

Pengaruh *Role Stress* Terhadap Perilaku *Burnout* Auditor Yang Dimoderasi Oleh *Emotional Quetient* KAP Provinsi Bali

Luh Putu Devita Rahayu¹
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Indonesia
Email: devitarahayu1712@gmail.com

Ni Luh Sari Widhiyani²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh *role stress* terhadap perilaku *burnout* auditor dan pengaruh *role stress* terhadap perilaku *burnout* auditor yang dimoderasi oleh *emotional quetient* (Studi Kasus Pada KAP di Provinsi Bali). Penelitian ini dilakukan pada sembilan Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali pada tahun 2018. Auditor sebanyak 70 orang digunakan sebagai sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, sebanyak 11 tidak dipergunakan karena tidak kembali dan 59 responden yang memenuhi kriteria selanjutnya di olah dengan teknik analisis moderasi regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *role stress* memiliki pengaruh positif pada perilaku *burnout* auditor. *Emotional quetient* tidak memoderasi atau memperkuat pengaruh positif *role stress* pada perilaku *burnout* auditor.

Kata Kunci: *Role Stress; Emotional Quetient; Perilaku Burnout.*

The Influence Of The Role Of Stress On The Burnout Behavior Of Auditors Is Moderated By The Emotional Quetient Of The Province Of Bali

ABSTRACT

The purpose of this study was to prove the influence of the role on auditor burnout and the influence of the role on auditor burnout which was moderated by emotional quetient (Case Study in KAP in Bali Province). This research was conducted at nine Bali Provincial Public Accountants Offices in 2018 with a total of 70 auditors as a sample with a saturated sample method. Data collection was done by interviews, as many as 11 were not used because they were not returned and 59 respondents who fulfilled the next criteria were treated with the analysis regression moderation analysis technique (MRA). Based on the results of the analysis, stress roles have a positive influence on auditor burnout behavior. Emotional quotient does not moderate or influence the positive influence of the role of stress on the influence of auditor burnout.

Keywords: *Role Stress; Emotional Quetient; Burnout Behavior.*



E-JA
e-Jurnal Akuntansi
e-ISSN 2302-8556

Vol. 30 No. 2
Denpasar, Februari 2020
Hal. 334-346

Artikel Masuk:
27 September 2019

Tanggal Diterima:
1 November 2019

PENDAHULUAN

Audit laporan keuangan perusahaan merupakan audit yang mencakup penghimpunan dan pengevaluasian bukti laporan. Audit laporan keuangan ini dilakukan oleh eksternal audit dan biasanya atas permintaan klien. Laporan keuangan perlu diaudit oleh pihak ketiga yang independen, dalam hal ini auditor eksternal. Keputusan yang dibuat oleh auditor berdasarkan atas bukti dan fakta yang ditemukan selama proses pengauditan (Shukla & Rajeev, 2016). Pihak-pihak tersebut tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, hal ini menjadi salah satu faktor penyebab auditor mengalami tingkat stress yang tinggi selama proses audit (Didik, 2008).

Auditor merupakan profesi di bidang akuntansi dengan tingkat stres yang tinggi. Auditor yang mengalami *job stress* mempunyai kecenderungan untuk mengalami penurunan kinerja dan mengurangi kualitas audit (Sergio & Natalio, 2017). Seorang auditor memiliki potensi untuk mengalami stres karena tekanan yang didapat atas profesi tersebut sehingga menyebabkan auditor mempunyai perilaku *burnout* (Wiryathi *et al*, 2014). Pertanggung jawaban yang diberikan auditor tergantung dari tekanan dan tingkat stress yang dialami oleh auditor sehingga berpengaruh terhadap hasil laporan keuangan (Liman & Lely, 2017).

Perilaku *burnout* adalah perilaku negatif atau disfungsional (*distress*) pada kinerja (Wiryathi *et al*, 2014). Pertama kali istilah *burnout* diutarakan oleh Fredenberger (1974) yang merupakan representasi dari sebuah sindrom stres yang dialami secara psikologis dengan respon yang negatif sebagai sebuah hasil dari tekanan dalam pekerjaan. Definisi *burnout* adalah sebuah sindrom psikologis yang dialami seseorang saat mengalami kelelahan emosional dan depresi dan berakibat pada penurunan performa kerja yang muncul pada seseorang yang bekerja dengan orang lain.

