



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

Pepin Nur Dhiansyah
Dul Mu'id¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

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

PENDAHULUAN

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

¹ Corresponding author



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 pengaruh dari gaya hidup sehat dan stres peran terhadap hasil pekerjaan (performa, kepuasan, dan perpindahan) auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Penelitian ini dimulai dengan menyajikan model penelitian dan kemudian mengembangkan hipotesisnya. 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 (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.

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.*

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.

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.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga, yaitu variabel dependen, independen dan mediasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, performa kerja, dan keinginan berpindah. Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan tiga dari empat item Hoppock' Scale, yang merupakan ukuran global dari kepuasan kerja. 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 variabel performa kerja dihitung dengan dua belas item. Variabel keinginan berpindah diukur menggunakan adaptasi dari empat item yang dikembangkan oleh Chatman pada tahun 1991. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya hidup sehat, ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran. Variabel gaya hidup sehat diukur menggunakan *Exercise Orientation Questionnaire* (EOQ) yang dikembangkan oleh Yates *et al* pada tahun 1999. Variabel ambiguitas peran diukur dengan menggunakan lima item yang dikembangkan oleh Rizzo *et al* tahun 1970. Variabel konflik peran diukur dengan menggunakan tiga item yang dikembangkan oleh Rizzo *et al* pada tahun 1970. Variabel kelebihan peran diukur menggunakan tiga item yang dikembangkan oleh Beehr *et al.* tahun 1997. Dan variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kejenuhan kerja, kesejahteraan psikologis, dan vitalitas. Variabel kejenuhan kerja diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* yang dikembangkan oleh Maslach pada tahun 1982. Variabel kesejahteraan psikologis diukur menggunakan *Satisfaction With Life Scale*. Dan variabel vitalitas diukur menggunakan enam instrumen yang dikembangkan oleh Ryan dan Frederick tahun 1997 dan dimodifikasi oleh Bostic *et al* pada tahun 2000.

Penentuan 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*. 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).

Metode Analisis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan metode analisis *Partial Least Squares – Structural equation Modeling* (PLS-SEM). Analisis PLS-SEM 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas responden tidak mengungkapkan jabatan di tempat mereka bekerja. Hal tersebut terlihat dari banyaknya responden yang tidak mengisi keterangan jabatan mereka yaitu sebesar 50% dari total semua responden penelitian. Sebanyak 13 orang atau 38,24% mengisi kolom jabatan mereka sebagai junior audit dan 4 orang atau 11,76% hanya mengisi sebagai audit saja. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 73,53% dan sisanya berjenis kelamin wanita.

Auditor yang menjadi responden sebagian besar berpendidikan S1 dan berumur kurang dari 30 tahun, yaitu masing-masing 94,12% dan 85,29%. Dari 34 responden diketahui pula lama bekerja mereka di kantor akuntan publik yang bersangkutan, yaitu sebanyak 29 orang mempunyai lama kerja 1 – 5 tahun, 4 orang selama 6 – 10 tahun dan sisanya 1 orang tidak memberikan keterangan lama mereka bekerja.

Tabel 1
Profil Responden

	JUMLAH	PRESENTASE
JABATAN		
Junior Audit	13	38,24%
Audit	4	11,76%
Tidak Mengisi	17	50%
Jumlah	34	100%
JENIS KELAMIN		
Pria	25	73,53%
Wanita	9	26,47%
Tidak Mengisi	0	0%
Jumlah	34	100%
PENDIDIKAN TERAKHIR		
D3	2	5,88%
S1	32	94,12%
Tidak Mengisi	0	0%
Jumlah	34	100%
UMUR		
<30	29	85,29%
31 - 40	3	8,83%
41 - 50	1	2,94%
Tidak Mengisi	1	2,94%
Jumlah	34	100%
LAMA BEKERJA		
1 - 5 Tahun	29	85,29%
6 - 10 Tahun	4	11,77%
Tidak Mengisi	1	2,94%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 2
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AMBIGUITAS PERAN	34	5,2	6,4	5,92353	0,255911
KONFLIK PERAN	34	1	5,333	3,62745	1,505914
KELEBIHAN PERAN	34	1	6	4,06863	0,956211
KEJENUHAN KERJA	34	1,889	4,778	3,7451	0,643555
GAYAHIDUP SEHAT	34	4,8	6,4	5,79706	0,370491
VITALITAS	34	4,167	6,333	5,64216	0,729527
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	34	4,6	6,6	5,62353	0,450628
KEPUASAN KERJA	34	3,333	7	5,46078	0,724811
PERFORMA KERJA	34	4,583	6,833	5,53676	0,534654
KEINGINAN BERPINDAH	34	2	6	4,65686	0,922905

Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari Tabel 2 diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai standar deviasi di bawah nilai rata-ratanya, hal ini menunjukkan adanya simpangan data yang relatif kecil, artinya nilai dari setiap sampel berada di sekitar rata-rata hitungan. Variabel ambiguitas peran memiliki nilai tertinggi 6,400 dan terendah 5,200 . Standar deviasi variabel ambiguitas peran 0,255911 dan rata-rata 5,92353. Rata-rata sebesar 5,92353 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju.

Variabel konflik peran memiliki nilai tertinggi 5,333 dan terendah 1,000. Standar deviasi variabel konflik peran 1,505914 dan rata-rata 3,62745. Rata-rata sebesar 3,62745 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pertanyaan dengan pendapat netral. Sedangkan untuk variabel kelebihan peran memiliki nilai tertinggi 6,000 dan terendah 1,000. Standar deviasi variabel kelebihan peran 0,956211 dan rata-rata 34,06863. Rata-rata sebesar 4,06863 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pertanyaan dengan pendapat netral.

Variabel kejenuhan kerja memiliki nilai tertinggi 4,778 dan terendah 1,889. Standar deviasi kejenuhan kerja 0,643555 dan rata-rata 3,74510. Rata-rata sebesar 3,74510 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pertanyaan dengan pendapat netral. Sedangkan untuk variabel gaya hidup sehat memiliki nilai tertinggi 6,400 dan terendah 4,800. Standar deviasi variabel gaya hidup sehat 0,370491 dan rata-rata 5,79706. Rata-rata sebesar 5,79706 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju.

Variabel vitalitas memiliki nilai tertinggi 6,333 dan terendah 4,167. Standar deviasi variabel vitalitas 0,729527 dan rata-rata 5,64216. Rata-rata sebesar 5,64216 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju. Sedangkan untuk variabel kesejahteraan psikologis memiliki nilai tertinggi 6,600 dan terendah 4,600. Standar deviasi variabel kesejahteraan psikologis 0,450628 dan rata-rata 5,62353. Rata-rata sebesar 5,62353 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai tertinggi 7,000 dan terendah 3,333. Standar deviasi variabel kepuasan kerja 0,724811 dan rata-rata 5,46078. Rata-rata sebesar 5,46078 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pertanyaan dengan pendapat cukup setuju. Sedangkan untuk variabel performa kerja memiliki nilai tertinggi 6,833 dan terendah 4,583. Standar deviasi variabel performa kerja 0,534654 dan rata-rata 5,53676. Rata-rata sebesar 5,53676 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju

Yang terakhir yaitu variabel keinginan berpindah. Variabel keinginan berpindah memiliki nilai tertinggi 6,000 dan terendah 2,000. Standar deviasi variabel keinginan berpindah 0, 922905 dan rata-rata 4,65686. Rata-rata sebesar 4,65686 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pertanyaan dengan pendapat cukup setuju.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis H1a tidak mampu membuktikan bahwa ambiguitas peran pada level yang tinggi akan berhubungan positif dengan kejenuhan kerja. Hasil uji terhadap *path coefficient* antara ambiguitas peran dengan kejenuhan kerja menunjukkan adanya hubungan negatif sebesar -0,209241 dengan nilai t-statistik sebesar 1,080652 dan tidak signifikan pada $\alpha=0,05$. Hasil temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran pada level yang tinggi berhubungan positif dengan kejenuhan kerja. Alasan yang mendasari hasil penelitian ini adalah kantor akuntan publik mampu mengelola ambiguitas peran yang terjadi dalam perusahaan secara hati-hati sehingga menghasilkan efek positif dari adanya ambiguitas tersebut. Pada titik tertentu, beberapa jumlah dari dimensi stres peran dapat membuat pekerjaan menjadi lebih menantang dan menarik (Selye, 1976 dalam Jones, Norman, dan Wier, 2010).

