

**Pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* Terhadap
Job Satisfaction Dimediasi oleh *Job Burnout* dan *Psychological Well-Being*
(Studi Empiris pada Auditor Internal di Kementrian RI)**

PUTRI RIZKIA*

RESKINO

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Abstract: *The research aim to analyze and to examine the hypothesis on the influence of healthy lifestyle, role ambiguity and role conflict on job satisfaction in mediated by job burnout and psychological well-being. Respondents in this research are internal auditors at the Inspectorate General of the Ministry of the Republic of Indonesia. In this research the sampling method using a convenience sampling technique. Data were collected through distribution of questionnaires to 150 respondents in the Ministry of the Republic of Indonesia. Data were analyzed by using structural equation modeling (SEM) with AMOS 18 programme.*

The result of this research indicates that (1) healthy lifestyle significantly influence to job satisfaction, but role ambiguity did not influence significantly to job satisfaction. (2) healthy lifestyle, role conflict and role ambiguity did not influence job burnout to job satisfaction. (3) healthy lifestyle, role conflict and role ambiguity did not influence psychological well-being to job satisfaction.

Keywords: *behavioral theory, role theory, role stress, healthy lifestyle, job burnout, psychological well-being, job satisfaction, SEM (AMOS 18)*

1. Pendahuluan

Penelitian ini dilakukan karena beberapa motivasi riset sebagai berikut (1) auditor internal pemerintahan menjadi profesi yang diharapkan banyak orang untuk meletakkan kepercayaan pada pemeriksaan dan pengawalan internal yang diberikan. *Stress* yang dialami auditor internal pemerintahan akan berdampak pada *burnout* dan sikap positif (*psychological well-being*) terhadap diri auditor itu sendiri dan pekerjaannya, sehingga butuh mekanisme yang berkesinambungan untuk menangani masalah ini. Salah satu solusi yang belum banyak dikaji dalam penelitian akuntansi keperilakuan dan saat ini banyak disoroti oleh berbagai disiplin ilmu untuk mengatasi *stress* kerja adalah *healthy lifestyle* (2) Berbagai penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh *role*

* Alamat korespondensi: rizkiaputrinaga@gmail.com

stress terhadap hasil kerja auditor menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sehingga peneliti ingin menguji kembali hubungan *role stress* terhadap kepuasan kerja.

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang maksimal. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Lathifah, 2008:).

Ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif. Bagi karyawan dengan alternatif pilihan yang terbatas, akan berhasil jika mereka bisa, bentuk-bentuk aksi yang merusak ini secara ekstrim akibat pengabaian (Robbin, 2008:157).

Tindakan sabotase di atas akan sangat mempengaruhi hasil kerja yang diberikan yang nantinya membuat kepercayaan yang berkepentingan menurun. Krisis moral dalam dunia bisnis yang mengemukakan akhir-akhir ini memperlihatkan hasil kerja yang buruk dari para pelaku didunia akuntansi. Hal tersebut terlihat dari banyak kasus pelanggaran kode etik akuntansi yang terjadi di luar negeri maupun di Indonesia sendiri. Adapun skandal yang paling menghebohkan yaitu *Enron*, sebuah perusahaan energy yang berbasis di Amerika Serikat. Perusahaan tersebut diketahui melakukan *Window Dressing* dan manipulasi angka-angka laporan keuangan agar kinerjanya tampak baik (<http://yvesrey.wordpress.com>), rabu, 2015/04/08. Selain itu juga terdapat kasus mengenai *Xerox*, *Tyco* dan skandal akuntansi lainnya (table 1.1) yang termasuk dan *Top Ten Major Accounting Scandals*.