Seorang auditor dituntut untuk melaksanakan tugas yang cukup rumit sehingga memicu potensi *role stress* dalam diri auditor. *Role stress* atau tekanan peran merupakan sebuah kondisi ketika peranan setiap orang mempunyai harapan yang berbeda dengan pengaruh dari harapan orang lain, dimana harapan tersebut dapat berbenturan serta tidak jelas yang menyulitkan seseorang sehingga dapat menyebabkan peran seseorang menjadi samar-samar (Yusuf, 2014:50). Kumulatif stress dalam berbagai tingkat dan kombinasi yang dialami auditor secara terus-menerus dalam jangka panjang dapat mengakibatkan perilaku *burnout*. Tekanan peran (*role stress*) dalam pekerjaan membuat situasi auditor menjadi terperangkap sehingga hal ini merupakan salah satu penyebab stress yang dialami oleh auditor (Sandhya, 2017).

Role stress ini mempunyai akibat yang umumnya negatif seperti menurunnya kualitas hasil kerja, rendahnya loyalitas pegawai pada perusahaan, dan terjadinya perilaku *burnout* auditor (Sari & Suryanawa, 2016). Didik (2008) menyatakan *role stress* memiliki pengaruh terhadap perilaku *burnout* auditor. Dwi (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif *role stress* terhadap perilaku *burnout* auditor. Hal ini didukung oleh penelitian Platsidou & Layla (2012) dimana dia menyatakan perilaku *burnout* auditor dipengaruhi oleh *role stress* yang dialami oleh auditor. Pernyataan yang sama dinyatakan oleh Didik (2008) bahwa tingkat *role stress* tinggi yang dialami auditor secara positif

berpengaruh terhadap perilaku *burnout* auditor. Berbeda dengan penelitian Samuel (2010) variabel *role stress* secara langsung tidak berpengaruh terhadap perilaku *burnout*. Hal yang sama dinyatakan oleh Samae & Omidreza (2017) perilaku *burnout* seorang auditor tidak dipengaruhi oleh tingkat stress yang dialaminya melainkan dari tekanan emotional dalam melaksanakan pekerjaan. Melihat dari beberapa pernyataan penelitian ini kemungkinan besar perilaku *burnout* auditor tidak hanya dipengaruhi oleh *role stress* akan tetapi pernyataan Samuel (2010) dan Samae & Omidreza (2017) membuktikan ada pengaruh *Emotional Quetient* (EQ) yang menentukan sikap seorang auditor sehingga melakukan *burnout*.

Emotional quetient (EQ) telah diyakini menjadi ukuran standar kecerdasan. *Emotional quetient* (EQ) adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Ragianda, 2017). Perlu diketahui bahwa dengan kecerdasan emosional seseorang dapat mencapai kesuksesan pada lingkungan kerja dan dapat menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar lingkungan (Mimarlik *et al.*, 2016). Beberapa penelitian seperti Avionela & Nailul (2016) menyatakan *emotional quotient* memiliki pengaruh terhadap perilaku *burnout* auditor. Wiryathi *et al.*, (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif *emotional quotient* terhadap perilaku *burnout* auditor. Sari & Suryanawa (2016) *emotional quotient* secara positif mampu menurunkan perilaku *burnout* seseorang. *Emotional quetient* digunakan sebagai variabel moderasi mengingat pentingnya mencari pemecahan masalah menggunakan logika.

Hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai *role stress* dan *burnout* menunjukkan hasil yang tidak konsisten, maka diduga ada variable lain yaitu *emotional quotient*. Pentingnya *emotional quetient* (EQ) dalam penelitian ini sebagai variabel moderasi dikarenakan *emotional quetient* (EQ) dikenal sebagai kemampuan untuk mengerti dan mengendalikan emosi (Akintayo, 2012). *Emotional quetient* (EQ) lebih banyak berhubungan dengan perasaan dan emosi seseorang. *Emotional quetient* (EQ) terkait dengan suatu rangkaian emosi, pengetahuan emosi dan kemampuan-kemampuan yang mempengaruhi seorang auditor dalam melaksanakan auditing sehingga mampu mengatasi *role stress* yang berhubungan langsung pada perilaku *burnout*.

Beberapa penelitian mengenai stres dan *burnout* pada profesi akuntan publik atau auditor yang dimoderasi oleh *emotional quetient* semakin banyak dilakukan. Penelitian Wiryathi *et al.*, (2014) menyatakan *emotional quetient* memoderasi atau memperlemah hubungan *role stress* terhadap perilaku *burnout* auditor. Hal yang sama dinyatakan oleh Liman & Lely (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *emotional quetient* secara moderasi dapat mengurangi terjadinya *role stress* sehingga mampu menurunkan perilaku *burnout* auditor. Penelitian Avionela & Nailul (2016) juga membuktikan secara empiris perilaku *burnout* auditor dipengaruhi oleh *role stress* dapat dihindari dengan moderasi variabel *emotional quetient*.

