (2003). " Work-Family Conflict : A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variabels and Turnover Intentions ".*Journal of Managerial Issues*. Vol 15. No. 2. 175-190
- Burke, R.J., (1988). "Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict". *Journal of Social Behaviour*

- Burke, R.J., (1994). "Stressful events, Work-Family Conflicts, Coping, Psychological Burnout, Well-Being among police officers". *Psychological Reports*. 75. 787-800
- Cahyono, Dwi (2008). "Persepsi ketidakpastian lingkungan, ambiguitas peran, dan konflik peran sebagai mediasi antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat untuk Pindah". Disertasi tidak dipublikasi. Universitas Diponegoro
- Cho, J.E., Choi, H.S. Chris dan Lee, W.J., (2018). "An Empirical Investigation of the Relationship between Role Stressors, Emotional Exhaustion and Turnover Intention In The Airline Industries". *Asian Pasific Journal of Tourism Research*, Vol 19. No. 9. 1023-1043
- Cordes, C.L. dan Daugherty, T.W., (1993). "A Review and An Integration of Research on Job Burnout". *Academy of Management Review*. Vol. 18. No. 4. 621-656
- Cotton, J.L. dan Tuttle, J.M. (1986). "Employee Turnover : A Meta Analysis and Review with Implication for Research". *Academy Management Review*, 11(1). 55-70
- Creary, S.J. dan Gordon, J.R. (2016). "Role Conflict, Role Overload, and Role Strain. Jurnal tidak dipublikasikan. Wiley Online Library
- Daromes, F. E. (2010). Keadilan Organisasional dan Intensitas Turnover Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia. *Jurnal Manajemen, Akuntansi & Sistem Informasi*, 6(2), 187-202.
- Daromes, F. E. (2011). Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empirik Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia). *Disertasi Doktorat, Program Pascasarjana Undip*. <http://eprints.undip.ac.id/40804/>
- Danna, K. dan Griffin, R.W., (1999). "Health and Well-Being in the Workplace : A Review and Synthesis of the Literature". *Journal of Management*. Vol. 25. No. 3
- Drybye, L.N., Shanafelt, T.D., Balch, C.M., Satele, D., Sloan, J. dan Freischlag, J. (2011). "Relationship Between Work-Home Conflicts and Burnout Among American Surgeons". *Arch Surg*. 146(2). 211-217
- Ensiklopedia Bebas (2017). Teori Peran. Diakses tanggal 04 September 2017 dari https://id.wikipedia.org/wiki/teori_peran.
- Fisher, R.T. (2001). "Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction & Performance". *Behaviour Research in Accounting*. 13. 143-170

- Fogarty, T.J., Singh, J., Rhoads, G.K. dan Moore, R.K. (2000). "Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting : Beyond The Role Stress Model". *Behavioural Research in Accounting*. Vol 12. No. 1
- Freudenberger, H.J. (1974). "Staff Burn-out". *Journal of Social Issues*, 30. 1
- Ghozali, I. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19". Semarang. Universitas Diponegoro: Universitas Diponegoro
- Gil, J.M., Gracia, A. dan Sanchez, M. (2000). "Market Segmentation and Willingness to Pay for Organic Foods in Spain". *International Food and Agribusiness Management Review*. 3. 207-226
- Greenberg, J.H. dan Baron, R.A., (1990). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Greenhaus, J.H. dan Beutell, N.J., (1985). "Source of Conflict Between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*. Vol 10. No. 1. 76-88
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Singh, R. dan Parasuraman, S., (1997), "Work and Family Influences on Departure from Public Accounting". *Journal of Vocational Behaviour*. 50
- Fenlon, M. (2010). "Tackling Turnover". Society of Human Resource Management Blog. Diakses 02 Juli 2017 dari <https://blog.shrm.org/workforce/tackling-turnover>
- Hamid, R.A. dan Ahmad, U.N.U., (2017). "The Mediation Effect of Burnout on the Relationship between Work Family Conflict and Turnover Intention among Malaysian Women Engineers". *Advance Science Letters*, Vol. 23. 8971-8978.
- Han, S.S., Han, J.W., An, S.S. dan Lim, S.H., (2015). "Effect of Role Stress on Nurses' Turnover Intentions : The Mediating Effects of Organizational Commitment and Burnout". *Japan Journal of Nursing Science*, Vol. 12. 287-296
- Howard, W.G., Donofrio, H.H. dan Boles, J.S. (2004). "Inter-Domain Work-family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction". *International Journal of Public Strategies and Management*. Vol. 27 No. 3
- IAPI. (2015). "Directory 2015 Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik". Jakarta
- IAPI. (2016). "Directory 2016 Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik". Jakarta
- IAPI. (2017). "Directory 2017 Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik". Jakarta
- Ismail, H. (2015). "Job Insecurity, Burnout and Intention to Quit". *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*. Vol 5. No. 4
- Jones, A. (2007). "Antecedents and Consequences of Lifestyle Choice in Public Accounting." Virginia Commonwealth University