Hasil pengujian hipotesis H1b membuktikan bahwa konflik peran pada level yang tinggi akan berhubungan positif dengan kejenuhan kerja dengan nilai t-statistik sebesar 2,941590 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Penerimaan hipotesis ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tingginya konflik peran yang dialami oleh auditor akan meningkatkan kejenuhan kerja masing-masing individu. Namun hasil temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010) yang menyatakan bahwa konflik peran pada level yang tinggi berhubungan tidak signifikan dengan kejenuhan kerja.

Hasil pengujian hipotesis H1c tidak mampu membuktikan bahwa kelebihan peran pada level yang tinggi akan berhubungan positif dengan kejenuhan kerja. Hasil uji terhadap *path coefficient* antara kelebihan peran dengan kejenuhan kerja menunjukkan adanya hubungan negatif sebesar -0,115922 dengan nilai t-statistik sebesar 0,596228 dan tidak signifikan pada $\alpha=0,05$. Hasil temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010) yang menyatakan bahwa kelebihan peran pada level yang tinggi berhubungan positif dengan kejenuhan kerja. Seperti halnya hubungan antara ambiguitas peran dengan kelebihan peran, hal ini dapat terjadi dikarenakan kantor akuntan publik mampu mengelola kelebihan peran yang terjadi dalam perusahaan secara hati-hati sehingga menghasilkan efek positif dari adanya kelebihan peran tersebut.

Tabel 4.8
Path Coeficient (Mean, Stedev, T- Statistics)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>
AMBIGUITAS PERAN -> KEINGINAN BERPINDAH	-0,51301	-0,48731	0,230998	0,230998	2,220852
AMBIGUITAS PERAN -> KEJENUHAN KERJA	-0,20924	-0,20759	0,193625	0,193625	1,080652
AMBIGUITAS PERAN -> KEPUASAN KERJA	0,057843	0,123526	0,315997	0,315997	0,183049
AMBIGUITAS PERAN -> PERFORMA KERJA	0,331866	0,33971	0,2069	0,2069	1,603987
GAYA HIDUP SEHAT -> KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	-0,10417	-0,16868	0,304413	0,304413	0,342187
GAYA HIDUP SEHAT -> VITALITAS	0,710614	0,739269	0,069362	0,069362	10,24499
KEJENUHAN KERJA -> KEINGINAN BERPINDAH	0,669945	0,693971	0,255722	0,255722	2,61982



	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>
KEJENUHAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	-0,59724	-0,55529	0,301477	0,301477	1,981062
KEJENUHAN KERJA -> KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	-0,21699	-0,31002	0,265927	0,265927	0,815981
KEJENUHAN KERJA -> PERFORMA KERJA	-0,37741	-0,36258	0,192381	0,192381	1,961771
KELEBIHAN PERAN -> KEINGINAN BERPINDAH	-0,02863	-0,02236	0,252499	0,252499	0,113374
KELEBIHAN PERAN -> KEJENUHAN KERJA	-0,11592	-0,11842	0,194426	0,194426	0,596228
KELEBIHAN PERAN -> KEPUASAN KERJA	0,141802	0,115619	0,317506	0,317506	0,446611
KELEBIHAN PERAN -> PERFORMA KERJA	-0,07164	-0,04109	0,30629	0,30629	0,233893
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS -> KEINGINAN BERPINDAH	0,00519	-0,01534	0,171678	0,171678	0,030229
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS -> KEPUASAN KERJA	0,214243	0,207383	0,224517	0,224517	0,954239
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS -> PERFORMA KERJA	0,30352	0,307286	0,153515	0,153515	1,977135
KONFLIK PERAN -> KEINGINAN BERPINDAH	-0,62065	-0,64638	0,246773	0,246773	2,515068
KONFLIK PERAN -> KEJENUHAN KERJA	0,640412	0,650317	0,217709	0,217709	2,94159
KONFLIK PERAN -> KEPUASAN KERJA	0,441251	0,429196	0,399614	0,399614	1,104194
KONFLIK PERAN -> PERFORMA KERJA	0,092314	0,067684	0,326371	0,326371	0,282849
VITALITAS -> KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	0,415148	0,393804	0,330318	0,330318	1,256812