Seseorang yang berprofesi sebagai auditor dituntut untuk tetap menjaga komitmennya serta meningkatkan kualitas dari jasa yang diberikan. Namun pada kondisi tertentu ketika menghadapi tuntutan yang tinggi tersebut auditor

akan merasa tidak dapat memenuhi tuntutan tersebut sehingga hal ini dapat menimbulkan stress kerja pada auditor (Samae *et al.*, 2017). Stres dapat terjadi jika auditor sulit menginterpretasikan harapan-harapannya dalam melaksanakan audit sehingga intensitas terjadinya perilaku *burnout* cukup tinggi (Akintayo, 2012). Hal ini perlu adanya pengendalian *emotional quotient* yang berbeda-beda antara auditor yang satu dengan auditor yang lain sehingga menyebabkan setiap auditor memiliki persepsi yang baik untuk mengatasi stres kerja yang dialami (Sergio & Natalio, 2017).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Apakah *role stress* berpengaruh pada perilaku *burnout* auditor. Apakah *emotional quotient* memoderasi pengaruh *role stress* pada perilaku *burnout* auditor.

Hasil penelitian ini dapat mendukung teori atribusi khususnya pada karakteristik yang terkait dengan mutu personal auditor yang terdapat pada tingkat *role stress* dan teori perubahan sikap pada *dissonance theory* akan berupaya mengeliminasi ketidaksesuaian yang berupa terhentinya prosedur pemeriksaan dan kesalahan yang terjadi dalam prosedur pemeriksaan dari seorang auditor. Atribusi merupakan teori yang membahas mengenai upaya-upaya seseorang dalam memahami penyebab sebuah perilaku diri sendiri dan orang lain.

Sikap merupakan penilaian yang melibatkan nalar logis dari sebuah keyakinan serta penilaian atas perasaan terhadap niatan dalam melakukan sebuah tindakan dengan orang lain pada lingkungan sekitar (Lupco *et al.*, 2016). Perubahan atas alasan apa pun dengan keuntungan atau tidak secara umum akan bergantung pada orang lain, objeknya atau masalah yang terjadi. Perubahan sikap (*attitude change*) adalah bentuk spesifik dari pengendalian diri serta pengendalian sosial dan tidak tergantung pada sebuah paksaan (Mustafa *et al.*, 2016).

Burnout adalah merupakan sebuah bentuk sindrom atas kelelahan emosional, fisik serta mental yang disebabkan oleh penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan serta hal ini berhubungan dengan perasaan harga diri yang rendah (Baron & Grennberg, 2003:129). *Burnout* adalah respon atas stres yang terjadi ditempat kerja berupa perpaduan antara sesama pekerja dengan pekerjaannya dan dialami secara terus menerus (Choi & Young-Seok, 2015). Menurut Avionela & Nailul (2016) ciri-ciri umum *burnout* dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu: depersonalisasi, kelelahan emosi, rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

Stres kerja akan terjadi pada kondisi apapun saat bekerja, namun hal ini dapat dikurangi agar tidak menimbulkan dampak yang negatif terutama bagi diri sendiri. Stres kerja merupakan sebuah tekanan yang dialami oleh seseorang dalam bekerja yang dapat menimbulkan tidak stabilnya emosi, memiliki perasaan yang tidak tenang, susah tidur, cemas dan tegang yang berlebihan serta senang menyendiri (Mangkunegara, 2011:28).

Kemampuan dalam menguasai bidang tertentu adalah sebuah kecerdasan atau intelegensi. Inteligensi atau kecerdasan merupakan sebuah kekuatan atau kemampuan dalam melakukan sesuatu sehingga sangat penting bagi seorang auditor dalam mengatasi terjadinya *stress* yang berkepanjangan dan kejenuhan kerja (*burnout*). Kecerdasan merupakan kemampuan dalam

memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai. Munzert mendefinisikan kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah. Sehingga dapat diartikan pula bahwa kecerdasan atau Intelligensi adalah kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu.

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan bentuk sikap yang mampu mengetahui tentang emosional dalam bentuk penerimaan, pemahaman dan pengelolannya. Kemampuan untuk bertahan menghadapi tekanan serta memotivasi diri sendiri dengan pengendalian diri untuk mengatur suasana hati dan menjada agar beban yang dirasakan tidak menjadi stress atau tekanan yang berlebihan merupakan bentuk dari kecerdasan emosional. Terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi *emotional quotient* (EQ) diantaranya yaitu: Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan Sosial (Wiryathi *et al.*, 2014).