Tabel 1.1. 10 Skandal Akuntansi Besar di Dunia

No	Nama Perusahaan	Tuduhan Kasus Kecurangan
1.	Tyco International	CEO (Dennis Kozlowski) dan mantan CFO (Mark H. Swartz) dituduh melakukan pencurian sebesar \$600 juta dari perusahaan pada tahun 2002.
2.	Kanebo Limited	Melambungkan keuntungan sebesar \$2 milyar lebih dari 5 tahun periode.
3.	Waste Management, Inc	Laba meningkat sebesar \$17 milyar dengan masa manfaat penyusutan untuk asset tetap pada tahun 2002.
4.	Parmalat	Total hutang perusahaan lebih dari dua kali lipat yang tercatat di neraca. Pemalsuan dan kebangkrutan adalah tuduhan lainnya.
5.	Health South Corporation	Pendapatan perusahaan <i>Overstated</i> sebanyak 4700 persen dan \$14 milyar dilambungkan untuk memenuhi harapan investor.
6.	American International Group (AIG)	Perusahaan mempertahankan perjanjian <i>payoff</i> menguntungkan. Melakukan kecurangan permohonan penawaran asuransi dan melambungkan posisi keuangan sebesar \$2,7 milyar pada tahun 2005.
7.	World Com	Cash flow didongkrak \$3,8 milyar dengan mencatat <i>operating expenses</i> dengan <i>capital expense</i> .
8.	Enron Corporation	Menyembunyikan hutang dan mendongkrak laba lebih dari \$1 milyar, menyogok pejabat asing untuk memenangkan kontrak di luar Amerika.
9	Bank of Credit and Commerce International (BCCI)	Salah satu skandal terbesar dalam sejarah keuangan dengan kecurangan \$ 20 milyar lebih. Lebih dari \$13 milyar dana <i>unaccounted</i> . Tuduhan lainnya termasuk penyuapan, mendukung terorisme, <i>money laundering</i> , penyeludupan, penjualan teknologi nuklir, dan lain-lain.
10	Satyam Computer Service	Melambungkan nilai piutang (<i>overstated debtors</i>) sebesar \$100 milyar dan mencatat kewajiban lebih rendah dari yang seharusnya (<i>understated liability</i>) sebesar \$250 milyar yang dilakukan untuk kepentingan Ramalinga Raju (pendiri dan pemimpin Satyam Computer Service).

Sumber: <http://bizcovering.com/history/10-major-accounting-scandals/>

Di Indonesia beberapa tahun terakhir ini banyak sekali terjadi pembekuan izin praktek yang dilakukan oleh Menteri Keuangan. Pada tahun 2006, Menteri keuangan membekukan Izin Akuntan publik Justinus. Sanksi tersebut di berikan karena kantor akuntan publik (KAP) Johan & Rekan melakukan konspirasi dengan kliennya dalam penyajian laporan keuangan PT. Great River International Tbk tahun buku 2003. Berdasarkan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksaan Pasar Modal (Bapepam), terdapat indikasi penipuan dalam penyajian laporan keuangan. Pasalnya, Bapepam menemukan Kelebihan pencatatan atau *Overstatement* penyajian *account* penjualan dan piutang dalam laporan tersebut. kelebihan itu berupa penambahan aktiva tetap dan penggunaan dana hasil yang tanpa pembuktian. Akibatnya Great River kesulitan arus kas. Perusahaan tidak mampu membayar utang Rp. 250 milyar kepada Bank Mandiri dan gagal membayar obligasi senilai Rp.400 milyar (<http://www.mailarchive.com/>), rabu, 2015/04/08. Pada tahun 2009, Menteri Keuangan juga telah membekukan delapan akuntan publik dan KAP. Delapan akuntansi public dan KAP tersebut adalah KAP Drs. Basyiruddin Nur, KAP Drs. Hans Burhanuddin Makarao, KAP Drs. Soejono, KAP Drs. M. isjwara, dan KAP Drs. Abdul Azis B. Sanksi tersebut diberikan karena berbagai faktor, KAP

Drs. Basyiruddin Nur, dikenakan sanksi pembekuan selama 3 (tiga) bulan karena yang bersangkutan belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing (SA)- Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP).

Berdasarkan fenomena di atas, ketidakpuasan kerja akan merugikan masyarakat banyak. Selain itu ketidakpuasan kerja juga berhubungan dengan kesehatan dan pola hidup seseorang. Suatu dimensi yang sering diabaikan dari kepuasan kerja adalah hubungan dengan kesehatan karyawan.

