

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)

Angelina Ave Gratia, Aditya Septiani¹

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

ABSTRACT

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

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

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

Keywords: Auditor KAP, role stress, gaya hidup sehat, psychological well-being.

PENDAHULUAN

Dewasa ini banyak karyawan yang mengalami stres saat berhadapan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikannya. Hal tersebut juga dialami oleh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Beberapa kondisi karir di (KAP) berkontribusi pada situasi sulit yang dihadapi auditor sehingga membuat auditor menghadapi tingkat stres yang tidak teratur. Secara umum terdapat beberapa kondisi karir yang dihadapi oleh auditor di lingkungan pekerjaannya. *Pricewaterhouse Coopers* (dalam Jones *et al.*, 2010) menyebutkan bahwa kondisi-kondisi karir tersebut adalah tantangan bagi auditor. Berbagai jasa yang disediakan oleh KAP seringkali berpotensi menimbulkan stres bagi auditor. Pada jumlah tertentu, stres dapat membantu individu dalam menumbuhkan kesiapsiagaan, namun dalam jumlah berlebihan stres dapat menjadi hal yang merugikan bagi individu dan organisasi (Collins dan Killough, 1989 dalam Jones, 2007). Penelitian terdahulu menunjukkan adanya dampak negatif dari stres yang dialami oleh auditor. Situasi sulit dan stres yang dialami auditor dirasa semakin bertambah saat datangnya *busy season*.

Role stress yang terdiri atas *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* dalam tingkat yang tinggi akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap *job satisfaction* dan *job performance* serta menimbulkan pengaruh positif terhadap *turnover intentions* auditor (Jones *et al.*, 2010). Pada tingkat individu, situasi kerja yang penuh dengan tekanan menimbulkan masalah dan kadangkala

¹ Corresponding author

membuat banyak auditor yang berkemampuan baik memilih mengundurkan diri dari KAP. Pada tingkat organisasi, KAP juga akan mendapat dampak secara langsung atau tidak langsung akibat tingkat stres yang dialami auditor. KAP akan lebih sering mengalami disfungsi *turnover* sukarela. Tingginya tingkat *turnover* di kalangan auditor nantinya juga akan menimbulkan masalah yang berkaitan dengan biaya yang harus disediakan oleh KAP.

Situasi kerja yang memiliki tingkat stres yang tinggi di KAP adalah hal yang sangat berpengaruh pada perilaku auditor. Pengaruh pada perilaku yang dialami auditor ini seringkali tidak dirasakan dalam jangka pendek. Pengaruh pada perilaku tersebut akan terlihat setelah melalui rentang waktu yang cukup panjang. Berbagai hal merugikan yang disebabkan oleh *role stress* auditor perlu segera diatasi dengan adanya mekanisme yang berkesinambungan agar nantinya tidak menimbulkan ketidakefektifan organisasi. Salah satu solusi yang belum banyak dikaji dalam penelitian akuntansi keperilakuan dan saat ini banyak disoroti oleh berbagai disiplin ilmu untuk mengatasi stres kerja adalah perilaku gaya hidup sehat. Dampak negatif *role stress* terhadap *job outcomes* yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, dapat diminimalisasi dengan gaya hidup sehat yang dimediasi oleh *vitality* dan *psychological well-being*. *Role stress* yang mampu dikelola dengan baik melalui pengaruh gaya hidup sehat terhadap *psychological well-being* pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, *job performance*, dan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Setiawan dan Ghozali (2006) memaparkan bahwa profesi auditor tidak hanya diminta untuk melayani kepentingan klien yang menggunakan jasa akuntan, namun juga dituntut untuk melayani masyarakat umum. Tugas tersebut tidak serta merta membuat para auditor berada pada posisi yang nyaman. Posisi sulit dapat dialami auditor jika pihak-pihak eksternal, seperti klien dan masyarakat memiliki kepentingan yang berbeda atau bahkan saling bertentangan. Posisi sulit semacam ini dapat menjadi semakin parah apabila dalam proses menyelesaikan pekerjaannya, auditor merasa tidak mendapat informasi yang cukup mengenai apa dan bagaimana tanggungjawab pekerjaannya harus diselesaikan. Pada praktiknya, auditor yang bekerja di KAP merasakan beban kerja yang semakin berat saat datangnya *busy season*. Seorang auditor dapat saja menangani dua atau lebih perusahaan yang menggunakan jasa KAP untuk mengaudit laporan keuangan. Pekerjaan semakin bertambah dengan adanya pekerjaan lapangan yang mengharuskan auditor mengobservasi langsung keberadaan perusahaan, persediaan, atau mesin-mesin yang berada di luar daerah. Pada KAP-KAP kecil karyawan memiliki penugasan yang cukup berat sebab bidang penugasan pajak, advising, kompilasi dan audit kinerja ada pada karyawan yang sama (Wheeler, *et al.*, 1987 dalam Cahyono 2008).

