



PENGARUH *JOB BURNOUT* DAN *WORK OVERLOAD* PADA KINERJA AUDITOR DENGAN *EMOTIONAL STABILITY* SEBAGAI PEMODERASI

Made Laksmi Cintya Pucangan¹ Gayatri² Ni Ketut Rasmini³ Ketut Budiarta⁴

Article history:

Submitted: 28 Desember 2021

Revised: 3 Januari 2022

Accepted: 10 Januari 2022

Keywords:

Job;

Overload;

Emotional;

Auditor Performance;

Abstract

Auditor is a profession that has certain qualifications in performing audit tasks on financial statements and activities of a company, organization, institution or agency. The purpose of this study was to obtain empirical evidence about the effect of job burnout and work overload on auditor performance and the ability of emotional stability to moderate the effect of job burnout and work overload on auditor performance. This research was conducted at the Public Accounting Firm in Bali. The data was collected using questionnaires. The method of determining the sample using purposive sampling with a sample of 75 auditors at the Public Accounting Firm in Bali Province. The data analysis technique used Structural Equation Model (SEM) with Partial Least Square (PLS) software. The results of the analysis show that job burnout has a negative effect on auditor performance. Work overload has a negative effect on auditor performance. Emotional stability weakens the effect of job burnout on auditor performance, and emotional stability weakens the effect of work overload on auditor performance. The implications of this research are theoretically to confirm the relationship between attribution theory and job burnout, work overload, emotional stability, and auditor performance. The practical implications of this research are to provide input on improving the performance of auditors at Public Accounting Firms in Bali Province.

Kata Kunci:

Job;

Overload;

Emotional;

Kinerja Auditor;

Abstrak

Auditor merupakan sebuah profesi yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan tugas audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan, organisasi, lembaga maupun instansi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh *job burnout* dan *work overload* terhadap kinerja auditor serta kemampuan *emotional stability* memoderasi pengaruh *job burnout* dan *work overload* pada kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 75 auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan software *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif pada kinerja auditor. *Work overload* berpengaruh negatif pada kinerja auditor. *Emotional stability* memperlemah pengaruh *job burnout* pada kinerja auditor, serta *emotional stability* memperlemah pengaruh *work overload* pada kinerja auditor. Implikasi dari penelitian ini secara teoritis untuk mengkonfirmasi hubungan teori atribusi dengan *job burnout*, *work overload*, *emotional stability*, dan kinerja auditor. Implikasi praktis penelitian ini untuk memberikan masukan terhadap peningkatan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email: L.cintya@gmail.com

PENDAHULUAN

Auditor adalah sebuah profesi yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan tugas audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan, organisasi, lembaga maupun instansi. Profesi auditor independen atau akuntan publik dalam melaksanakan audit tidak hanya berorientasi pada *fee* dari klien, tetapi juga memiliki tanggung jawab kepada pihak ketiga, yaitu *stakeholder* yang memiliki kepentingan atas laporan keuangan yang sedang diaudit. Melalui jasa audit, klien ingin meyakinkan para *stakeholder* bahwa laporan keuangan yang disajikan dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan. Maka dari itu, kinerja auditor memegang peranan penting dalam pelaksanaan audit untuk memberikan penilaian yang netral dan *reliable* atas laporan keuangan perusahaan klien yang menjadi dasar pembuatan keputusan bagi para *stakeholder* (Dewi *et al.*, 2015).

Akuntan publik juga merupakan pekerjaan dengan peran strategis di kalangan masyarakat, karena beban dan komitmen yang dipikulnya. Fungsi dari akuntan publik adalah menjamin bahwa laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan telah menggunakan standar yang berlaku. *Stakeholders* dari perusahaan sangat menantikan opini dari akuntan publik, yang akan digunakan sebagai pedoman dalam menilai kinerja perusahaan. Ketidaksiapan keahlian dengan spesifikasi pekerjaan, ketidakjelasan jenjang karir dan peran, kurangnya personel, serta keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan, dapat menimbulkan tekanan-tekanan yang mengarah pada kelelahan dan stres yang dialami auditor (Trisnawati dkk., 2017).

Tabel 1.
Daftar Kasus Yang melibatkan Profesi Akuntan Publik

Pihak yang terlibat	Tahun	Kasus
AP Kasner Sirumapea dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan	2018	Kementerian Keuangan memaparkan tiga kelalaian Akuntan Publik (AP) dalam mengaudit laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk, yaitu: 1. AP bersangkutan belum secara tepat menilai substansi transaksi untuk kegiatan perlakuan akuntansi pengakuan pendapatan piutang dan pendapatan lain-lain 2. Akuntan publik belum sepenuhnya mendapatkan bukti audit yang cukup untuk menilai perlakuan akuntansi sesuai dengan substansi perjanjian transaksi tersebut. Ini disebut melanggar SA 500 Bukti Audit. 3. AP juga tidak bisa mempertimbangkan fakta-fakta setelah tanggal laporan keuangan sebagai dasar perlakuan akuntansi, dimana hal ini melanggar SA 560 Peristiwa Kemudian.
Akuntan Publik Marlinna, Akuntan Publik Merliyana Syamsyul dan satu kantor akuntan publik (KAP) yaitu Kantor Akuntan Publik Satrio, Bing Eny dan Rekan	2018	Telah memberikan opini yang tidak mencerminkan kondisi perusahaan yang sebenarnya atas Laporan Keuangan Tahunan PT SNP Finance.
AP Sherly Jokom selaku rekan dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Purwantono, Sungkoro dan Surja	2019	AP dinilai telah melanggar standar profesi akuntansi karena tidak cermat dalam melakukan audit atas laporan keuangan PT Hanson International Tbk. Akibatnya AP Sherly disanksi dengan pembekuan Surat Tanda Terdaftar (STTD) selama satu tahun.