Beberapa studi telah menunjukkan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung mudah menderita kemunduran kesehatan, mulai dari sakit kepala sampai penyakit jantung. Beberapa riset menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan peramal yang baik dari panjangnya usia dari pada kondisi fisik atau penggunaan tembakau. Studi ini menyarankan bahwa ketidakpuasan tampaknya meningkatkan kerawanan seseorang terhadap serangan jantung dan hal serupa (Robbin, 2008:157).

Kondisi *Healthy lifestyle* yang tidak baik akan berpengaruh terhadap kesehatan fisik jasmani dan hasil kerja yang berikan. Terkadang sering kali orang tidak sadar sedang mengorbankan kesehatannya sendiri demi pekerjaan. Misalnya, dengan bekerja hingga larut malam, bahkan tidak tidur sehari-hari demi menyelesaikan pekerjaan sebelum *deadline*. Padahal hal itu sangat berbahaya bagi kesehatan, bahkan bisa menyebabkan kematian. Adapun beberapa kasus baik diluar negeri maupun di Indonesia yang meninggal akibat *healthy lifestyle* yang di abaikan (Tabel 1.2).

Tabel 1.2. Kasus karyawan yang meninggal di tempat kerja

No	Nama (tahun)	Asal, umur	Kasus
1.	Li Jian Hua (2013)	Cina, 48 tahun	Li Jian Hua pegawai senior Komisi Regulator Perbankan China. Kasus ini sering di istilahkan sebagai guolaosi. Li Jian Hua meninggal akibat bekerja terlalu lama. Li kerap bekerja hingga tengah malam bahkan dini hari dan juga berkeliling ke 10 provinsi di China dan bertemu dengan 68 perusahaan pengelola keuangan.
2.	Jie pan (2011)	Cina, 25 tahun	Jie Pan seorang auditor dari KAP Pricewaterhouse Cooper meninggal akibat meningitis pada tahun 2011. Rekan kerja Jie mengaku para pegawai diberi pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan tanpa kerja lembur.
3.	Gabriel (2011)	Jepang, 24 tahun	Kasus Gabriel karyawan Ogilvy Public Relations Worldwide, meninggal dunia akibat serangan jantung dan ambruk di meja kerjanya.
4.	Mita (2014)	Indonesia, 25 tahun	Mita Diran seorang copywriter bekerja di agnsi iklan Young & Rubicam. Mita bekerja nonstop selama 30 jam karena menyelesaikan pekerjaan sebelum <i>deadline</i> . Mita mengonsumsi minuman penambah energi yang berkafein tinggi. Minuman tersebut memang dapat memberikan stimulan bagi tubuh, tetapi sifatnya hanya sementara dan sebenarnya tidak menghilangkan lelah (kompas.com 28/02/2015).

Sumber: <http://www.kompas.com>

Dalam penelitian Miller, Mur dan Cohen (1988) dalam Murtiasri dan Ghozali (2006) dinyatakan bahwa profesi auditor merupakan salah satu dari sepuluh profesi yang mengandung tingkat stres tertinggi di Amerika Serikat. Penelitian tersebut merujuk pada penelitian Baker (1977) yang menyatakan bahwa profesi akuntansi publik memiliki potensi konflik dan ketidakjelasan peran yang tinggi (Murtiasri dan Ghozali, 2006).

Stres dapat berdampak positif maupun negatif. Terdapat dua jenis stress yaitu *eustress* yang berdampak positif bagi kehidupan manusia dan *distress* yang memiliki dampak negatif. Stres pada tingkat tertentu justru dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan. Namun tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif yang dapat menimbulkan penurunan kinerja, ketidakpastian kerja serta dapat menimbulkan depresi dan kegelisahan (wiryathi *et al.*, 2014).

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 and Killough, 1989 dalam Jones *et al.*, 2010). Penelitian terdahulu menunjukkan adanya dampak negatif dari *stress* yang dialami oleh auditor. Situasi sulit dan *stress* yang dialami auditor dirasa semakin bertambah saat datangnya *busy season*. Selama *busy season* auditor dihadapkan pada tuntutan untuk menyelesaikan *deadline* dan secara bersamaan diharapkan untuk mampu memenuhi tanggungjawabnya secara pribadi pada keluarga (Jones *et al.*, 2010).