Sumber : Data primer diolah, 2015

Hasil pengujian hipotesis H2a tidak mampu membuktikan bahwa 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. Hasil uji terhadap *path coefficient* menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 0,057843 untuk ambiguitas peran dengan kepuasan kerja dan 0,331866 untuk ambiguitas peran dengan performa kerja. Masing-masing mempunyai nilai t-statistik sebesar 0,183049 dan 1,603987. Sedangkan hasil uji *path coefficient* antara ambiguitas peran dengan keinginan berpindah menunjukkan adanya hubungan negatif sebesar -0,513012 nilai t-statistik sebesar 2,220852. Hasil temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran

secara langsung dan tanpa perantara berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa kerja.

Hasil pengujian hipotesis H2b tidak mampu membuktikan bahwa efek negatif langsung dan tanpa perantara dari konflik peran terhadap kepuasan kerja dan performa kerja, serta pengaruh positif pada keinginan berpindah, akan relatif kecil atau tidak signifikan. Hasil uji terhadap *path coefficient* menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 0,441251 untuk konflik peran dengan kepuasan kerja dan 0,092314 untuk konflik peran dengan performa kerja. Masing-masing mempunyai nilai t-statistik sebesar 1,104194 dan 0,282849. Sedangkan hasil uji *path coefficient* antara konflik peran dengan keinginan berpindah menunjukkan adanya hubungan negatif sebesar -0,620650 dengan nilai t-statistik sebesar 2,515068.

Hasil pengujian hipotesis H2c menunjukkan adanya hubungan positif antara kelebihan peran dengan kepuasan kerja sebesar 0,141802 dengan nilai t-statistik sebesar 0,44661. Sedangkan hasil uji *path coefficient* menunjukkan hubungan negatif sebesar -0,071639 untuk kelebihan peran dengan performa kerja dan -0,028627 untuk kelebihan peran dengan keinginan berpindah. Masing-masing mempunyai nilai t-statistik sebesar 0,233893 dan 0,113374. Meskipun hasil pengujian menunjukkan hubungan kelebihan peran dengan performa kerja yang sesuai dengan hipotesis penelitian namun hubungan kelebihan peran dengan kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai arah hubungan yang berlawanan dengan hipotesis penelitian sehingga hipotesis H2c tidak dapat diterima.

Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Fogarty *et al.* (dikutip oleh Jones, Norman dan Wier, 2010) yang menyatakan bahwa dimensi stres peran tidak selalu memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja (kepuasan kerja, performa kerja, dan keinginan berpindah). Kalimat ‘tidak selalu memiliki dampak yang signifikan’ tersebut mengindikasikan bahwa hubungan langsung antara variable stres peran (ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran) terhadap hasil kerja (kepuasan kerja, performa kerja, dan keinginan berpindah) tersebut tidak mempunyai hubungan yang jelas atau berarti. Artinya hubungan antara variabel tersebut tidak menentu, bisa positif atau negatif apabila tanpa memasukkan variabel mediasi di antara keduanya.

Hasil pengujian hipotesis H3 tidak mampu membuktikan bahwa kejenuhan kerja pada level yang tinggi akan berhubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis. Hasil uji terhadap *path coefficient* antara kejenuhan kerja dengan kesejahteraan psikologis menunjukkan adanya hubungan negatif sebesar -0,216992 dengan nilai t-statistik sebesar 0,815981 dan tidak signifikan pada $\alpha=0,05$. Hasil temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010).