Sumber: www.akuntansi.or.id dan www.cnbcindonesia.com, 2021

Kasus yang melibatkan profesi akuntan publik tersebut menyebabkan turunnya kepercayaan publik maupun pengguna jasa audit kepada profesi ini dan mulai mempertanyakan kinerja auditor dalam mengaudit laporan keuangan. Kinerja merupakan salah satu tolok ukur pencapaian seorang

individu atau organisasi. Kinerja kerap dikaitkan dengan sikap seseorang dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi.

Kesalahan atau kelalaian seorang auditor dalam melaksanakan audit laporan keuangan dapat disebabkan oleh kelelahan kerja dan beban kerja yang berlebih. Kelelahan kerja atau *job burnout* adalah sindrom psikologis dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja, yang muncul di antara individu-individu yang bekerja dengan orang lain (Wiryathi dkk., 2014). Kondisi ini dapat menyebabkan seseorang terganggu saat menjalani aktivitasnya ketika bekerja, sehingga berkontribusi pada penurunan kinerja yang bersangkutan. *Job burnout* dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, tingginya tekanan pekerjaan, konflik dalam pekerjaan, serta rendahnya sistem penghargaan bagi pekerja. Seorang auditor diharuskan untuk bersikap independen, sehingga tidak jarang dalam pelaksanaan audit yang bersangkutan kerap dihadapkan pada permasalahan berupa konflik kepentingan. Waktu audit yang terbatas dengan pemeriksaan yang luas juga dapat meningkatkan tekanan pekerjaan bagi seorang auditor sehingga akan berkontribusi negatif pada kinerjanya. Beberapa aspek tersebut diyakini mampu meningkatkan terjadinya *job burnout* pada auditor sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya kelak.

Terdapat beberapa penelitian yang berfokus pada hubungan antara *job burnout* dan kinerja. Penelitian Badri (2017) dan Nuria (2019) menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif pada kinerja seseorang. Penelitian (Nugroho dkk., 2016) menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian Khustina (2019) dan Sutarto (2017) yang menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Sani (2017) menyatakan bahwa *burnout* membawa dampak buruk bagi auditor karena mengakibatkan menurunnya *job satisfaction* dan meningkatkan *turnover intention*. Penelitian Alessandri *et al.*, (2018) menemukan hasil dari pemodelan persamaan struktural mendukung model yang dihipotesiskan. Seperti yang diperkirakan, keyakinan efikasi diri dalam mengelola emosi negatif di tempat kerja secara signifikan memediasi hubungan longitudinal antara stabilitas emosional dan kelelahan kerja. Penelitian Rosita & Yanuar (2019) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian Maharani & Triyoga (2012) menyatakan bahwa tidak ada hubungan *job burnout* dengan kinerja seseorang.

Beban kerja atau *work overload* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya auditor. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Irawati & Carrollina, 2017). Semakin banyak beban kerja seorang auditor, maka semakin rendah kemampuan auditor tersebut dalam mendeteksi kecurangan atau kinerja auditor menjadi menurun (Molina & Wulandari, 2018).

Terdapat beberapa penelitian yang berfokus pada hubungan antara beban kerja atau *work overload* dan kinerja. Suprpta & Setiawan (2017) mengungkapkan beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja auditor di KAP Provinsi Bali. Beban kerja yang berlebihan akan mengurangi fokus auditor dalam mengerjakan tugas audit yang dijalankan, sehingga akan berpengaruh pada hasil audit yang diberikan. Haq., *et al* (2020) dan Kumalaretna (2019) menemukan hasil *work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Purwanti & Astika (2017) mengungkapkan beban kerja berpengaruh negatif pada kemampuan auditor dalam mendeteksi *fraud* sehingga kinerja auditor menurun. Bertolak belakang dengan penelitian Natira., dkk (2018) menemukan hasil beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila beban kerja pegawai sedikit maka pegawai akan

merasa bosan karena tidak ada target pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga kinerja pegawai akan menurun, serta Musa & Surijadi (2020) mengungkapkan beban kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian hasil-hasil riset empiris diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh *job burnout* dan *work overload* pada kinerja hasilnya variatif / tidak konsisten atau masih kontroversi yang diduga karena adanya faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Govindarajan (1986) mengungkapkan bahwa kemungkinan belum adanya kesatuan hasil penelitian tergantung faktor-faktor tertentu atau lebih dikenal dengan istilah faktor kontinjensi. Murray (1990) menjelaskan bahwa agar dapat merekonsiliasi hasil yang saling bertentangan diperlukan pendekatan kontinjensi untuk mengidentifikasi variabel lain yang bertindak sebagai pemoderasi ataupun pemediasi dalam model riset. Secara konseptual dan hasil riset empiris, terdapat variabel yang diduga berperan memoderasi pengaruh *job burnout* dan *work overload* pada kinerja auditor adalah *emotional stability*.

Penelitian ini menggunakan *emotional stability* sebagai variabel pemoderasi karena diduga mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara *job burnout* dan *work overload* terhadap kinerja auditor. Penggunaan *emotional stability* sebagai variabel moderasi didasarkan pada teori atribusi, yang menggambarkan suatu proses menelaah, menilai serta menyimpulkan penyebab dari suatu kejadian menurut persepsi individu. Apabila seorang individu mengamati perilaku seseorang, maka mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku tersebut ditimbulkan secara internal atau eksternal. Dalam hal ini, *emotional stability* adalah perilaku yang timbul dari internal seseorang.

Emotional stability sangat erat kaitannya dengan kematangan emosi. Kestabilan emosi merupakan salah satu ciri kematangan emosi yang diartikan sebagai kondisi emosi yang stabil (Andryani & Purwanti, 2021). Menurut Deany dkk., (2016) *emotional stability* sering kali menunjukkan tingkat kedewasaan kepribadian (*maturity personality*) seseorang. Emosi yang tidak stabil menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki kepribadian yang tidak dewasa (*immature personality*). Individu yang kepribadiannya tidak dewasa ditandai dengan ketidakmampuan individu mengontrol diri, tidak mampu bersikap objektif terhadap suatu masalah sehingga tidak mampu membedakan antara masalah pribadi dan masalah pekerjaan, cenderung emosional, menyimpan dendam dan mudah tersinggung. Sehingga dapat dijelaskan bahwa emosi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkah laku manusia.