Salah satu sumber dari stres adalah terperangkapnya auditor dalam situasi di mana auditor tidak dapat lepas dari tekanan peran dalam pekerjaan. Penelitian Kahn, Wolve, Snoeck & Rosental (1964) dalam Murtiasri dan Ghozali (2006) menyatakan tekanan peran dalam pekerjaan muncul karena dua kondisi yang sering dihadapi oleh auditor, yaitu ambiguitas peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*). Selain kedua faktor tersebut, Schick, Gordon & Haka (1990) dalam Murtiasri dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa tekanan peran pada auditor juga di sebabkan karena beratnya beban pekerjaan yang menimbulkan kelebihan beban kerja (*role overload*). *Role overload* terjadi ketika auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki.

Stres karena peran atau tugas (*role stress*) yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasa terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja (Sopiah, 2008). Namun *stress* yang di timbulkan sering berkaitan dengan adanya sebuah konflik peran dan ketidakjelasan antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam dan diluar organisasi. Sedangkan ketidakjelasan peran muncul karena akibat dari tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Zaenal *et al*, 2007) dalam Ermawati *et al.*, (2014).

Karena adanya konflik peran dan ketidakjelasan peran merupakan suatu hal yang cukup berpengaruh dalam suatu pekerjaan yang dimana tidak hanya bagi auditor itu sendiri, dalam hubungannya dengan tekanan pekerjaan akan menimbulkan dampak, dimana kepuasan kerja tidak sesuai, dan menurunkan tingkat suatu kinerja individu yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan harapan organisasi atau masing-masing individu tersebut (Ermawati *et al.*, (2014).

Tipe stres yang berdampak negatif atau disfungsional (*distress*) pada kinerja disebut dengan istilah *burnout* (Utami dan Nahartyo, 2013). *Burnout* merupakan istilah yang pertama diutarakan oleh Freudenberg (1974) yang merupakan representasi dari sindrom *stress* secara psikologis, yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan-tekanan pekerjaan (Murtiasri dan Ghazali, 2006). *Burnout* merupakan sindrom psikologis dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja, yang muncul di antara individu-individu yang bekerja dengan orang lain. Fogarty *et al.*, (2000) dalam Wiryathi (2014) mencatat bahwa gejala-gejala *burnout* terjadi pada profesi akuntansi publik atau auditor, auditor internal, dan akuntan manajemen.

Penelitian mengenai *stress* dan *burnout* pada profesi akuntan publik atau auditor semakin banyak dilakukan, karena stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan (Ermawati *et al.*, (2014). Stres yang berlebihan yang dialami auditor juga dapat berdampak negatif seperti meningkatkan absensi, produktivitas yang rendah, tingkat *turnover* karyawan tinggi, dan ketidakpuasan kerja.

Menurut Robbin (2008) menuliskan bahwa tingkat *stress* dan ketegangan yang menumpuk di tempat kerja dapat memperburuk suasana hati karyawan sehingga menyebabkan mereka mengalami emosi negatif. Hal seperti ini di khawatirkan akan berdampak negatif pada hasil kerja auditor, penurunan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan meningkatkan keinginan untuk berpindah tempat kerja. Untuk itu secara organisasi maupun individu, seorang auditor perlu memiliki mekanisme yang mampu meminimalisasi *role stress* (*role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload*) yang di alami agar mampu mempertahankan *job satisfaction*, *job performance* dan mengurangi *turnover intention*.

Karena begitu banyak dampak negatif dari *role stress* maka auditor perlu segera mengatasi dengan adanya mekanisme yang berkesinambungan agar nantinya tidak menimbulkan ketidakefektifan organisasi. Salah satu solusi yang belum banyak dikaji dalam penelitian akuntansi keprilakuan dan saat ini banyak disoroti oleh berbagai disiplin ilmu untuk mengatasi *stress* adalah *healthy lifestyle*.