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya hidup sehat terhadap *psychological well-being* dan dampaknya pada auditor KAP. Penelitian ini mereplikasi penelitian Jones *et al.*, (2010). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada desain kuesioner, metode pengumpulan data, lokasi penelitian, dan metode pengujian hipotesis. Kuesioner penelitian didesain dalam sebuah *booklet* yang diantarkan langsung pada auditor KAP di Jawa Tengah (Semarang dan Solo) dan DIY dan diisi secara manual selama periode waktu yang ditentukan yaitu dua minggu. Pada penelitian ini digunakan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *component* atau *variance* yang lebih dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS) dan disusun menggunakan model pengukuran refleksif.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Secara bebas, *role theory* dapat diterjemahkan menjadi Teori Peran. Robbins (2008) mendefinisikan istilah peran sebagai serangkaian pola perilaku yang berkaitan erat dengan seseorang yang menempati posisi tertentu dalam sebuah unit sosial. Khan (dalam Murtiasri Murtiasri dan Ghozali, 2006) juga memberikan definisi “teori peran menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat.” Teori peran adalah teori yang berawal dari bidang psikologi, sosiologi dan antropologi dan masih tetap digunakan dalam ketiga bidang tersebut (Sarwono, 2002 dalam Cahyono, 2008). Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari istilah di dunia teater. Di kehidupan sehari-hari seorang auditor terdapat beberapa interaksi sosial sekaligus yang masing-masing melibatkan dua kelompok yang berperan sebagai aktor dan target. Dengan melihat

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

Teori mengatakan bahwa perilaku individu yang hanya “memainkan” satu peran akan menjadi semakin sederhana, teratur dan konsisten, namun pada praktiknya, dalam kehidupan nyata seseorang dihadapkan pada berbagai peran yang harus dijalankan (Robbins, 2008). Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa *role stress* terdiri atas tiga dimensi, yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*. Tingginya tingkat *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* akan berhubungan negatif dengan *job satisfaction* dan *job performance* serta berhubungan positif terhadap *turnover intentions*. Dalam penelitian ini, hubungan antara *role stressor* terhadap *job outcomes* dianalisis melalui pengaruh-pengaruh yang diberikan oleh *role stressor* terhadap *job outcomes* melalui *job burnout* dan *psychological well-being* sebagai variabel mediating.

Pada masa sekarang ini para pekerja profesional cenderung tidak mampu menghindari adanya stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan. Situasi tersebut juga dialami oleh auditor. *Role stressor* yang berlarut-larut akan menumbuhkan *job burnout* dan menurunkan tingkat *psychological well-being* auditor. Oleh sebab itu, auditor memerlukan sebuah mekanisme yang mampu mengatasi dampak negatif *role stressor* sehingga mampu mempertahankan atau meningkatkan *job outcomes*. Membiasakan gaya hidup sehat menjadi salah satu upaya dari tingkat individu untuk mengatasi *role stressor* yang dialami auditor. Gaya hidup sehat yang diterapkan oleh auditor diharapkan dapat meningkatkan *vitality* dan *psychological well-being* masing-masing individu. Kebugaran tubuh dan kualitas psikologi yang baik akan membantu auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Pada akhirnya kualitas *job satisfaction* dan *job performance* dapat ditingkatkan, serta kuantitas *turnover intentions* pada auditor juga dapat ditekan. Berdasarkan pemaparan tersebut kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat divisualisasikan dalam Gambar 1. Gambar 1 adalah visualisasi hubungan yang logis antar variabel dalam penelitian ini.

Hubungan antara *role stressor* dengan *job burnout*

Role ambiguity, *role conflict*, dan *role overload* pada level tertentu dapat menjadi motivasi bagi individu, namun *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* pada level yang tinggi akan meningkatkan *job burnout* yang dialami individu. *Role ambiguity* adalah situasi yang terjadi ketika individu kekurangan cukup informasi untuk menyelesaikan perannya di sebuah organisasi. *Role ambiguity* dapat mengarahkan auditor pada ketidakpastian berkaitan dengan ekspektasi *supervisor* dan klien (Senatra 1980; Khan *et al.*, 1964 dalam Jones *et al.*, 2010).

Beberapa peran sekaligus yang harus “dimainkan” seorang individu dapat memunculkan beberapa konflik peran atau *role conflict* (Robbins, 2008). *Role conflict* adalah situasi yang muncul saat individu dihadapkan pada lebih dari satu tekanan atau ekspektasi dan salah satu pihak yang berkepentingan menyebabkan pemenuhan ekspektasi dengan pihak lainnya menjadi sulit atau mustahil (Khan *et al.*, 1964 dalam Jones *et al.*, 2010). *Role overload* adalah situasi yang terjadi apabila seorang karyawan harus melaksanakan sejumlah tugas yang masuk akal bila dikerjakan satu per satu, namun tugas-tugas tersebut menjadi sulit untuk dilaksanakan apabila harus dilaksanakan secara bersamaan dalam periode waktu yang telah ditentukan (Schick *et al.*, 1990 dalam Jones *et al.*, 2010). *Role overload* dapat terjadi ketika auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki (Shick *et al.*, 1990 dalam Murtiasri dan Ghozali, 2006).