Emotional stability yang tinggi pada individu akan membuat individu tersebut tidak mudah dipengaruhi oleh stimulus yang datang dari luar maupun dalam dirinya. Stabilitas emosi yang dimiliki oleh individu dapat mendorong individu tersebut untuk lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan tidak menunjukkan ketegangan emosional (Fajri, 2017). *Emotional stability* adalah kemampuan seseorang untuk dapat memahami emosi diri dan orang lain, dapat menanggapi secara objektif peristiwa dan permasalahan disekitarnya dan mampu mengelola emosi-emosi yang dirasakannya. Seseorang dengan tingkat *emotional stability* yang tinggi akan terhindar dari *job burnout* yang ditandai dengan kelelahan, depresi, putus asa, kurangnya antusiasme dan apapun yang mendorong stres kerja, serta dapat menurunkan *work overload* atau beban kerja yang berlebihan sehingga meningkatkan fokus auditor dalam mengerjakan tugas audit.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian Murtiasri & Ghozali (2006) yang melakukan pengujian mengenai bagaimana peran *burnout* dalam memediasi perbedaan pengaruh langsung *role stresor* terhadap *job outcomes* pada profesi auditor di Indonesia. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menekankan pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali dan menambahkan variabel independen *work overload* serta variabel moderasi *emotional stability*. Penelitian ini dilakukan untuk mendeteksi apakah *job burnout* dan *work*

overload merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali dengan memasukkan variabel *emotional stability* sebagai variabel moderasi sehingga penelitian ini relatif baru.

Berdasarkan latar belakang serta kajian empiris yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H₁: *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. H₂: *Work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. H₃: *Emotional stability* memperlemah *job burnout* terhadap kinerja auditor. H₄: *Emotional stability* memperlemah *work overload* terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. KAP yang dipilih merupakan anggota Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan telah terdaftar dalam Direktori Kantor Akuntan Publik Indonesia Tahun 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor pada KAP Provinsi Bali. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Metode *sampling* ini menggunakan kriteria tertentu yang digunakan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian dilakukan. Adapun kriteria pemilihan sampel tersebut adalah: auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar dalam Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) 2021 dan masih aktif di tahun 2021, auditor yang memiliki masa kerja atau pengalaman audit minimal 1 tahun, dan auditor yang ikut turun langsung ke lapangan.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan teknik kuesioner. Dalam proses pengumpulan data, kuesioner akan disebar secara langsung ke Kantor Akuntan Publik yang ada di Provinsi Bali yang terdapat 17 KAP dengan jumlah responden sebanyak 90 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Smart Partial Least Square*. PLS adalah sebuah pendekatan pemodelan kausal yang bertujuan memaksimalkan variansi dari variabel *laten criterion* yang dapat dijelaskan (*explained variance*) oleh variabel laten prediktor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikirimkan secara langsung ke Kantor Akuntan Publik yang ada di Provinsi Bali. Data distribusi kuesioner dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Rincian Pengiriman dan Penerimaan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar secara langsung ke KAP	70
Kuesioner yang menggunakan <i>google form</i>	20
Total kuesioner yang terkirim (secara langsung ke KAP dan menggunakan <i>google form</i>)	90
Kuesioner yang dikembalikan	75
Kuesioner yang gugur karena tidak lengkap	0
Kuesioner yang tidak dikembalikan	15
Kuesioner yang digunakan	75
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>usable resposerate</i>) = $75/90 \times 100\%$	83,3%

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 2. menunjukkan bahwa kuesioner yang tersebar ke responden adalah sebanyak 90 kuesioner dengan rincian dikirim secara langsung ke KAP sebanyak 70 kuesioner dan menggunakan *google form* sebanyak 20 kuesioner. Berdasarkan seluruh jumlah kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali dan dapat digunakan sebanyak 75 kuesioner atau 83,3%.

Adapun karakteristik responden yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 auditor (45%) dan perempuan sebanyak 41 auditor (55%). Pengalaman kerja kurang dari 5 Tahun sebanyak 59 auditor (79%) dan lebih dari 5 Tahun sebanyak 16 auditor (21%). Pendidikan terakhir DIII sebanyak 4 auditor (5%), S1 sebanyak 54 auditor (72%), S2 sebanyak 17 auditor (23%).

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian yang meliputi pengujian validitas, dan reliabilitas. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Ket.	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Ket.
<i>Job Burnout</i> (X ₁)	X _{1.1}	0,812	Valid	<i>Emotional Stability</i> (Z)	Z ₁	0,731	Valid
	X _{1.2}	0,780	Valid		Z ₂	0,748	Valid
	X _{1.3}	0,853	Valid		Z ₃	0,728	Valid
	X _{1.4}	0,852	Valid		Z ₄	0,832	Valid
	X _{1.5}	0,853	Valid		Z ₅	0,810	Valid
	X _{1.6}	0,714	Valid		Z ₆	0,789	Valid
	X _{1.7}	0,834	Valid		Z ₇	0,883	Valid
	X _{1.8}	0,801	Valid		Z ₈	0,761	Valid
	X _{1.9}	0,861	Valid		Z ₄	0,832	Valid
	X _{1.10}	0,806	Valid		Z ₅	0,810	Valid
	X _{1.11}	0,746	Valid	Z ₆	0,789	Valid	
	X _{1.12}	0,833	Valid	Z ₇	0,883	Valid	
	X _{1.13}	0,804	Valid	Z ₈	0,761	Valid	
	X _{1.14}	0,744	Valid	Y _{1.1}	0,906	Valid	
	X _{1.15}	0,797	Valid	Y _{1.2}	0,909	Valid	
	X _{1.16}	0,737	Valid	Y _{1.3}	0,885	Valid	
	X _{1.17}	0,779	Valid	Y _{1.4}	0,895	Valid	
	X _{1.18}	0,793	Valid	Y _{1.5}	0,941	Valid	
	X _{1.19}	0,758	Valid	Kinerja Auditor (Y)	Y _{1.6}	0,914	Valid
	X _{1.20}	0,780	Valid		Y _{1.7}	0,918	Valid
X _{1.21}	0,742	Valid	Y _{1.8}		0,853	Valid	
X _{1.22}	0,773	Valid	Y _{1.9}		0,853	Valid	
<i>Work Overload</i> (X ₂)	X _{2.1}	0,826	Valid		Y _{1.10}	0,916	Valid
	X _{2.2}	0,863	Valid	Y _{1.11}	0,916	Valid	
	X _{2.3}	0,863	Valid	Y _{1.12}	0,935	Valid	
				Y _{1.13}	0,918	Valid	