Menurut Robbins & Judge (2011:97), tekanan kerja (*job stress*) yaitu pandangan mengenai disfungsi individu yang disebabkan oleh lingkungan di dalam tempat kerja yang akan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *burnout*. *Role stress* yang dirasakan dari tekanan kerja merupakan multidimensional yang pada dasarnya yaitu tekanan beban kerja, tekanan waktu, tekanan kinerja, konflik peran, dan lain sebagainya yang memiliki hubungan positif dengan perilaku *burnout* auditor. Beberapa penelitian dimana Didik (2008), Ermayanti (2017), Platsidou & Layla (2012), dan Balogun (2014) menyatakan hal yang sama yaitu *role stress* memiliki pengaruh terhadap perilaku *burnout* auditor. Dari penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁: *Role stress* berpengaruh positif pada perilaku *burnout* auditor.

Teori atribusi menjelaskan konsep *emotional quotient* mampu memberikan pengaruh positif untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pada auditor (Sergio & Natalio, 2017). Pengendalian diri berupa kemampuan untuk memahami diri sendiri dengan baik yang kemudian dapat menghindari terjadinya *roll stress*. Empati merupakan kemampuan memahami orang lain sehingga tidak terjadi tindakan yang merugikan orang lain untuk berperilaku *burnout* (Wiryathi *et al.*, 2014). Beberapa penelitian seperti Wiryathi *et al.*, (2014), Liman & Lely (2017), Avionela & Nailul (2016), serta Samae & Omidreza, (2017) menyatakan hal yang sama yaitu *emotional quotient* memoderasi atau memperlemah hubungan *role stress* terhadap perilaku *burnout* auditor. Dari penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H₂: *Emotional quotient* memoderasi pengaruh *role stress* terhadap perilaku *burnout* auditor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Bali serta terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia. Jumlah Kantor Akuntan Publik yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia pada tahun 2018 disajikan pada Tabel. 1.

Tabel. 1 Daftar Kantor Akuntan Publik di Bali

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Alamat Kantor Akuntan Publik
1.	KAPI Wayan Ramantha	Jl. Rampai No. IA Lt. 3 Denpasar, Bali. Telp: (0361) 263643
2.	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cab)	Jl. Muding Indah 1/5, Kerobokan, Kuta Utara, Badung, Bali. Telp: (0361) 434884
3.	KAP K. Gunarsa	Jl. Tukad Banyusari Gg. II No 5. Telp: (0361) 225580
4.	KAP Drs. Ketut Budiarta, MSi	Perum Padang Pesona Graha Adhi, Blok A6, Jl. Gunung Agung Denpasar, Bali. Telp: (0361) 8849168
5.	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan	Jl. Gunung Muria Blok VE No.4, Monang Maning, Denpasar, Bali. Telp: (0361) 480033, 480032, 482422
6.	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	Jl. Pura Demak I Gang Buntu No. 89, Denpasar, Bali. Telp: (0361) 7223329, 8518989
7.	KAP Drs. Ketut Muliarta R.M & Rekan	Jl. Drupadi No. 25 Denpasar, Bali
8.	KAP Arnaya & Darmayasa	Jl. Cargo Indah III A Perum Melang Hill No. 1 Ubung, Denpasar Utara
9.	KAP Budhananda Munidewi	Jl. Tukad Irawadi N. 18 A, Lantai 2&3

Sumber: Direktori IAPI, 2019.

Emotional quotient memoderasi pengaruh *role stress* terhadap perilaku *burnout* auditor merupakan objek dalam penelitian ini. Seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali berjumlah sebanyak 70 orang merupakan populasi dalam penelitian ini. Sebanyak 70 orang merupakan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu keseluruhan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Bali dengan menggunakan metode *sensus*.

Data kuantitatif pada penelitian ini adalah jumlah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik dan hasil kuisioner yang merupakan jawaban responden yang terukur dengan skala *Linkert*. Data kualitatif pada penelitian ini adalah nama kantor akuntan yang terdaftar di *Directory* Kantor Akuntan Publik wilayah Bali, gambaran umum kantor akuntan publik, serta struktur organisasi kantor akuntan publik. Data primer pada penelitian ini adalah jawaban dari responden dalam kuesioner yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu sekumpulan data berupa daftar Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Bali.