Role ambiguity, *role conflict*, dan *role overload* pada level tertentu dapat menjadi motivasi bagi individu, namun *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* pada level yang tinggi akan meningkatkan *job burnout* yang dialami individu. Salah satu definisi *burnout* dapat diketahui dari Cordes & Dougherty (dikutip dari Murtiasri dan Ghozali, 2006) yang mengemukakan bahwa *burnout* adalah kondisi yang terjadi akibat gabungan dari tiga tendensi psikis, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*) dan sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*).

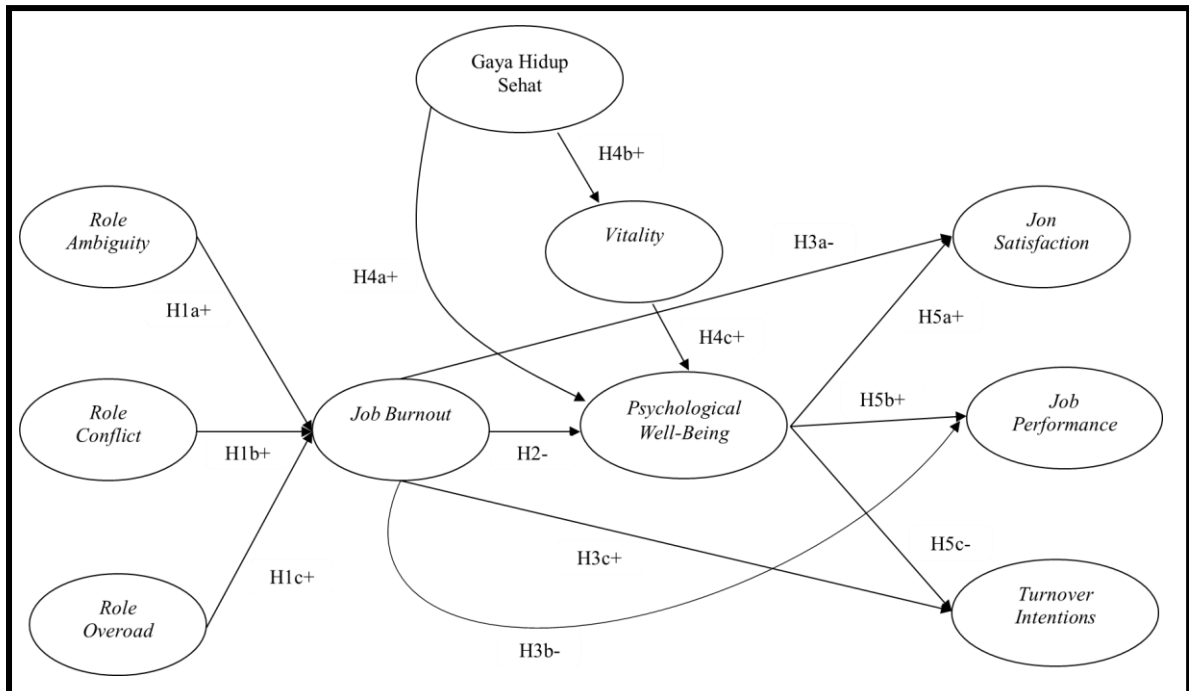
Freudenberger (dalam Jones *et al.*, 2010) memaparkan bahwa *burnout* terjadi setelah melalui periode waktu yang panjang dan melewati beberapa tahapan.

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

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

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

Gambar 1
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



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

Cordes dan Dougherty (dalam Jones *et al.*, 2010) memaparkan banyak konsekuensi negatif dari hubungan antara *role stress* dan *burnout* dengan individu dan organisasi. Konsekuensi *burnout* terhadap individu adalah adanya kemunduran *physical well-being* dan konsekuensi terhadap *psychological well-being*, yang ditandai dengan penurunan penghargaan diri, depresi, kegelisahan, ketidakberdayaan, dan menjadi cepat marah. Dalam penelitiannya, Jones *et al.*, (2010) mengungkapkan adanya hubungan negatif antara *job burnout* pada level yang tinggi dengan *psychological well-being*.

Job satisfaction didefinisikan sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Locke, 1976 dalam Setiawan dan Ghozali, 2006). Dimensi yang kedua adalah *job performance*. Dalam bahasa Indonesia *performance* dapat diartikan menjadi kinerja. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi. Standar prestasi ini telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja dan dapat berupa standar kualitatif maupun kuantitatif (Cahyono, 2008). Penelitian tersebut juga mengungkapkan adanya hubungan negatif antara *job burnout* pada level yang tinggi dengan *job satisfaction* dan *job performance* serta hubungan positif antara *job burnout* pada level yang tinggi dengan *turnover intentions*. Berdasarkan pemaparan di atas, hubungan antara *job burnout*, *psychological well-being*, dan *job outcomes* dapat disajikan dalam hipotesis berikut:

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

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

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

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

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

Menurut KBBI sehat didefinisikan sebagai keadaan yang baik seluruh badan dan bagian-bagiannya. Definisi lain diberikan oleh Danna and Griffin (dikutip oleh Jones *et al.*, 2010) yang mendefinisikan *healthy lifestyle* sebagai aktivitas mempertahankan program pelatihan fisik rutin, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk alkohol dan tembakau. *Psychological well-being* adalah sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Sikap positif tersebut ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya. Pandangan lain mendefinisikan *vitality* sebagai dimilikinya perasaan positif atas kehidupan dan energi (Ryan and Frederick, 1997). Ryan dan Frederick (1997) menyatakan bahwa perasaan positif ini semata-mata tidak hanya berkaitan dengan tingkat keaktifan, kemampuan terganggu, atau bahkan adanya cadangan kalori. Perasaan positif ini juga berkaitan dengan dimilikinya antusiasme dan semangat oleh setiap individu.