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Job Burnout</i> (X_1)	0,765	Reliabel
2	<i>Work Overload</i> (X_2)	0,846	Reliabel
3	<i>Emotional Stability</i> (Z)	0,787	Reliabel
4	Kinerja Auditor (Y)	0,782	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian yaitu *job burnout*, *work overload*, *emotional stability*, kinerja auditor memiliki koefisien *cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrument reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 5.
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Job Burnout</i> (X_1)	75	37,00	86,00	58,47	12,41
<i>Work Overload</i> (X_2)	75	5,00	12,00	8,026	1,69
<i>Emotional Stability</i> (Z)	75	18,00	40,00	28,22	4,21
Kinerja Auditor (Y)	75	26,00	65,00	44,60	9,53

Sumber: Data Diolah, 2021

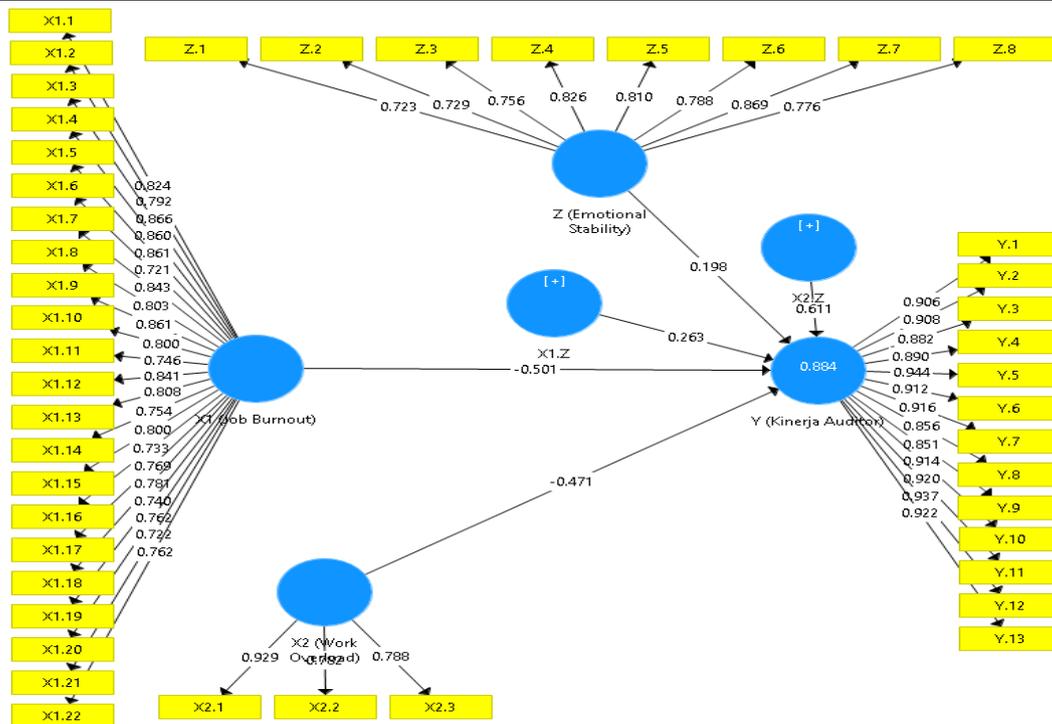
Pada tabel dapat dilihat bahwa variabel *job burnout* memiliki nilai rata-rata sebesar 58,47 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung mengalami *job burnout* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali mengalami *job burnout* yang tinggi.

Variabel *work overload* pada tabel memiliki nilai rata-rata sebesar 8,026 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung mengalami *work overload* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali mengalami *work overload* yang tinggi.

Variabel *emotional stability* memiliki nilai rata-rata sebesar 28,22 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung memiliki *emotional stability* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali memiliki *emotional stability* yang tinggi.

Variabel kinerja auditor memiliki nilai rata-rata sebesar 44,60 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali memiliki kinerja yang tinggi.

Untuk menganalisis model penelitian, digunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan alat bantu program Smart PLS 3.0 M3. Terdapat dua evaluasi model mendasar dalam pengujian ini yaitu *outer model* dan *inner model*.



Sumber: Data Diolah, 2021

Gambar 1.
Diagram Loading Factors

Bagian pertama dari pengujian *outer model* adalah *convergent validity*. Hasil pengujian *convergent validity* pada Gambar 1 menunjukkan bahwa seluruh nilai *outer loading* indikator variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Dengan demikian, seluruh indikator telah memenuhi persyaratan *convergent validity*.

Tabel 7.
Hasil Perhitungan Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
X1 (Job Burnout)	0,631
X1.Z	1,000
X2 (Work Overload)	0,698
X2.Z	1,000
Y (Kinerja Auditor)	0,819
Z (Emotional Stability)	0,618

Sumber : Data Diolah, 2021

Pengujian validitas diskriminan salah satunya dilakukan dengan membandingkan akar AVE (*Average Variance Extracted*) dengan korelasi diantara konstruk/variabel laten. Pada Tabel 7. di atas menunjukkan nilai AVE memiliki hasil yang bagus dalam setiap nilai indikator yaitu diatas 0,5. Dengan demikian nilai AVE memenuhi kriteria. Hasil semua uji validitas di dalam *outer model* memperlihatkan bahwa semua indikator telah valid.