Kesejahteraan psikologis yang terjadi pada individu ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor demografis. Faktor demografis terdiri atas usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya. Berdasarkan hasil statistik deskriptif dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah pria, berpendidikan terakhir S1 dan jabatan ditempat kerja sebagai auditor junior. Hasil penelitian *Wisconsin Longitudinal Study* (WLS) menyatakan tingkat kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan status pekerjaan seseorang. Status pekerjaan yang tinggi atau tingkat pendidikan seseorang menunjukkan bahwa individu memiliki faktor pengaman (misalnya: uang, ilmu, dan keahlian) dalam hidupnya untuk menghadapi masalah, tekanan dan tantangan (Ryff dan Singer, 1996 dalam Tenggara, Zamlarita, dan Suyasa, 2008).

Hasil pengujian H4a membuktikan bahwa kejenuhan kerja pada level yang tinggi secara langsung dan tanpa perantara berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hasil uji terhadap *path coefficient* antara kejenuhan kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan negatif sebesar -0,597244 dengan nilai t-statistik sebesar 1,981062 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Hasil temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010) yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja secara langsung berhubungan negatif dengan konstruk kepuasan kerja.



Penerimaan hipotesis ini mengindikasikan bahwa dengan semakin meningkatnya kejenuhan kerja yang dialami oleh auditor akan menurunkan kepuasan kerja masing-masing individu.

Hasil pengujian H4b membuktikan bahwa kejenuhan kerja pada level yang tinggi secara langsung dan tanpa perantara berhubungan negatif dengan performa kerja. Hasil uji terhadap *path coefficient* antara kejenuhan kerja dengan performa kerja menunjukkan adanya hubungan negatif sebesar -0,377408 nilai t-statistik sebesar 1,961771 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hasil temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010) yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja secara langsung berhubungan negatif dengan konstruk performa kerja. Penerimaan hipotesis ini mengindikasikan bahwa dengan semakin meningkatnya kejenuhan kerja yang dialami oleh auditor akan menurunkan kepuasan kerja masing-masing individu.

Hasil pengujian H4c membuktikan bahwa kejenuhan kerja pada level yang tinggi secara langsung dan tanpa perantara berhubungan positif dengan keinginan berpindah. Hasil uji terhadap *path coefficient* antara kejenuhan kerja dengan keinginan berpindah menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 0,669945 dengan nilai t-statistik sebesar 2,619820 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hasil temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010) yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja secara langsung berhubungan positif dengan konstruk keinginan berpindah. Penerimaan hipotesis ini mengindikasikan bahwa dengan semakin meningkatnya kejenuhan kerja yang dialami oleh auditor akan meningkatkan keinginan berpindah masing-masing individu.

Hasil pengujian hipotesis H5a tidak mampu membuktikan bahwa gaya hidup sehat akan berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis. Hasil uji terhadap *path coefficient* antara gaya hidup sehat dengan kesejahteraan psikologis menunjukkan adanya hubungan negatif sebesar -0,104166 dengan nilai t-statistik sebesar 0,342187 dan tidak signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hasil temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010) dan Gratia (2014). Menurut Gratia (2014) kondisi tersebut diakibatkan adanya penekanan antara variabel dalam model. Penekanan tersebut disebabkan masuknya variabel vitalitas dalam model. Vitalitas yang diciptakan oleh gaya hidup sehat diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan kesejahteraan psikologis. Penolakan hipotesis ini mengindikasikan kualitas dan kuantitas kebiasaan gaya hidup sehat tidak berhubungan langsung dengan peningkatan kesejahteraan psikologis individu.

Hasil pengujian hipotesis H5b membuktikan bahwa gaya hidup sehat akan berhubungan positif dengan vitalitas. Hasil uji terhadap *path coefficient* antara gaya hidup sehat dengan vitalitas menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 0,710614 dengan nilai t-statistik sebesar 10,244990 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hasil temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Jones, Norma, dan Wier (2010). Penerimaan hipotesis ini mengindikasikan bahwa dengan semakin meningkatnya kuantitas dan kualitas kebiasaan gaya hidup sehat yang dilakukan auditor akan meningkatkan vitalitas individu secara langsung.