Penelitian Ryan dan Frederick (dalam Norman *et al.*, 2010) menunjukkan bahwa *vitality* secara signifikan berhubungan dengan motivasi diri. Motivasi diri masing-masing individu akan dapat tumbuh apabila terfasilitasi oleh kondisi tubuh yang sehat, yang dapat diperoleh dengan berolahraga secara teratur. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa aktivitas berolahraga berkaitan dengan peningkatan *psychological well-being*. Berdasarkan pemaparan di atas, hubungan antara gaya hidup sehat, *vitality*, *psychological well-being* dan *job outcomes* dapat disajikan dalam hipotesis berikut:

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

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

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

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

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

H5a: Gaya hidup sehat yang dimediasi oleh *vitality* dan peningkatan *psychological well-being*, akan mengurangi efek negatif dari *role stress*, yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, sehingga menghasilkan hubungan positif dengan *job satisfaction*.

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

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

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan skala like likert 1 – 7 yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel. Variabel RA dan RC diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan Rizzo *et al.*, (1970). Variabel RO diukur menggunakan item pengukuran yang dikembangkan Beehr *et al* pada tahun 1976. Variabel JB adalah variabel mediating dan diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* yang dikembangkan oleh Maslach pada tahun 1982. Variabel GHS diukur menggunakan *Exercise Orientation Questionnaire* (EOQ) yang dikembangkan oleh Yates *et al.*, (1999). Variabel V diukur menggunakan enam instrumen yang dikembangkan oleh Ryan dan Frederick (1997) dan dimodifikasi oleh Bostic *et al.*, (2000). Pada penelitian ini *PWB* diukur menggunakan *Satisfaction*

With Life Scale (SWLS). Variabel JS ini diukur menggunakan Hoppock's Scale. Pada penelitian ini variabel TI diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Chatman (1991).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Jawa Tengah dan DIY. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di KAP dapat disimpulkan bahwa jumlah seluruh auditor yang bekerja di KAP di Jawa Tengah dan DIY kurang lebih berjumlah 310 orang. Angka ini didapatkan dari keterangan pihak KAP bahwa auditor yang bekerja di KAP rata-rata berjumlah 10 – 20 orang. Dengan menggunakan asumsi setiap KAP mempekerjakan 10 orang auditor, maka jumlah seluruh auditor yang bekerja di KAP adalah 310 orang (10 x 31). Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan metode *convenience sampling*. Metode ini dipilih karena pada saat ini tidak ditemukan direktori yang mampu menyediakan data mengenai jumlah valid seluruh auditor KAP di Jawa Tengah dan DIY. Auditor yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini adalah auditor profesional pria dan wanita yang bekerja di bidang audit, perpajakan, konsultan, dan bidang penugasan lainnya. Seluruh responden berasal dari berbagai jenjang karir, mulai dari auditor junior, auditor senior, manajer, dan partner.

Metode Analisis

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan kisaran sesungguhnya, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Metode analisis pada penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *component* atau *variance* yang lebih dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini dianalisis menggunakan software Smart PLS 2.0.M3 dan disusun menggunakan model pengukuran refleksif.

Metode analisis menggunakan PLS dilakukan melalui tiga tahap yaitu penilaian outer model, penilaian inner model, dan pengujian hipotesis. Outer Model dinilai berdasarkan tiga kriteria utama yaitu *convergent validity*, *composite reliability*, dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung menggunakan PLS. *Discriminant validity* dari model pengukuran refleksif dinilai dengan melihat nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Dengan melihat nilai *composite reliability*, maka suatu konstruk dikatakan sangat reliabel apabila konstruk memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,80 (Ghozali, 2006).

Penilaian inner model diawali dengan melihat R-square setiap variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *original sample* dan membandingkan T-Statistik dengan T-Tabel. Penilaian dilakukan dengan melihat apakah *original sample* memiliki arah (negatif atau positif) yang sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Apabila hipotesis yang ditetapkan memiliki arah negatif, namun hasil analisis menunjukkan hasil positif maka hipotesis penelitian ditolak. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya. Nilai T Statistik diperbandingkan dengan nilai T-Tabel. Nilai T-Tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1,960 dengan tingkat signifikansi 0,05 (*two-tailed*). Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cutoff* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan. Apabila T-Statistik menunjukkan nilai kurang dari 1,96 maka hipotesis penelitian ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan mengirimkan 158 kuesioner yang diantar langsung kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang, Kota Solo, dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Total kuesioner penelitian yang dikirim dihitung berdasarkan jumlah seluruh kuesioner yang diterima hanya oleh KAP yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Sebanyak 158 kuesioner yang dikirimkan, hanya 94 kuesioner atau 59,49% yang kembali. Berdasarkan seleksi yang dilakukan terhadap kuesioner yang kembali, didapatkan 55 kuesioner atau 34,81% dari total kuesioner yang dikirimkan dinyatakan dapat digunakan untuk uji statistik.