Tabel 8.
Hasil Penelitian Reliabilitas Instrumen

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1 (Job Burnout)	0,972	0,974
X1.Z	1,000	1,000
X2 (Work Overload)	0,809	0,873
X2.Z	1,000	1,000
Y (Kinerja Auditor)	0,981	0,983
Z (Emotional Stability)	0,911	0,928

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil *output composite reliability* dan *cronbachs alpha* variabel *job burnout*, *work overload*, *emotional stability* dan kinerja auditor semuanya diatas 0,70. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 9.
Hasil Uji Goodness of Fit

	R Square	Average Variance Extracted (AVE)
X1 (Job Burnout)		0,631
X1.Z		1,000
X2 (Work Overload)		0,698
X2.Z		1,000
Y (Kinerja Auditor)	0,884	0,819
Z (Emotional Stability)		0,618
Rata-Rata	0,884	0,830

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 9. menunjukkan nilai rata-rata *R Square* adalah sebesar 0,884, kemudian nilai rata-rata *communality* 0,830, maka hasil perhitungan *Goodness of Fit* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{\text{Communality} \times R^2} \\
 &= \sqrt{0.830 \times 0.884} = 0,856 \dots \dots \dots (1)
 \end{aligned}$$

Nilai GoF 0,365 tergolong besar, nilai GoF 0,25 tergolong sedang/moderat dan nilai GoF kurang dari 0,25 tergolong kecil (Hair *et al.*, 2017). Model yang memiliki nilai GoF yang besar artinya semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) di atas diperoleh nilai GoF sebesar 0,856, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang dapat digunakan dalam penelitian ini mempunyai kecocokan model penelitian yang tergolong besar (Hair *et al.*, 2017).

Tabel 10.
Hasil Koefisien Determinasi R-Square (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Y (Kinerja auditor)	0,884	0,875

Sumber : Data Diolah, 2021

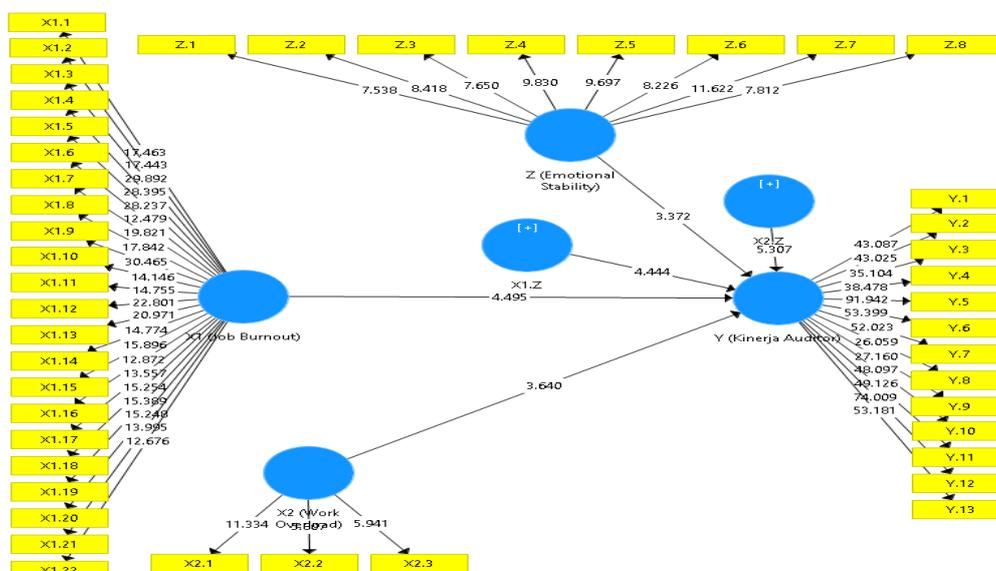
Berdasarkan Tabel 10, diketahui model pengaruh *job burnout* (X_1), *work overload* (X_2), *emotional stability* (Z), interaksi $X_1.Z$, dan interaksi $X_2.Z$ terhadap kinerja auditor memberikan nilai *R-square* sebesar 0,884 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel *job burnout* (X_1), *work overload* (X_2), *emotional stability* (Z), interaksi $X_1.Z$, dan interaksi $X_2.Z$ sebesar 88,4 persen, sedangkan 11,6 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Tabel 11.
Output f Square

	Y (Kinerja Auditor)
X1 (Job Burnout)	0,510
X1.Z	0,279
X2 (Work Overload)	0,577
X2.Z	0,786
Y (Kinerja Auditor)	
Z (Emotional Stability)	0,204

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 11. dapat disimpulkan hasil pengujian efek sebagai berikut: Variabel *job burnout* memiliki dampak yang besar pada nilai *F Square* variabel kinerja auditor yaitu sebesar 0,510. Variabel interaksi *job burnout* dengan *emotional stability* ($X_1.Z$) memiliki dampak yang besar pada nilai *F Square* variabel kinerja auditor yaitu sebesar 0,279. Variabel *work overload* memiliki dampak yang besar pada nilai *F Square* variabel kinerja auditor yaitu sebesar 0,577. Variabel interaksi *work overload* dengan *emotional stability* ($X_2.Z$) memiliki dampak yang besar pada nilai *F Square* variabel kinerja auditor yaitu sebesar 0,786. Variabel *emotional stability* memiliki dampak yang besar pada nilai *F Square* variabel kinerja auditor yaitu sebesar 0,204.