Teknik kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:162), observasi dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan terhadap obyek yang diteliti, seperti aktivitas auditor, wawancara dengan bertanya langsung kepada auditor, data yang diperoleh dengan teknik wawancara berupa data jumlah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan data primer yang kemudian data akan diolah untuk dapat dilakukan analisis. Analisis data dilakukan secara kuantitatif

dengan menerapkan landasan teori dengan harapan akan mendapatkan kesimpulan yang berbobot ilmiah. Teknik perhitungan dan analisis data menggunakan *Moderating Regression Analysis* yang dinyatakan dalam bentuk regresi berganda dengan persamaan mirip regresi polynomial yang menggambarkan pengaruh nonlinier Ghozali (2016:47) dan dinyatakan dalam bentuk model persamaan berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 (XM) \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = perilaku *burnout* auditor
- α = konstanta
- β_1, β_2 = koefisien regresi moderasi masing-masing variabel independen
- X = *role stress*
- M = *emotional quotient*

Selanjutnya dilakukan analisis hipotesis berupa uji koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model (Uji F) dan uji hipotesis (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *role stress* terhadap perilaku *burnout* auditor yang dimoderasi oleh *emotional quotient*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke sembilan kantor Akuntan Publik di Bali. Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner disajikan pada Tabel. 2.

Tabel. 2 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	70	100
Kuesioner yang tidak kembali	11	15,7
Kuesioner yang kembali	59	84,3
Kuesioner yang digunakan	59	84,3
Tingkat pengembalian kuisisioner	$59/70 \times 100\% =$	84,3

Sumber: Data Penelitian, 2018

Tabel. 2 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar ke responden sebanyak 70 kuesioner, yang kembali sebanyak 59 kuesioner, sedangkan yang tidak dikembalikan sebanyak 11 kuesioner. Semua kuesioner yang kembalilengkap pengisiannya dan memenuhi ketentuan, kemudian dianalisis.

Tabel. 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	41	69,5
	Perempuan	18	30,5
Total		59	100
Pendidikan Terakhir	Diploma 3	5	8,5
	S1	39	66,1
	S2	15	25,4
Total		59	100
Lama bergabung dalam tim Audit	Kurang dari 5 tahun	15	25,4
	>5 s/d 10 tahun	44	74,6
Total		59	100

Sumber: Data Penelitian, 2018.

Berdasarkan Tabel. 3 dapat diketahui proporsi auditor laki-laki dan perempuan berdasarkan jenis kelamin yaitu jumlah auditor laki-laki adalah 41 orang responden 69,5 persen dan auditor perempuan yaitu 18 orang responden 30,5 persen. Hal ini berarti responden pada Kantor KAP didominasi oleh auditor laki-laki. Responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 5 orang 8,5 persen, S1 sebanyak 39 orang atau 66,1 persen dan S2 sebanyak 15 orang atau sebanyak 25,4 persen. Ini menandakan rata-rata tingkat pendidikan auditor adalah S.1, yang memiliki arti semakin baik tingkat pendidikan seorang auditor menunjukkan tingkat kinerja yang semakin baik pula dengan kualitas hasil audit yang lebih baik. Responden yang tergabung dalam tim audit kurang dari lima tahun adalah 15 orang atau 25,4 persen. Responden yang tergabung dalam tim audit lebih dari lima tahun adalah 44 orang 74,6 persen. Seluruh responden pada penelitian ini sudah pernah tergabung dalam tim audit pada Kantor KAP sehingga responden dalam penelitian ini layak untuk digunakan dan menunjukkan data yang *valid*.

Tabel. 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Emotional Quetient (M)</i>	M ₁	0,558	Valid	0,787	Reliabel
	M ₂	0,744	Valid		
	M ₃	0,847	Valid		
	M ₄	0,715	Valid		
	M ₅	0,815	Valid		
<i>Role Stress (X)</i>	X _{1.1}	0,786	Valid	0,682	Reliabel
	X _{1.2}	0,779	Valid		
	X _{1.3}	0,670	Valid		
	X _{1.4}	0,651	Valid		
<i>Burnout (Y)</i>	Y ₁	0,843	Valid	0,757	Reliabel
	Y ₂	0,735	Valid		
	Y ₃	0,879	Valid		

Sumber: Data Penelitian, 2018.

Tabel. 4 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel kualitas audit, komitmen profesional dan *reward*, memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat uji validitas. Seluruh instrumen penelitian yang digunakan yaitu kualitas audit, independensi, keahlian audit, pengalaman dan besaran fee audit memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel. 5 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
<i>Role Stress (X)</i>	59	10	20	14,97	2,539
<i>Emotional Quetient (M)</i>	59	12	25	19,41	3,389
<i>Burnout (Y)</i>	59	8	15	13,39	1,820

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan Tabel. 5 menunjukkan bahwa deskriptif variabel *role stress (X)* dengan nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 20, nilai mean

sebesar 14,97 serta standar deviasi sebesar 2,539. Ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai *role stress* yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2,539.