Dari beberapa fenomena yang telah di jelaskan dapat di simpulkan bahwa seseorang dapat mengabaikan kesehatan mereka akibat menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak sebelum *deadline*. Mengonsumsi minuman yang banyak mengandung kafein yang tinggi dan menerima pekerjaan yang sangat banyak dan tidak dapat di selesaikan tanpa lembur. Namun bisa saja salah satu faktor terjadinya kasus di atas selain mengabaikan kesehatan mereka adalah faktor *role stress* (*role ambiguity*, *role overload* dan *role conflict*). Auditor di hadapkan pada potensial konflik peran maupun ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya (Fanani *et al.*, 2007).

Akan tetapi kasus diatas dapat atasi dengan sebuah mekanisme yang mampu mengatasi *role stress* pada auditor dan memperbaiki *job satisfaction* yang dihasilkan auditor. *Psychological well-being* memegang peranan yang cukup penting dalam mengatasi *role stress* dan mempertahankan atau memperbaiki *job satisfaction*. Baik tidaknya kualitas *psychological well-being* individu sangat berkaitan erat dengan seberapa baik kualitas *healthy lifestyle* yang dijalani oleh setiap individu. WHO menyatakan bahwa aktivitas fisik memegang peranan penting untuk mendapatkan tubuh yang sehat dan *psychological well-being* yang tinggi. Tingkat stres kerja yang tinggi diyakini dapat diatasi oleh setiap individu, apabila setiap individu memiliki *psychological well-being* yang baik.

Healthy lifestyle merupakan kebiasaan mempertahankan latihan fisik secara rutin, menjalankan diet seimbang, kebiasaan tidur dengan baik dan menghindari konsumsi alkohol dan tembakau (Danna dan Griffin 1999, dalam Jones *et al.*, 2010). Perilaku hidup sehat sangat berkaitan dengan *psychological well-being*.

Psychological well-being merupakan 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. Individu yang bersangkutan juga dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1989 dalam Rahayu, 2008).

Menurut Jones *et al.*, (2010) dampak negatif *role stress* terhadap *job outcomes* yang di mediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, dapat diminimalisasi dengan *healthy lifestyle* yang di mediasi oleh *vitality* dan *psychological well-being*. *Role stress* yang mampu dikelola dengan baik melalui pengaruh *healthy lifestyle* terhadap *psychological well-being* pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, *job performance* dan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti **Pengaruh *Healthy lifestyle*, *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap *Job Satisfaction* di Mediasi Oleh *Job Burnout* dan *Psychological Well-being* (Studi Empiris Pada Auditor Internal di Kementerian RI)**. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jones *et al.*, (2010). Namun pada penelitian ini penulis mempersempit ruang lingkup variabelnya, karena menyesuaikan dengan dengan kondisi Indonesia yang memiliki perbedaan dengan Amerika Serikat dan variabel terdahulu besar (global) dan tidak spesifik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sejauh mana *healthy lifestyle* dan *role ambiguity* berpengaruh terhadap *job satisfaction*?

- b. Sejauh mana *healthy lifestyle*, *role ambiguity*, dan *role conflict* mempengaruhi *job burnout* dan pengaruhnya terhadap *job satisfaction*?
- c. Sejauh mana *healthy lifestyle*, *role ambiguity*, dan *role conflict* mempengaruhi *psychological well-being* dan pengaruhnya terhadap *job satisfaction*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal berikut:

- a. Untuk menguji secara empiris apakah *healthy lifestyle* dan *role ambiguity* berpengaruh terhadap *job satisfaction*.
- b. Untuk menguji secara empiris apakah *healthy lifestyle*, *role ambiguity*, dan *role conflict* mempengaruhi *job burnout* dan pengaruhnya terhadap *job satisfaction*.
- c. Untuk menguji secara empiris apakah *healthy lifestyle*, *role ambiguity*, dan *role conflict* mempengaruhi *psychological well-being* dan pengaruhnya terhadap *job satisfaction*.