Sumber: Data Diolah, 2021

Gambar 2.
Model Empiris Penelitian

Gambar 2 merupakan hasil analisis *bootstrapping* penelitian dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Sedangkan untuk pengujian pengaruh langsung antar variabel dapat dilihat dari hasil uji validasi koefisien *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung dalam Tabel 12 berikut ini :

Tabel 12.
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 (Job Burnout) -> Y (Kinerja Auditor)	-0,501	-0,529	0,112	4,495	0,000
X1.Z -> Y (Kinerja Auditor)	0,263	0,274	0,059	4,444	0,000
X2 (Work Overload) -> Y (Kinerja Auditor)	-0,471	-0,438	0,129	3,640	0,000
X2.Z -> Y (Kinerja Auditor)	0,611	0,557	0,115	5,307	0,000
Z (Emotional Stability) -> Y (Kinerja Auditor)	0,198	0,215	0,059	3,372	0,001

Sumber : Data Diolah, 2021

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *t-statistik* dan nilai *p-values*. Hipotesis penelitian dinyatakan dapat diterima apabila nilai-nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* < 0,05. Berdasarkan hasil *path coefficients* pada Tabel 12, maka dapat ditentukan hasil pengujian hipotesis yang dipaparkan pada uraian berikut: Pengujian hipotesis pada pengaruh *job burnout* terhadap kinerja auditor menghasilkan nilai koefisien korelasi (original sample) sebesar -0,501. Nilai *t-statistik* didapat sebesar 4,495 (> *t-kritis* 1,96) dengan *p-value* 0,000 < 0,050, maka pengaruh *job burnout* terhadap kinerja auditor adalah signifikan. Dengan demikian, maka hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor diterima. Pengujian hipotesis pada pengaruh *work overload* terhadap kinerja auditor menghasilkan nilai koefisien korelasi (original sample) sebesar -0,471. Nilai *t-statistik* didapat 3,640 (> *t-kritis* 1,96) dengan *p-value* 0,000 < 0,050, maka pengaruh *work overload* terhadap kinerja auditor adalah signifikan. Dengan demikian, maka hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor diterima. Pengujian hipotesis pada pengaruh variabel interaksi *job burnout* dengan *emotional stability* (X1.Z) terhadap kinerja auditor menghasilkan nilai koefisien korelasi (original sample) sebesar 0,263. Nilai *t-statistik* didapat sebesar 4,444 (> *t-kritis* 1,96) dengan *p-value* 0,000 < 0,050, maka pengaruh variabel interaksi *job burnout* dengan *emotional stability* (X1.Z) terhadap kinerja auditor adalah signifikan. Dengan demikian, maka hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa *emotional stability* memperlemah pengaruh *job burnout* terhadap kinerja auditor diterima. Pengujian hipotesis pada pengaruh variabel interaksi *work overload* dengan *emotional stability* (X2.Z) terhadap kinerja auditor menghasilkan nilai koefisien korelasi (Original Sample) sebesar 0,611. Nilai *t-statistik* didapat sebesar 5,307 (> *t-kritis* 1,96) dengan *p-value* 0,000 < 0,050, maka pengaruh variabel interaksi *work overload* dengan *emotional stability* (X2.Z) terhadap kinerja auditor adalah signifikan. Dengan demikian, maka hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa *emotional stability* memperlemah pengaruh *work overload* terhadap kinerja auditor diterima.

Hipotesis 1 (H_1) menyatakan *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor diterima. Hubungan *job burnout* terhadap kinerja auditor didasari atas teori atribusi, dimana teori atribusi menjelaskan proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku auditor. Teori ini mengacu tentang bagaimana auditor menjelaskan perilaku dirinya sendiri yang berasal dari faktor eksternal

maupun faktor internal. Dalam hal ini, *job burnout* merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. *Job burnout* dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, tingginya tekanan pekerjaan, konflik dalam pekerjaan, serta rendahnya sistem penghargaan bagi pekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job burnout* mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *job burnout* pada seorang individu menyebabkan individu tersebut memiliki kinerja yang kurang baik. *Job burnout* merupakan suatu gambaran kondisi auditor yang merasa lelah secara fisik dan emosional serta jenuh secara mental akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat. Kondisi ini dapat menyebabkan auditor terganggu saat menjalani aktivitasnya ketika bekerja, sehingga berkontribusi pada penurunan kinerja yang bersangkutan. Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuria (2019), Badri (2017) serta Murtiasri dan Ghozali (2006) bahwa *job burnout* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Nugroho *dkk.*, (2016) serta Gorji (2011) juga menemukan hasil bahwa *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 (H₂) menyatakan *work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan *work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor diterima. Hubungan *work overload* terhadap kinerja auditor didasari atas teori atribusi, dimana teori atribusi menjelaskan proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku auditor. Teori ini mengacu tentang bagaimana auditor menjelaskan perilaku dirinya sendiri yang berasal dari faktor eksternal maupun faktor internal. Dalam hal ini, *work overload* merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Semakin banyak beban kerja auditor, maka semakin rendah kemampuan auditor dalam mengelola pekerjaannya sehingga kinerja auditor menjadi menurun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work overload* mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *work overload* pada auditor menyebabkan auditor tersebut memiliki kinerja yang kurang baik. *Work overload* terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada auditor menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal, karena auditor hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja auditor itu sendiri. Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprpta dan Setiawan (2017) mengungkapkan beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja auditor di KAP Provinsi Bali. Haq., *et al* (2020) dan Kumalaretna (2019) menemukan bahwa *work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Purwanti dan Astika (2017) mengungkapkan beban kerja berpengaruh negatif pada kemampuan auditor dalam mendeteksi *fraud* sehingga kinerja auditor menurun.

Hipotesis 3 (H₃) menyatakan *emotional stability* memperlemah pengaruh *job burnout* terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan *emotional stability* memperlemah pengaruh *job burnout* terhadap kinerja auditor diterima. Hubungan *emotional stability* memoderasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja auditor didasari atas teori atribusi, dimana teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku auditor. Teori ini mengacu tentang

bagaimana auditor menjelaskan penyebab perilaku dirinya sendiri yang berasal dari faktor eksternal dan internal. Dalam hal ini, *emotional stability* merupakan faktor internal yang akan memberikan pengaruh pada kinerja auditor.