Variabel *emotional quotient* (M) dengan nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 25, nilai mean sebesar 19,41, dan standar deviasi sebesar 3,389. Ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai *emotional quotient* yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 3,389.

Variabel *burnout* (Y) dengan nilai minimum sebesar 8, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 13,39, dan standar deviasi sebesar 1,820. Ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai *burnout* yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 1,820.

Tabel. 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Parameter Diuji	Yang	Uji <i>Normalitas</i>		Uji <i>Heteroskedastisitas</i>		Uji <i>Multikolinearitas</i>	
		Asymp. (2-tailed)	Sig.	Sig.	Tolerance	VIF	
<i>Unstandardized Residual</i>		0,480					
<i>Role Stress</i> (X)				0,175		0,130	3,675
<i>Emotional Quetient</i> (M)				0,196		0,126	3,187

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel. 6 dapat dilihat nilai *asyp.sig.* yang dimiliki lebih besar dari alpha 0,05 hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. masing-masing variabel *role stress* dan *emotional quotient* lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel tersebut bebas heteroskedastisitas. Nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, hal ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel. 7 Hasil Pelaporan Analisis MRA

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig
	B	Std. error		
(constant) Y	4,339	5,734	0,767	0,446
<i>Role stress</i>	0,637	0,352	1,809	0,006
<i>Role stress- emotional quotient</i>	-0,012	0,018	-0,644	0,522
Dependen variabel	:	<i>turnover intention</i>		
F Statistik	:	28,809		
Sig F	:	0.000		
R ²	:	0,605		

Sumber : Data Penelitian, 2018

Persamaan regresi pada Tabel. 7 dapat dijelaskan untuk setiap variabel hal-hal sebagai berikut:

$$Y = 4,339 + 0,637 X - 0,012 | ZM - ZX |$$

Nilai konstanta yang diperoleh yaitu 4,339 yang berarti jika terjadi nilai dari variabel bebas yaitu *role stress* dan *emotional quotient* sama dengan nol atau bersifat konstan, maka kualitas audit tidak mengalami penurunan. Nilai Koefisien β_1 yang diperoleh yaitu 0,637 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa apabila *role stress* meningkatkan maka perilaku *burnout* auditor juga akan cenderung meningkat. Nilai Koefisien β_2 yang diperoleh sebesar -0,012 memiliki

tanda negatif yang menunjukkan bahwa interaksi antara variabel *emotional quotient* dengan *role stress* bersifat negatif. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi *emotional quotient* tidak memperkuat pengaruh antara *role stress* terhadap perilaku *burnout* auditor.

Pada Tabel. 7 terdapat hasil uji statistik F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat α (0,05). Hal ini mengandung arti bahwa variabel *emotional quotient* dan *role stress* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku *burnout* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Berdasarkan Tabel. 7 menunjukkan nilai t hitung variabel *role stress* adalah sebesar 1,809 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,06 yang berarti bahwa *role stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *burnout* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Tingkat *role stress* yang semakin tinggi pada seorang auditor mengindikasikan perilaku *burnout* auditor yang semakin meningkat pula.

Diketahui bahwa nilai nilai t hitung $|ZM - ZX|$ atau variabel *emotional quotient* dan *role stress* sebesar -0,644 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,522 lebih besar dibandingkan dengan taraf nyata α (0,05). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *emotional quotient* tidak berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara *role stress* dengan perilaku *burnout* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Berdasarkan Tabel. 7 dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square model adalah 0,605 atau 60,5% yang mengandung arti bahwa 60,5% variasi atau perubahan perilaku *burnout* auditor dapat dijelaskan oleh variasi variabel dalam model tersebut yaitu *emotional quotient* dan *role stress*. sedangkan sisanya sebesar 39,5 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa variabel *role stress* berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku *burnout* auditor. Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa tingkat *role stress* yang semakin tinggi yang dialami auditor dalam bekerja akan meningkatkan terjadinya perilaku *burnout* auditor. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *role stress* yang dialami auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula perilaku *burnout* auditor. *Attitude change theory* merupakan model yang sering digunakan dalam menjelaskan hubungan antara *role stress* dan *burnout* dimana tingkat stress yang dialami oleh seorang auditor yang sudah bekerja cukup lama akan meningkatkan perilaku *burnout* pada auditor. Tekanan kerja merupakan multidimensional yang pada dasarnya akan menyebabkan tekanan, kejenuhan dan bosan terhadap pekerjaan sehingga memiliki perilaku *burnout*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Didik (2008) yang menyatakan bahwa variabel *role stress* memiliki pengaruh terhadap perilaku *burnout* auditor. Hal yang sama dibuktikan oleh Dwi (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *role stress* terhadap perilaku *burnout* auditor. Platsidou & Layla (2012) dalam penelitiannya membuktikan hal yang sama dimana perilaku *burnout* auditor dipengaruhi oleh *role stress* yang dialami oleh auditor. Dipertegas oleh penelitian Wiryathi *et al.*, (2014)