Dengan melihat pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa usia responden cukup beragam, mulai dari 21 tahun hingga lebih dari 60 tahun, namun kelompok usia yang terbesar adalah kelompok usia 21 – 24 tahun, yakni sebesar 47%. Sebagian besar responden penelitian yaitu 35 orang responden

atau 64% adalah pria, sisanya (36%) adalah wanita. Auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas adalah auditor yang berkedudukan sebagai auditor junior (60%). Dari 55 responden penelitian, diketahui bahwa lama kerja rata-rata auditor di KAP adalah selama 5,30 tahun. Mayoritas responden (52 orang) bekerja di bidang penugasan audit, sisanya di bidang penugasan pajak, konsultan, dan di bidang lainnya.

Tabel 1
PROFIL RESPONDEN

		JUMLAH	PERSENTASE
USIA	21-24	26	47%
	25-29	9	16%
	30-34	5	9%
	35-39	2	4%
	40-44	2	4%
	45-49	0	0%
	50-54	0	0%
	55-59	1	2%
	>60	10	18%
		55	100%
GENDER	Perempuan	20	36%
	Laki-laki	35	64%
		55	100%
RATA-RATA LAMA BEKERJA		5,30 tahun	
KEDUDUKAN DALAM KAP			
	Partner	0	0%
	Manajer	1	2%
	Senior	20	36%
	Junior	33	60%
	Tidak Mengisi	1	2%
		55	100%
FUNGSI DALAM KAP			
	Audit	52	
	Konsultan	15	
	Pajak	20	
	Lainnya	10	
	Auditor Memegang 1 Fungsi	35	64%
	Auditor Memegang 2 Fungsi	4	7%
	Auditor Memegang 3 Fungsi	6	11%
	Auditor Memegang 4 Fungsi	9	16%
	Tidak Mengisi	1	2%
		55	100%
STATUS DALAM KAP			
	Pegawai Tetap	44	80%
	Pegawai Tidak Tetap	7	13%
	Tidak Mengisi	4	7%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Deskripsi Variabel

Data responden yang telah dihimpun selanjutnya digunakan untuk menyusun statistik deskriptif variabel. Dalam penelitian statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya, rata-rata dan standar deviasi. Kisaran teoritis merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoritis didesain dalam kuesioner, sedangkan kisaran sesungguhnya adalah nilai terendah sampai nilai tertinggi atas bobot jawaban responden yang sesungguhnya. Dalam Tabel 2 berikut disajikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian, kisaran teoritis, dan kisaran sesungguhnya.

TABEL 2
STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Variabel	N	Teoritis		Sesungguhnya		
		Kisaran	Median	Kisaran	Mean	SD
<i>Role Ambiguity</i>	55	5 – 35	20	5 – 16	11,31	2,308
<i>Role Conflict</i>	55	3 – 21	12	5 – 18	9,09	3,607
<i>Role Overload</i>	55	3 – 21	12	6 – 15	10,29	2,347
<i>Job Burnout</i>	55	9 – 63	36	21 – 38	30,11	4,661
Gaya Hidup Sehat	55	10 – 70	40	33 – 65	55,53	6,483
<i>Vitality</i>	55	6 – 42	24	24 – 40	33,02	3,504
<i>Psychological Well-Being</i>	55	5 – 35	20	14 – 32	24,80	3,679
<i>Job Satisfaction</i>	55	3 – 21	12	7 – 21	14,98	2,077
<i>Job Performance</i>	55	12 – 94	48	36 – 76	62,80	8,607
<i>Turnover Intentions</i>	55	3 – 21	12	5 – 16	11,40	2,622

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pembahasan Hasil Penelitian

H1a: *Role Ambiguity* → *Job Burnout*

Hasil uji terhadap *path coefficient* antara *role ambiguity* dengan *job burnout* menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,580 (berdasarkan nilai *original sample estimate role ambiguity* → *job burnout*) dengan nilai t-statistik sebesar 7,555 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut berada jauh di atas nilai t-tabel 1,96, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

H1b: *Role Conflict* → *Job Burnout*

Hasil uji terhadap *path coefficient* antara *role conflict* dengan *job burnout* menunjukkan adanya hubungan yang negatif sebesar 0,013 (berdasarkan nilai *original sample estimate role conflict* → *job burnout*) dengan nilai t-statistik sebesar 0,128 dan tidak signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut berada di bawah t-tabel 1,96 dengan demikian hipotesis kedua tidak dapat diterima. Penolakan hipotesis ini mengindikasikan bahwa tingginya tingkat *role conflict* yang dialami oleh auditor tidak berkontribusi dalam meningkatkan *job burnout* masing-masing individu. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga dapat mengindikasikan tingkat *role conflict* akuntan di Indonesia (khususnya di Jawa Tengah dan DIY) publik yang rendah.