Auditor yang memiliki tingkat *emotional stability* yang tinggi akan dapat mengendalikan *job burnout* pada dirinya. *Emotional stability* adalah kemampuan seseorang untuk dapat memahami emosi diri dan orang lain, dapat menanggapi secara objektif peristiwa dan permasalahan disekitarnya dan mampu mengelola emosi-emosi yang dirasakannya. *Job burnout* merupakan suatu gambaran kondisi auditor yang merasa lelah secara fisik dan emosional serta jenuh secara mental akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat. Kondisi ini dapat menyebabkan auditor terganggu saat menjalani aktivitasnya ketika bekerja, sehingga berkontribusi pada penurunan kinerja yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Semakin tinggi kinerja, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Emotional stability merupakan suatu hal yang sangat penting dalam berbagai sendi kehidupan manusia bermasyarakat, berkeluarga, ataupun dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Setiap manusia memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan dapat merasakan serta menanggapi suatu kejadian dengan emosi yang bermacam-macam. Auditor dengan tingkat *emotional stability* yang tinggi akan terhindar dari *job burnout* yang ditandai dengan kelelahan, depresi, putus asa, kurangnya antusiasme dan apapun yang mendorong stres kerja, oleh karena itu auditor dituntut untuk memiliki kestabilan emosi.

Hipotesis 4 (H₄) menyatakan *emotional stability* memperlemah pengaruh *work overload* terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan *emotional stability* memperlemah pengaruh *work overload* terhadap kinerja auditor diterima. Hubungan *emotional stability* memoderasi pengaruh *work overload* terhadap kinerja auditor didasari atas teori atribusi, dimana teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana auditor menjelaskan penyebab perilaku dirinya sendiri yang berasal dari faktor eksternal dan internal. Dalam hal ini, *emotional stability* merupakan faktor internal yang akan memberikan pengaruh pada kinerja auditor.

Auditor yang memiliki tingkat *emotional stability* yang tinggi akan dapat mengendalikan *work overload* pada dirinya. *Emotional stability* adalah kemampuan auditor untuk dapat memahami emosi diri dan orang lain, dapat menanggapi secara objektif peristiwa dan permasalahan disekitarnya dan mampu mengelola emosi-emosi yang dirasakannya. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada auditor dengan terbatasnya waktu yang diberikan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal, sehingga akan berpengaruh pada hasil audit yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Semakin tinggi kinerja, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Emotional stability merupakan suatu hal yang sangat penting dalam berbagai sendi kehidupan manusia bermasyarakat, berkeluarga, ataupun dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Setiap manusia memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan dapat merasakan serta menanggapi suatu kejadian dengan emosi yang bermacam-macam. Auditor dengan tingkat *emotional*

stability yang tinggi akan terhindar dari *work overload*, oleh karena itu auditor dituntut untuk memiliki kestabilan emosi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian empiris dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa, *job burnout* yang dialami auditor di KAP Provinsi Bali menyebabkan menurunnya kinerja auditor tersebut. Kelelahan kerja secara fisik, mental dan psikologis menyebabkan auditor terganggu saat menjalani aktivitasnya ketika bekerja, sehingga berkontribusi pada penurunan kinerja yang bersangkutan. *Work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa, *work overload* yang dialami auditor di KAP Provinsi Bali menyebabkan menurunnya kinerja auditor tersebut. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan keterbatasan waktu dan kemampuan menyebabkan auditor tidak maksimal ketika bekerja, sehingga berkontribusi pada penurunan kinerja yang bersangkutan. *Emotional stability* mampu menurunkan pengaruh *job burnout* terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa, *emotional stability* yang tinggi akan menurunkan *job burnout* yang dialami oleh auditor di KAP Provinsi Bali, sehingga kinerja auditor akan semakin meningkat. Tingginya kestabilan emosi yang dimiliki oleh auditor membuat auditor memiliki tingkat konsentrasi yang baik, mampu mengelola emosi positif yang membuat auditor tidak mudah mengalami kelelahan kerja dan stres baik secara fisik, mental maupun psikologis sehingga auditor dapat meningkatkan kinerjanya. *Emotional stability* mampu menurunkan pengaruh *work overload* terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa, *emotional stability* yang tinggi akan menurunkan *work overload* yang dialami oleh auditor di KAP Provinsi Bali, sehingga kinerja auditor akan semakin meningkat. Tingginya kestabilan emosi yang dimiliki oleh auditor, membuat auditor memiliki kemampuan dalam mengatur pekerjaan dengan lebih baik, mampu mengontrol emosinya saat menghadapi banyak permasalahan pada saat melaksanakan penugasan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil simpulan adalah sebagai berikut: temuan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen KAP agar mengelola beban pekerjaan saat proses audit berlangsung dengan merencanakan *timeline* atau waktu audit lebih awal guna mencegah terjadinya *work overload* pada auditor. Selain itu, agar auditor dapat merasakan pekerjaan yang dilakukannya tidak berat atau berlebihan dari yang seharusnya, KAP bisa memberikan porsi pekerjaan kepada auditor sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau menambah anggota tim audit yang disesuaikan dengan *budget* KAP. Penelitian selanjutnya diharapkan mengombinasikan pengumpulan data dengan teknik wawancara dan menggunakan auditor dengan jabatan auditor senior, supervisor atau manager sebagai responden untuk menilai kinerja dari auditor junior selaku pelaksana tugas pemeriksaan. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel bebas lainnya yang diindikasikan memengaruhi kinerja auditor di KAP Provinsi Bali, seperti *work life balance*