2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Theoretical Framework

2.1.1. Teori Keprilakuan

Teori keprilakuan adalah suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia. Dalam ilmu keprilakuan terdapat tiga *contributor* utama, yaitu psikologi, sosiologi dan psikologi sosial. Ketiganya dapat menjelaskan dan menggambarkan perilaku manusia. Perilaku manusia sendiri dipengaruhi oleh: (1) struktur karakter (*character structure*) seperti kepribadian, kebiasaan dan tingkah laku; struktur sosial (*social structure*) seperti ekonomi, politik, dan agama; (3) dinamika kelompok (*dynamic group*) yang merupakan kombinasi dan struktur karakter dengan struktur sosial. Psikologi dan psikologi sosial memberikan kontribusi banyak dalam perkembangan keprilakuan yaitu kepribadian, sikap motivasi, persepsi, nilai, dan pengalaman (setyorini, 2011). Berdasarkan penelitian Argyris (1952) dalam Murtiasri dan Ghazali (2006) tumbuh kesadaran untuk mengintegrasikan ilmu-ilmu keprilakuan terutama ilmu psikologi dalam penelitian bidang akuntansi.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, teori ini berusaha menjelaskan mengenai aspek perilaku manusia dalam organisasi, khususnya auditor internal yaitu meneliti bagaimana perilaku auditor dengan adanya tekanan peran (*role stress*) yang di hadapi dan hubungannya dengan *healthy lifestyle*, *psychological well-being auditor*, *job burnout* dan *job satisfaction*.

2.1.2. *Role Theory*

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 *et al.*, (1964) dalam 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 (*role theory*) juga menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding dengan individu lain (Rizzo, House dan Lirtzman, 1970).

Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya. Untuk dapat berinteraksi satu sama lain, orang-orang memerlukan cara tertentu guna mengantisipasi perilaku orang lain. Peran melakukan fungsi ini dalam sistem sosial. Seseorang memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun di luar itu. Masing–masing peran menghendaki perilaku yang berbeda–beda. Dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seorang karyawan mungkin memiliki lebih dari satu peran, seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, penyelia, anggota serikat pekerja, dan wakil dalam panitia keselamatan kerja (Agustina, 2009).

Dengan melihat banyaknya peran yang harus dialami oleh auditor internal dalam kehidupan sehari-hari, sangat jelas bahwa teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis setiap hubungan dalam interaksi sosial yang melibatkan auditor. Dengan demikian, teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis setiap hubungan antar individu, individu dengan kumpulan individu, atau antar kumpulan individu.

2.1.3. *Role Ambiguity*

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). Lebih lanjut, *role ambiguity* juga dapat muncul ketika ada harapan dari pihak lain (misalnya rekan kerja, atasan, dan klien) yang dipersepsikan tidak jelas Singh (1998) dalam Astriana (2010).

Munculnya ketidakjelasan peran dikarenakan akibat tidak adanya informasi yang disampaikan oleh seseorang dan kurangnya pengetahuan mengenai peran yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut menyebabkan seseorang tidak mengetahui perannya dengan baik dan tidak menjalankan perannya sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.4. *Role Conflict*

Robbins (2008) mendefinisikan *role conflict* sebagai sebuah situasi di mana seorang individu dihadapkan pada ekspektasi-ekspektasi peran yang berlainan. Pada situasi ekstrem, hal tersebut meliputi situasi dimana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan. Ekspektasi peran adalah apa yang diyakini oleh orang lain mengenai bagaimana seorang individu harus bertindak pada suatu situasi.

Konflik peran terjadi bilamana penyesuaian terhadap seperangkat harapan tentang pekerjaan bertentangan dengan seperangkat harapan yang lain. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang profesional sering menerima dua perintah sekaligus. Perintah pertama bersumber dari kode etik profesi, sedangkan perintah kedua bersumber dari sistem pengendalian yang berlaku di perusahaan. Apabila seorang profesional bertindak mengikuti kode etik, maka ia merasa tidak berperan sebagai karyawan perusahaan yang baik. Sebaliknya, apabila ia bertindak mengikuti prosedur perusahaan, maka ia akan merasa bertindak tidak profesional. Menurut Gibson (1993:259) ada beberapa konflik peran yaitu :