menyatakan hal yang sama *role stress* secara positif berpengaruh terhadap perilaku *burnout* auditor.

Berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa variabel *emotional quotient* tidak memoderasi atau tidak memperkuat pengaruh positif *role stress* pada perilaku *burnout* auditor. Teori *Attitude change* memberikan pemahaman bahwa *emotional quotient* berhubungan dengan kemampuan mengontrol peristiwa dalam pengendalian diri dan empati. Pengendalian diri berupa kemampuan untuk memahami diri sendiri dengan baik yang kemudian dapat menghindari terjadinya *role stress*. Empati merupakan kemampuan memahami orang lain sehingga tidak terjadi tindakan yang merugikan orang lain untuk berperilaku *burnout* (Wiryathi *et al.*, 2014).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wiryathi *et al.*, (2014) menyatakan *emotional quotient* memoderasi atau memperlemah hubungan *role stress* terhadap perilaku *burnout* auditor. Liman & Lely (2017) membuktikan bahwa *emotional quotient* secara moderasi dapat mengurangi terjadinya *role stress* sehingga mampu menurunkan perilaku *burnout* auditor. Avionela & Nailul (2016) perilaku *burnout* auditor yang dipengaruhi oleh *role stress* dapat dihindari dengan moderasi variabel *emotional quotient*. Samae *et al.*, (2017) menyatakan hal yang sama pengaruh *role stress* secara positif terhadap perilaku *burnout* auditor secara moderasi dapat diperlemah oleh *emotional quotient*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka kesimpulan yang didapat adalah: *Role stress* berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku *burnout* auditor. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *role stress* yang dialami seorang auditor akan meningkatkan perilaku *burnout* auditor. *Emotional quotient* tidak memoderasi pengaruh positif *role stress* pada perilaku *burnout* auditor. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *emotional quotient* seorang auditor maka semakin menurunnya tingkat *role stress* seorang auditor dalam melaksanakan audit sehingga menurunkan perilaku *burnout* auditor.

Saran yang dapat diajukan untuk menekan terjadinya perilaku *burnout* auditor harus menerapkan sikap *emotional quotient* dengan pemahaman yang rasional, emosi yang stabil dan sikap yang tenang, akan memberikan peran positif dalam menurunkan tingkat stress dalam bekerja yang tentunya akan menurunkan perilaku *burnout* auditor. *Role stress* yang dialami auditor memiliki peran positif untuk meningkatkan perilaku *burnout* auditor. *Role stress* dapat dikatakan sebagai tekanan kerja yang berat, sehingga perlu melakukan perubahan dengan menerapkan sikap *emotional quotient* yang mengajarkan seorang auditor untuk bekerja secara ikhlas dan terlepas dari perilaku *burnout*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain seperti *role ambiguity*, *ethical sensitivity*, dengan meneliti pada lokasi yang berbeda seperti pada perusahaan jasa perbankan, perusahaan milik pemerintah atau perusahaan lainnya yaitu dengan meneliti auditor internal perusahaan.

REFERENSI

Akintayo, D. (2012). Influence Of Emotional Intelligence On Work-Family Role Conflict Management And Reduction In Withdrawal Intentions Of