- Jones, A., Norman, C.S. dan Wier, B. (2010). *“Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting”*. *Behavioral Research in Accounting*. American Accounting Association. Vol 22. No. 1
- Kahn, M.R., Nazir, N., Kazmi, S., Khalid, A., Kiyani, T.M. dan Shahzad, A., (2014). *“Work Family Conflict and Turnover Intentions : Mediating Effect of Stress”*. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol 4, No 5(1). 92-100
- Kasturi, T. (2016). *“Meningkatkan Kesejahteraan Psikologi Masyarakat Indonesia : Tinjauan Psikologi Islam”* Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia. Vol 1. 1-7
- Kline, R.B., (2005), *“Principles and Practices of Structure Equation Modeling”* 2nd Edition. New York, NY: Guilford Press
- Kossek, E.E. dan Ozeki, C. (1998). *“Work-Family Conflict, Policies, and Job-life Satisfaction Relationship : A Review and Directions for Organizational Behaviour - Human Resources Research”*. *Jurnal of Applied Psychology*. Vol. 83. No 2.
- Lee, C.H. dan Bruvold, N.T. (2003). *“Creating Value for Employees : Investment in Employee Development”*. *International Journal of Human Resource Management*. 14:6. 981-1000
- Mansour, S. dan Tremblay, G.T., (2016). *“ Work-Family Conflict/Family-Work Conflict, Job Stress, Burnout, Intention to Leave in the Hotel Industry in Quebec (Canada): Moderating Role of Need for Family Friendly Practices as “Resource Passageways””*. *International Journal of Human Resource Management*.
- Maslach, C. dan Leiter, M.P., (2016). *“Understanding The Burnout Experience : Recent Research and Its Implication for Psychiatry”*. *World Psychiatry* 15 :103-111
- Mayfield, J. dan Mayfield M., (2008). *“The Creative Environment’s influence on Intent to Turnover : A Structural Equation Model and Analysis*. *Management Research News*, 31(1), 41-56
- Mete, M., Unal, O.F. dan Bilen, A., (2014) *“Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals”*. *Procedia – Social and Behaviourial Science*. 131. 264-270
- Murtiasri dan Ghozali, I. (2011). *“Anteseden dan Konsekuensi Burnout pada Auditor : Pengembangan terhadap Role Stress Model”*. Seminar Nasional Akuntansi IX
- Qureshi, S. (2013). *“The Relationship of Work Motivation, Burnout, and Intention to Leave for the Top Level Managers of Garment Industry (A Case Study of Indian Garment Industry) ”*. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 3. No. 4

- Rahayu, M.A., (2008). *"Psychological Well-Being pada Istri Kedua dalam Pernikahan Poligami"*. FPSI Universitas Indonesia.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A., (2013). *"Organizational Behaviour"*. 15th Edition. Prentice Hall
- Ruini, C. Ottolini, F. Rafanelli, C. Tossani, E. Ryff, C.D. dan Fava, G.A., (2003). *"The Relationship of Psychological Well-Being to Distress and Personality"*. *Psychother Psychosom*, 72. 268-275
- Ryff, C.D., (1989). *"Happiness Is Everything? Or Is It? Exploration Of The Meaning of Psychological Well-Being"*. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 57. No 6, 1069-1081
- Ryff, C.D., (1995). *"The Structure of Psychological Well-Being Revisited"*. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 69. No. 4. 719-727
- Sarwono, J., (2007). *"Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS"*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Schick, A.G., Gordon, L.A. dan Haka, S., (1990). *"Information Overload : A Temporal Approach "*. *Accounting, Organization and Society*, Vol. 15. 3. 199-220.
- Skitmore, M., Ahmad, S., (2003). *"Work-Family Conflict : A Survey Of Singapore Workers"*. Singapore Management Review.
- Sweeny, J.T. dan Summers, S.L., (2002). *" The Effect of Busy Season Workload on Public Accountants's Job Burnout "*. *Behaviour Research in Accounting*. Vol 14.
- Taris, T.W., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Stoffelsen, J. dan Dierendonck, D.v., (2005). *" Job Control And Burnout Across Occupation"*. *Psychological Reports*, 97. 955-961
- Thanacoody, P.R., Bartram, T. dan Casimir, G., (2009). *"The Effects Of Burnout and Supervisory Social Support On The Relationship Work-Family Conflict And Intention To Leave : A Study of Australian Cancer Workers"*. *Journal of Health Organization and Management*. Vol. 23, No. 1
- Undang Undang No. 5 tahun 2015 tentang Akuntan Publik. Republik Indonesia
- Viator , R.E. (2001). *"The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes"*. *Accounting, Organization and Society*. 26(1). 73-93
- Williams, L.J. dan Anderson, S.E. (1991). *"Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organization Citizenship and In-Role Behaviors"*. *Journal of Management*. 17(3). 601-607
- World Health Organization, (1999). *" What is a Healthy Lifestyle"*

- Yamakazia, Y. dan Petchdee, S. (2015). “ *Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand*”. *Journal of Business and Management*. Vol 4, 4. 22-38
- Yang, N., Chen, C.C., Choi, J. dan Zou, Y. (2000), “*Sources of work-family conflict: a Sino-U.S.comparison of the effects of work and family demands*”, *Academy of Management Journal*. Vol. 43. 113-23.
- Yang, X.M., Ma, B.J., Chang, C.L. dan Shieh, C.J., (2014). “ *Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of medical staff : A Study* “ *Ethno Med*, 8(3). 229-237
- Zulkarnaen, Yusuf, E.A. dan Pulungan, A.V., (2015). “ *The Impact of Work-Family Conflict on Burnout among Female Lecturers*”. *Makara hubs-Asia*, 19(2) : 87-96