- a. Konflik Peranan-Orang (*Person-Role Conflict*)
- b. Konflik Di Dalam Peranan (*Intrarole Conflict*)
- c. Konflik Antarperanan (*Interrole Conflict*)

Nimran (2004:102) menyatakan bahwa diantara ciri-ciri dari seseorang yang berada di dalam konflik peran sebagai berikut:

- a. Mengerjakan hal-hal yang tidak perlu.
- b. Terjepit diantara dua atau lebih kepentingan yang berbeda (atasan dan bawahan atau sejawat).
- c. Mengerjakan sesuatu yang diterima oleh pihak yang satu tidak oleh pihak yang lain.
- d. Menerima perintah dan permintaan yang bertentangan.
- e. Mengerjakan sesuatu atau berhadapan dengan keadaan dimana saluran komando dalam organisasi tidak dipatuhi.

2.1.5. *Job satisfaction*

Mayoritas definisi kepuasan kerja atau *job satisfaction* diambil atau diadaptasi dari bidang psikologi. *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). *Job satisfaction* juga dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008).

Robbins (2008) menuliskan beberapa respon yang mungkin diberikan oleh individu kepada organisasi yang tidak mengalami *job satisfaction*. Respon tersebut antara lain:

- a. Keluar: Respon ini ditandai dengan perilaku individu yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi. Perilaku ini dapat diindikasikan dengan mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
- b. Aspirasi: Respon ini ditandai perilaku individu yang secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi yang dialami. Perilaku ini dapat diindikasikan dengan menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan aktif bergerak dalam serikat pekerja.
- c. Kesetiaan: Respon ini ditandai dengan perilaku individu yang cenderung pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Perilaku ini dapat diindikasikan dengan sikap individu yang tetap membela organisasi dari “serangan-serangan” pihak eksternal.

d. Pengabaian: Respon ini ditandai dengan perilaku individu yang cenderung pasif, tidak peduli, dan individu menjadi bersikap lebih buruk terhadap organisasi. Perilaku ini diindikasikan dengan ketidakhadiran atau keterlambatan yang berkelanjutan dan angka kesalahan yang terus meningkat.

2.1.6. *Job Burnout dan Psychological Well-being*

Menurut Murtiasri dan Ghazali (2006) *job burnout* representasi dari sindrom *psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan), ditengarai mampu memperbaiki pengaruh *role stressor* terhadap *job outcomes* dari negatif - disfungsional (*distress*) menjadi positif - fungsional (*eustress*).

Definisi *burnout* juga dinyatakan oleh Feldman and Weitz (1988) dalam Jones *et al.*, (2010) yang menyatakan bahwa *job burnout* adalah hasil dari akumulasi efek *role stress*. *Role stress* yang terdiri atas tiga dimensi (*role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) mungkin tidak akan menimbulkan dampak yang berlebihan jika terjadi tidak secara bersamaan, namun saat ketiga hal tersebut dialami secara bersamaan hal tersebut dapat menutupi sumber daya individu (Feldman dan Weitz, 1988) dalam Jones *et al.*, (2010).

Sedangkan menurut Sharma (2007) dalam Abbas *et al.*, (2012) *burnout* di definisikan sebagai status mental, fisik dan kelelahan emosional, yang biasanya di akibatkan dari *stress* yang terus menerus. Salah satu definisi *burnout* dapat diketahui dari Cordes & Dougherty (1993) dalam Murtiasri dan Ghazali (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*).

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. Individu yang bersangkutan juga dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1989 dalam Arifin dan Rahayu, 2008). Ryff (1995) memaparkan enam dimensi *psychological well-being* berikut ini:

- a. Dimensi Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*)
- b. Dimensi Relasi Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*)
- c. Dimensi Autonomi (*Autonomy*)
- d. Dimensi Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)
- e. Dimensi Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)
- f. Dimensi Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

2.1.7. *Healthy Lifestyle*

Menurut KBBI sehat didefinisikan sebagai keadaan yang baik seluruh badan dan bagian-bagiannya. Definisi lain diberikan oleh Danna dan Griffin (1999) dalam Jones *et al.*, (2010) 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.