REFERENSI

- Andryani, Intan., Purwanti, Margaretha. (2021). Gambaran Kestabilan Emosi dan Perilaku Agresif Siswa Kelas IV-VI Di SDS Islam Plus "X". Fakultas Psikologi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*. 14(1), 59 - 79.
- Aminah, Ahmad., Zoharah, Omar., Farah, Mardiana Radzali., Saidu, Mohammed Bashir. (2017). Can Emotional Stability Buffer the Effect of Job Stres on Deviant Behavior?. *American Journal of Applied Sciences*, 14 (7), 670.677
- Alessandri, Guido., Perinelli, Enrico., Longis, Evelina De., Schaufeli, Wilmar B., Theodorou, Annalisa., Borgogni, Laura., Caprara, Gian Vittorio., Cinque, Luigi. (2018). Job Burnout: The Contribution Of

- Emotional Stability and Emotional Self-Efficacy Beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 91(0), 823-851.
- Badri, N.A.H.A. 2017. Hubungan Burnout dengan Kinerja di Kalangan Pustakawan Universitas Indonesia. (tesis). Surabaya: Universitas Airlangga
- Deany, Sukartha, Wirama. (2016). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, Dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5(11), 1-20.
- Dewi, IGAA.P., Suardikha, I Made Sadha., Budiasih, I Gusti Ayu Nyoman. (2015). Pengaruh Big Five Personality pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. (tesis). Denpasar: Universitas Udayana
- Fajri, Ahmad. (2017). Kontribusi Stabilitas Emosi Terhadap Kemampuan Pembuatan Keputusan Karier Siswa SMP. *Indonesian Journal Of Educational Counseling*. 1(2), 179-196.
- Gorji, Mohammadbagher. (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 243-246.
- Govindarajan, V. (1986). Impact of Participation in the Budgetary Process on Managerial Attitudes and Performance: Universalistic and Contingency perspectives. *Decision Sciences*. 17(1), 496-516.
- Ghozali, Imam., Latan, Hengky. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Ghozali, I. (2016). *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SMART PLS 3.0*. Universitas Depongoro
- Haq, Fahad Ikram Ul., Alam, Aftab., Mulk, Syed Sardar Ul., Rafiq, Farah. (2020). The Effect of Stres and Work Overload on Employees Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*. 5(1), 21-32.
- Heider, Fritz. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.
- Irawati, Rusda., Carrollina, Dini Arimbi. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. 5(1), 53-58.
- Jaffar, N., Haron, H., Iskandar, T. M., Salleh, A. (2011). Fraud Risk Assessment and Detection of Fraud: The Moderating Effect of Personality. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 40-50.
- Khustina, Henny. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*: 8(6), 1-20.
- Kumalaretna, Dianing. (2019). Pengaruh *Work Overload*, *Role Conflict* Dan *Role Ambiguity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Y Di Surabaya. (tesis). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya
- Maharani, P.A Triyoga, A. (2012). Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, 5(2), 1-10.
- Molina., Safitri Wulandari. (2018). Pengaruh Pengalaman, Beban Kerja Dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Ilmu Akuntansi Akunnas*, 16(2), 21-34.
- Musa, Muhammad Nur Deni., Surjadi, Herman. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2), 1-10
- Murray, D. (1990). The Performance Effect of Participative Budgeting: An Integration of Intervening and Moderating Variables. *Behaviour Research in Accounting*. 2(1), 102-121
- Murtiasri, Eka dan Ghozali, Imam. (2006). Antecedent dan Konsekuensi Burnout pada Auditor: Pengembangan terhadap Role Stres Model. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang.
- Nuria, Pristia M.A. (2019). *Job Demand* dan *Job Burnout* Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Moderasi pada Bank-Bank Milik Pemerintah Cabang Kota Bandung. (tesis). Bandung: Universitas Padjajaran
- Nugroho, Hendarto Rizki., Susilo, Heru., Iqbal, Mohammad. (2016). Pengaruh *Job Burnout* Dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2), 1-10.
- Oriarewo, G. O., Ofobruku, S. A., Agbaeze, K., Tor, Z. A. (2018). The Influence of Emotional Stability on Employees' Performance: A Review. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*. SAJSSE, 2(1) 1-8.
- Purwanti, I Gusti Ayu Putu Della Sabrina., Astika, Ida Bagus Putra. (2017). Pengaruh *Auditor's Professional Skepticism*, *Red Flags*, Beban Kerja Pada Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi *Fraud*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556. 21(2), 1160-1185
- Rosita., Yanuar RS, Tantri. (2019). The Effect Of Burnout, Work Experience, And Work Motivation On Employee Performance With Emotional Intelligence As Variable Moderation, *Journal Of Business Studies*, 4(1), 1-10.

- Seddigh, A., Berntson E., Platts LG., Westerlund H. (2016). Does Personality Have a Different Impact on Self-Rated Distraction, Job Satisfaction, and Job Performance in Different Office Types?. *PLoS ONE* 11(5): 155-295.
- Suprpta, Kadek Ricky Ardie., Setiawan, Putu Ery. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Self Efficacy Dan Time Budget Pressure Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556, 19(1), 81-108
- Sutarto. (2017). Peningkatan Kinerja SDM Melalui *Job Burnout* Yang Dimoderasi *Coping Strategy* dan Komitmen Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Jepara, Pati, dan Semarang. (tesis). Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Sani, Ivan Ardian. (2017). Pengaruh *Perceived Fairness* Terhadap *Burnout*, *Turnover Intention*, dan *Job Satisfaction* Auditor (Studi Pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia). *Jurnal Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(1), 1-19
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung : Alfabeta, CV
- Trisnawati, Meita., Ramantha, I Wayan., Sari, Maria M. Ratna. (2017). Pengaruh Jenis *Role Stres* Pada Kinerja Auditor Dengan *Burnout* Sebagai Intervening Pada KAP di Bali. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 2(2), 1-10
- Wiryathi, Ni Made., Rasmini, Ni Ketut., Wirakusuma, Made Gede. (2014). Pengaruh *Role Stresors* Pada *Burnout* Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3(5), 227-244.