Hasil pengujian hipotesis H5c tidak mampu membuktikan bahwa vitalitas akan berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis. Hasil pengujian menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hasil temuan ini tidak konsisten dengan penelitian Jones, Norma, dan Wier (2010) yang menyatakan bahwa vitalitas berpengaruh positif dengan konstruk kesejahteraan psikologis. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, berdasarkan hasil penelitian *Wisconsin Longitudinal Studi* (WLS) tingkat kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan status pekerjaan seseorang. Status pekerjaan yang tinggi atau tingkat pendidikan seseorang menunjukkan bahwa individu memiliki faktor pengaman (misalnya: uang, ilmu, dan keahlian) dalam hidupnya untuk menghadapi masalah, tekanan dan tantangan (Ryff dan Singer, 1996 dalam Tenggara, Zamlarita, dan Suyasa, 2008).

Hasil pengujian hipotesis H6a, H6b, dan H6c tidak mampu membuktikan bahwa 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 dan performa kerja serta berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya hidup sehat yang dimediasi oleh vitalitas yang telah diuji sebelumnya tidak mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis individu secara signifikan, yaitu dengan nilai t-statistik sebesar 1,256812. Hasil temuan ini tidak konsisten dengan penelitian Jones, Norman, dan Wier (2010) yang menyatakan 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 dan performa kerja serta berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari gaya hidup sehat dan stres peran terhadap hasil kerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Secara teori stres peran yang dialami oleh auditor akan berpengaruh negatif terhadap hasil kerja, dan gaya hidup sehat di masukkan dalam model penelitian dengan maksud untuk menguji pengaruhnya terhadap hubungan antara stres peran dan hasil kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya hidup sehat yang dimediasi oleh vitalitas tidak mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis sehingga tidak mampu mengurangi efek negatif dari stres peran dan akhirnya tidak berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan performa kerja serta tidak berkontribusi pula untuk mengurangi keinginan berpindah yang dialami oleh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sedikitnya jumlah KAP yang berpartisipasi pada penelitian ini. Kedua, penggunaan skala Likert 1-7 (sesuai dengan jurnal acuan) dapat menghasilkan data yang kurang objektif dan berpotensi menyesatkan. Dan ketiga, variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini membutuhkan teori yang kuat.

Atas dasar keterbatasan tersebut, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar melakukan penelitian di luar musim sibuk sehingga Kantor Akuntan Publik yang mau berpartisipasi dalam penelitian lebih banyak. Kedua, penelitian selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan kembali penggunaan skala likert 1-7 yang secara teori semakin besar skala yang digunakan akan berpotensi menyesatkan. Dan ketiga, Landasan teori penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan teori yang lebih kuat khususnya untuk pengukuran variabel latennya.

REFERENSI

- Agustina, Lidya. 2009. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah Dki Jakarta)". Jurnal Akuntansi, Vol. 1, No. 1
- Cahyono, Dwi. 2008. "Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran sebagai Mediasi antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah Studi Empiris di Lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) Besar". Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplkasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. Dan Latan, Hengky. 2012. *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro



Gratia, Eva Angelina. 2014. "Pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap *Psychological Well-Being* dan Dampaknya pada Auditor KAP (Studi Empiris pada auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY)". Universitas Diponegoro

<http://www.iapi.or.id/iapi/>. Diakses pada Selasa, 25 November pukul 21.22 WIB

Jones, Ambrose., Carolyn Strand Norma, dan Benson Wier. 2010. "*Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Publik Accounting*". *Behavioral Research in Accounting American Accounting Association* Vol. 22, No. 1

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2008. Departemen Pendidikan Nasional: Balai Pustaka

Murtiasri, Eka. 2007. "Anteseden dan Konsekuensi *Burnout* pada Auditor: Pengembangan terhadap *Role Stress Model*". Politeknik Negeri Semarang

Putra, Rando Meidiansyah. 2012. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta". Universitas Diponegoro

Robbins, Stephen P, danTimothi A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi: *Organizational Behavior* Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat

Rozanaturrizqie, Eka. 2008. "Analisis Pengaruh *Role Stress* dan *Job Insecurity* terhadap *Job Outcomes Auditor*". Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah

Tenggara, Henry., Zamralita, dan P. Tommy Y.S. Suyasa. 2008. "Kepuasan kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan". *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 10, No. 1, 96-115