H1c: *Role Overload* → *Job Burnout*

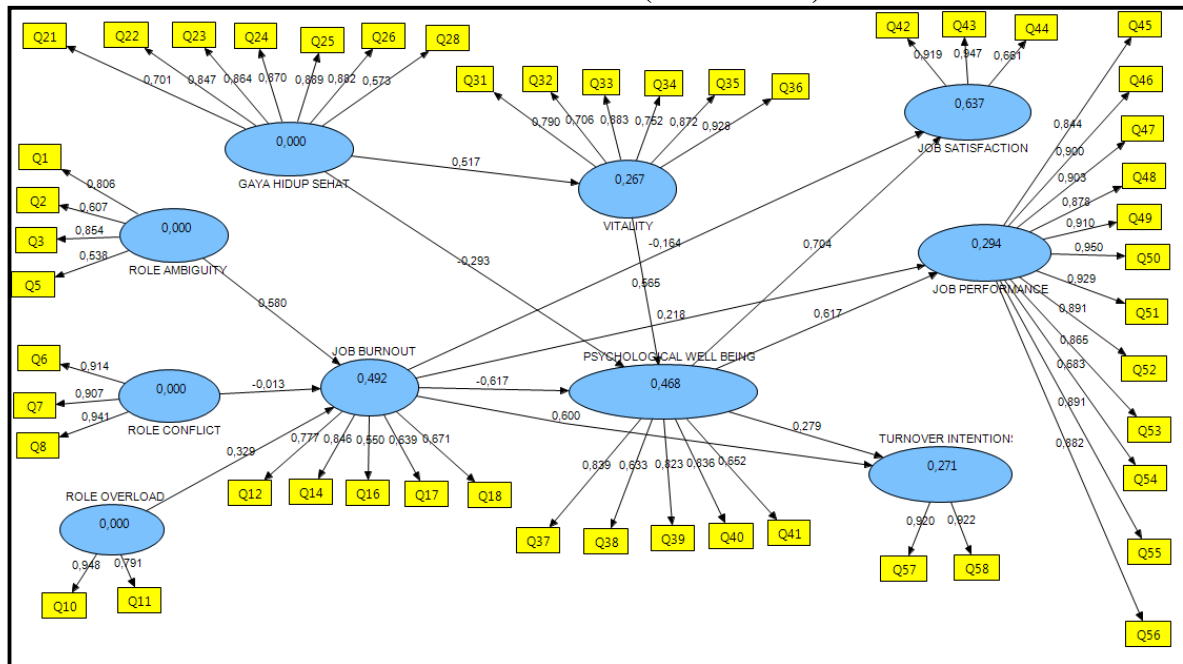
Hasil uji terhadap *path coefficient* antara *role overload* dengan *job burnout* menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,329 (berdasarkan nilai *original sample estimate role conflict* → *job burnout*) dengan nilai t-statistik sebesar 4,473 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut berada di atas t-tabel 1,96 dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

H2: *Job Burnout* → *Psychological Well-Being*

Hasil uji terhadap *path koefisien* antara *job burnout* dengan *psychological well-being* menunjukkan adanya hubungan yang negatif sebesar 0,617 (berdasarkan nilai *original sample estimate job burnout* → *psychological well-being*) dengan nilai t-statistik sebesar 5,973 dan

signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut berada di atas t-tabel 1,96 dengan demikian hipotesis keempat dapat diterima.

GAMBAR 2
FULL MODEL SEM (SMARTPLS)



Sumber: Output SmartPLS

H3a: Job Burnout → Job Satisfaction

Hasil uji terhadap *path koefisien* antara *job burnout* dengan *job satisfaction* menunjukkan adanya hubungan yang negatif sebesar 0,164 (berdasarkan nilai *original sample estimate job burnout → job satisfaction*) dengan nilai t-statistik sebesar 2,535 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut berada di atas t-tabel 1,96 dengan demikian hipotesis kelima dapat diterima.

H3b: Job Burnout → Job Performance

Hasil uji terhadap *path koefisien* antara *job burnout* dengan *job performance* menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,218 (berdasarkan nilai *original sample estimate job burnout → job performance*) dengan nilai t-statistik sebesar 2,570 pada $\alpha=0,05$. Walaupun nilai t-statistik tersebut berada di atas t-tabel 1,96 namun hasil pengujian menunjukkan hasil yang berlawanan arah dengan arah hipotesis penelitian dengan demikian hipotesis keenam tidak dapat diterima. Faktor demografis ikut menentukan tingkat *job performance* individu. Auditor yang berpartisipasi sebagai responden pada penelitian kali ini mayoritas adalah auditor junior (60%) yang lamanya bekerja di KAP kurang dari lima tahun. Mayoritas responden rata-rata berumur 21-25 tahun (47%) dan berjenis kelamin laki-laki (64%). Analisis deskriptif dapat menunjukkan bahwa karyawan dengan usia yang masih muda dan/atau berjenis kelamin laki-laki terbukti mampu mempertahankan *job performance* yang diberikannya meskipun masing-masing individu mengalami *job burnout*. Namun demikian, perlu diadakan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan hubungan antara *job burnout* dan *job performance* yang dialami oleh karyawan berdasarkan perbedaan gender dan usia.