- Workers In Private Organizations. *International Business & Economics Research Journal*, 9(12), 131-140.
- Avionela, F., dan Nailul, F. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Burnout pada Guru Bersertifikat di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro. *Jurnal Empati*, 5(4), 687-693.
- Balogun, A. G. (2014). Job burnout among working mothers in Nigeria post-consolidation banks: Effects of work-family conflict and job stress. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 3(5), 27-36.
- Baron, R. A., and Grennberg, J. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (8th ed.). Upper Saddle River: Pearson Education.
- Bastian, Indra. (2001). *Audit Sektor Publik*. Jakarta: Visi Global Media.
- Casmini. (2007). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Medika.
- Choi, Y.-G., and Young-Seok, K. (2015). The Influence of Emotional Labor on Burnout: Centered on the Stress Coping Strategy and Moderating Effect of Social Support. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(7), 583-588.
- Didik. (2008). Pengaruh Role Stress terhadap Perilaku Disfungsional Internal Auditor. *Jurnal Dimensia*, 5(1), 41-104.
- Duygusal, M. Ö., and Tükenmişlik, D. A. (2016). The Relationship Between Emotional Intelligence and Burnout Levels Among Architecture Students. *International Journal of Business & Economics Research*, 4(1), 491-501.
- Dwi, E. (2017). Pengaruh Emotional Quotient, Pengalaman Auditor Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2), 178-190.
- Eka, Mustiasri. (2016). Antecedents and Consequences of Burnout on Auditors: Development of a Role Stress Model. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi*, 2(1), 1-27.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Undip.
- Kreitner dan Kinicki. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Liman, D. S., dan Lely, A. M. (2017). Kecerdasan Emosional sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Udayana*, 21(1), 562-587.
- Lupco, K., Marija, K. D., and Dragan, R. (2016). The Influence of The Emotional Intelligence in Protection of the Mental Health in Conditions of A Psychosocial Stress. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 4(1), 17-21.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohammadyfar, M. A., Mahmmud S. K., and Bahman, K. T. (2009). The Effect of Emotional Intelligence and Job Burnout on Mental and Physical Health. *Journal of the Indian Association of Applied Psychology*, 35(2), 219-226.
- Mulyadi. (2011). *Auditing* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

- Mustafa, M., Santos, A., and Chern, G. T. (2016). Emotional intelligence as a moderator in the emotional labour-burnout relationship: evidence from Malaysian HR professionals. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 7(2), 143-164.
- Myoung-Jin, Kwon., and Young-Hee, Kim. (2016). Burnout, Emotional Labor and Emotional Intelligence of Psychological Nurses. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 8(2), 245-254.
- Nata, Wirawan. (2002). *Statistic 2 (Statistik Inferensial)*. Edisi pertama. Denpasar: Keraras Emas.
- Platsidou, M., and Layla, S. (2012). The role of emotional intelligence in predicting burnout and job satisfaction of Greek lawyers. *International Journal of Business & Economics Research*, 1(1), 13-22.
- Ragianda, H. (2017). Pengaruh Spiritual Quotient, Emotional Quotient, dan Adversity Quotient terhadap Kualitas Audit (KAP di Jakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 4(2), 158-169.
- Riduwan dan Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Samae, S. E., Yahya, K., and Omidreza, H. (2017). The Effect of Emotional Intelligence and Job Stress on Burnout: A Structural Equation Model among Hospital Nurses. *International Journal of Occupational Hygiene*, 14(2), 52-59.
- Samuel, S. (2010). Occupational Stress and Well-Being" Emotional Intellegence, Selfefficacy. Coping, Negative Affectivity and Social Support as Moderators. *Journal of International Social Research*, 3(12), 387-398.
- Sandhya, A. (2017). Role of emotional intelligence as a buffer effect in stress management of newly recruited employees. *International Journal of Applied Sciences and Management*, 2(2), 269-282.
- Sari, E. R., dan Suryanawa, I. K. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Tekanan Waktu sebagai variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Udayana*, 15(2), 1392-1421.
- Sergio, M.-L., and Natalio, E. (2017). Contributions of Work-Related Stress and Emotional Intelligence to Teacher Engagement: Additive and Interactive Effects. *Journal of International Social Research*, 1(4), 1-15.
- Shukla, A., and Rajeev, S. (2016). Examining the effect of emotional intelligence on socio-demographic variable and job stress among retail employees. *International Academic Journal of Shukla & Srivastava, Cogent Business & Management*, 3(1), 1-8.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Vlachoul, E., Dimitrios, D., George, L., Konstantinos, C., George, K., and MiltiDidiks, K. (2016). The Relationship between Burnout Syndrome and Emotional Intelligence in Healthcare Professionals. *Health Science Journal*, 10(5), 1-9.

-
- Wiguna, Meilda. (2015). Pengaruh Role Stress, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 503-519.
- Wiryathi, N., Rasmini, N. K., dan Wirakusuma, G. (2014). Pengaruh Role Stressors pada Burnout Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Udayana*, 3(5), 227-244.
- Yusuf, L. (2014). *Teori dan Metodologi Ilmu Pengetahuan Sosial Budaya Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Press.