H3c: Job Burnout → Turnover Intentions

Hasil uji terhadap *path coefficient* antara *job burnout* dengan *turnover intentions* menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,600 (berdasarkan nilai *original sample estimate job burnout → turnover intentions*) dengan nilai t-statistik sebesar 5,558 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut berada di atas t-tabel 1,96 dengan demikian hipotesis ketujuh dapat diterima.

H4a: Gaya Hidup Sehat → Psychological Well-Being

Hasil uji terhadap *path coefficient* antara gaya hidup sehat dengan *psychological well-being* menunjukkan adanya hubungan yang negatif sebesar 0,293 (berdasarkan nilai *original sample*

estimate gaya hidup sehat → *psychological well-being*) dengan nilai t-statistik sebesar 1,960 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Walaupun nilai t-statistik tepat di atas t-tabel 1,96 namun hasil pengujian menunjukkan hasil yang berlawanan arah dengan arah hipotesis penelitian dengan demikian hipotesis keenam tidak dapat diterima. Penolakan hipotesis ini mengindikasikan bahwa kualitas dan kuantitas kebiasaan gaya hidup sehat tidak berhubungan langsung dengan tingkat *psychological well-being*.

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya mediasi sebagian pada model ini. Mediasi sebagian diindikasikan dengan adanya *path coefficient* langsung GHS → PWB yang signifikan. *Path coefficient* juga tetap signifikan dengan dimasukkannya variabel *vitality* sebagai variabel mediating. Lebih lanjut, hal ini menunjukkan adanya *suppression* antara variabel dalam model. Pada penelitian ini *suppression* disebabkan masuknya *vitality* dalam model.

H4b: Gaya Hidup Sehat → Vitality

Hasil uji terhadap *path coefficient* antara gaya hidup sehat dengan *vitality* menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,517 (berdasarkan nilai *original sample estimate* gaya hidup sehat → *vitality*) dengan nilai t-statistik sebesar 9,989 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut jauh di atas t-tabel 1,96 dengan demikian hipotesis kesembilan dapat diterima.

H4c : Vitality → Psychological Well-Being

Hasil uji terhadap *path coefficient* antara *vitality* dengan *psychological well-being* menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,565 (berdasarkan nilai *original sample estimate vitality* → *psychological well-being*) dengan nilai t-statistik sebesar 6,533 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut di atas t-tabel 1,96 dengan demikian hipotesis kesepuluh dapat diterima.

H5a : Psychological Well-Being → Job Satisfaction

Hasil uji terhadap *path coefficient* antara *psychological well-being* terhadap *job satisfaction* menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,704 (berdasarkan nilai *original sample estimate psychological well-being* → *job satisfaction*) dengan nilai t-statistik sebesar 10,782 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut jauh di atas t-tabel 1,96 dengan demikian hipotesis kesebelas dapat diterima.

H5b : Psychological Well-Being → Job Performance

Hasil uji terhadap *path coefficient* antara *psychological well-being* dengan *job performance* menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,617 (berdasarkan nilai *original sample estimate psychological well-being* → *job performance*) dengan nilai t-statistik sebesar 7,355 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut di atas t-tabel 1,96 dengan demikian hipotesis kedua belas dapat diterima.

H5c : Psychological Well-Being → Turnover Intentions

Hasil uji terhadap *path coefficient* antara *psychological well-being* dengan *turnover intentions* menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,279 (berdasarkan nilai *original sample estimate psychological well-being* → *turnover intentions*) dengan nilai t-statistik sebesar 2,752 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut berada di atas t-tabel 1,96 dengan demikian hipotesis ketiga belas tidak dapat diterima.

Pada penelitian ini gaya hidup sehat yang dimediasi oleh *vitality* dan *psychological well-being* terbukti belum cukup untuk mengatasi tingginya tingkat *turnover intentions* auditor di Indonesia, khususnya di Jawa Tengah dan DIY. Terdapat beberapa aspek yang menyebabkan hal ini. Faktor-faktor demografis seperti usia auditor, lamanya kerja, dan jenjang karir turut berkontribusi dalam tingginya tingkat *turnover intentions* di KAP. Mayoritas responden rata-rata berumur 21-25 tahun (47%). Para auditor yang masih muda beranggapan bekerja di KAP adalah sebagai awal karir, bukan sebagai tujuan akhir karir mereka. Responden masih memiliki keinginan untuk mendapatkan karir yang sesuai dengan cita-cita atau yang dianggap lebih ideal dibandingkan dengan bekerja di KAP. Responden masih beranggapan bahwa berkarir di KAP saat ini adalah sebagai batu loncatan untuk meraih karir di masa yang akan datang. Jika di masa yang akan datang responden melihat sebuah peluang karir yang lebih menarik di bandingkan bekerja di KAP, tidak menutup kemungkinan responden mampu segera mengambil keputusan untuk keluar dari KAP tempatnya bekerja saat ini dan mengambil peluang karir yang dianggapnya lebih ideal.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa hal, yaitu:

1. *Role ambiguity* dan *role overload* pada level yang tinggi berhubungan positif dengan *job burnout*. *Role conflict* pada level yang tinggi berhubungan negatif dan tidak signifikan dengan *job burnout*.
2. *Job burnout* pada level yang tinggi berhubungan negatif dengan *psychological well-being*.
3. *Job burnout* pada level yang tinggi dan tidak dimediasi oleh *psychological well-being* akan berhubungan negatif dengan *job satisfaction*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role conflict* pada level yang tinggi dan tidak dimediasi oleh *psychological well-being* berhubungan positif dan signifikan dengan *job performance*. *Job burnout* pada level yang tinggi dan tidak dimediasi oleh *psychological well-being* berhubungan positif dengan *turnover intentions*.
4. Gaya hidup sehat berhubungan negatif dengan *psychological well-being*. Gaya hidup sehat berhubungan positif dengan *vitality*. *Vitality* berhubungan positif dengan *psychological well-being*.
5. Gaya hidup sehat yang dimediasi oleh *vitality* dan peningkatan *psychological well-being*, mengurangi efek negatif dari *role stress*, yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, sehingga menghasilkan hubungan positif dengan *job satisfaction* dan *job performance*. Penelitian ini tidak mampu membuktikan bahwa gaya hidup sehat yang dimediasi oleh *vitality* dan peningkatan *psychological well-being*, akan mengurangi efek negatif dari *role stress* yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, sehingga menghasilkan hubungan negatif dengan *turnover intentions*.

Keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain adalah sedikitnya jumlah jawaban responden yang diterima kembali oleh peneliti. Selain itu KAP yang berpartisipasi dalam penelitian ini tidak ada satupun yang merupakan KAP *Big4*, sehingga hasil penelitian ini belum mampu digeneralisasikan pada seluruh auditor dan pada saat menentukan jumlah sampel penelitian. Selain itu peneliti sedikit mengalami kesulitan sebab jumlah populasi auditor KAP di wilayah Jawa Tengah dan DIY tidak diketahui secara pasti

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan tersebut, maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian di masa yang akan datang. Pertama, di masa yang akan datang, perlu dikembangkan kembali instrumen penelitian yang sesuai dengan situasi kerja auditor dan perkembangan ilmu akuntansi keperilakuan, agar didapatkan hasil penelitian yang semakin akurat. Kedua, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan auditor yang bekerja di KAP *Big4* agar hasil penelitian dapat di generalisasi. Jumlah responden penelitian diharapkan juga berjumlah lebih banyak dan menggunakan alat statistik SEM menggunakan *software* AMOS.

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 Akuntan Publik *Big Four* Di Wilayah DKI Jakarta)". *Jurnal Akuntansi*, Vol. 1, No 1.
- Astriana, Novika. 2010. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Performance* Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang". Universitas Diponegoro.
- 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.
- Carolina, Yunita Ayu. 2012. "Pengaruh Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention (Studi Kasus : PT. TRAC CIKARANG). Universitas Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: BP UNDIP.



- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: BP UNDIP.
- Healthy Living*. 1999. World Health Organization Regional Office for Europe, Copenhagen.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Standar_Pengendalian_Mutu, diakses pada Kamis, 20 Februari 2014 pukul 12.57 WIB.
- <http://www.iapi.or.id/iapi/>, diakses pada Kamis, 3 Oktober 2013 pukul 20.36 WIB.
- Jones, Ambrose, Carolyn Strand Norman dan Benson Wier. 2010. "Healthy Lifestyle As A Coping Mechanism For Role Stress In Public Accounting". *Behavioral Research Accounting American Accounting Association* Vol. 22, No. 1.
- Jones, Ambrose. 2007. "Antecedents and Consequences of Lifestyle Choice in Public Accounting". Virginia Commonwealth University.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga. 2003. Departemen Pendidikan Nasional: Balai Pustaka.
- Lathifah, Ifah. 2008. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap *Turnover Intentions* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia)". Universitas Diponegoro.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murtiasri, Eka dan Imam Ghozali. 2006. "Anteseden dan Konsekuensi pada Auditor: Pengembangan Terhadap Role Stress Model". Disajikan pada Simposium Nasional Akuntansi, Padang, Indonesia, 23-26 Agustus 2006.
- Rahayu, Malika Alia. 2008. "Psychological Well-Being pada Istri Kedua dalam Pernikahan Poligami (Studi Kasus pada Dewasa Muda)". Universitas Indonesia.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. 2008. *Judge. Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ryan, Richard M dan Christina Frederick. 1997. "On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being". *Journal of Personality*, Vol. 65, No 3.
- Ryff, Carol D dan Corey Lee M. Keyes. 1995. "The Structure of Psychological Well-Being Revisited". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 69, No. 4.
- Setiawan, Ivan Aries dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan. Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: BP UNDIP.
- Sinaga, Timbul dan Mutiara Sinambela. 2013. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi dan kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan". *Jurnal Akuntansi*, Vol. XVII, No 1, h. 75-83.
- Solikhah, Dian Kurniawati. 2012. "Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap". *Kesehatan Masyarakat*, Vol. 6, No 2, h 162-232.