Menurut WHO, setidaknya ada empat hal utama yang harus menjadi perhatian dalam menjalankan *healthy lifestyle*. Empat hal tersebut adalah:

- a. Rokok dan produk-produk tembakau lainnya
- b. Aktivitas fisik
- c. Makanan sehat dan asupan nutrisi berimbang
- d. Membatasi minuman beralkohol

2.2. *Kerangka Berfikir*

Hubungan logis antara variabel dalam penelitian ini akan dipaparkan dan divisualisasikan sebagai berikut. *Role stressor* terdiri atas dua dimensi yaitu, *role ambiguity* dan *role conflict*. *Job burnout* dan *psychological well-being* berperan sebagai variabel mediating dalam penelitian ini. Adapun variabel endogen dalam penelitian ini adalah *job satisfaction*. Tingginya tingkat *role ambiguity*, *role* dan *conflict*, akan berhubungan negatif dengan *job satisfaction*. Dalam penelitian ini, hubungan antara *role stressor* terhadap *job satisfaction* dianalisis melalui pengaruh-pengaruh yang diberikan oleh *role stressor* terhadap *job satisfaction* 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 satisfaction*. *Role stressor* yang berlarut-larut akan menumbuhkan *job burnout* dan menurunkan tingkat *psychological well-being* auditor dan berakibat buruk terhadap *job satisfaction*.

Menerapkan *healthy lifestyle* dalam kehidupan sehari-hari merupakan salah satu upaya dari tingkat individu untuk mengatasi *role stressor* yang dialami auditor. *Healthy lifestyle* yang diterapkan oleh auditor diharapkan dapat meningkatkan *psychological well-being* masing-masing individu. Kebugaran tubuh dan kualitas psikologi yang baik akan membantu auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akhirnya kualitas *job satisfaction* dapat ditingkatkan.

2.3. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan masalah yang telah diungkapkan di atas maka terdapat hipotesis dalam penelitian ini yaitu

2.3.1. *Healthy lifestyle* dan *role ambiguity* terhadap *job satisfaction*

Secara umum *role stress* dibagi ke dalam tiga dimensi yaitu *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload*. *Role ambiguity* akan muncul jika tidak ada informasi atau pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan peran atau tugas (Wiryathi *et al.*, 2014). *Role ambiguity* juga mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan, metoda-metoda untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu. Karena adanya ketidakjelasan peran merupakan suatu hal yang cukup berpengaruh dalam suatu pekerjaan yang dimana tidak hanya bagi auditor itu sendiri, dalam hubungannya dengan tekanan pekerjaan akan menimbulkan dampak, dimana kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam suatu kepuasan kerja tidak sesuai, dan menurunkan tingkat suatu kinerja individu yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan harapan organisasi (Ermawati *et al.*, 2014).

Karena begitu banyak dampak negatif dari *role ambiguity* yang berkaitan dengan *job satisfaction*. Maka *healthy lifestyle* memiliki peranan dalam mengatasi *role ambiguity*. Jones *et al.*, (2010) mengatakan bahwa *healthy lifestyle* merupakan aktivitas mempertahankan program pelatihan fisik rutin, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk alkohol dan tembakau. Terdapat hubungan antara kesehatan fisik dan mental terhadap kepuasan kerja. Dari satuan kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi *longevity* atau panjang umur atau rentang kehidupan (Shaleh dan Nisa, 2006). Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling megukuhkan sehingga peningkatan dari satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lainnya (shaleh dan Nisa, 2006).

Hasil penelitian Jones *et al.*, (2010) menyatakan bahwa *healthy lifestyle* memiliki perpengaruh terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja), sedangkan *role ambiguity* yang merupakan bagian dari *role stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* yang merupakan bagian dari *job outcomes* (hasil kerja). Sedangkan dalam penelitian Sinaga dan Sinambela (2013) *role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian di atas didukung dengan penelitian Agustina (2009) yang menyatakan bahwa *role tress* (*role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload*) secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap *job satisfaction* dan *job performance*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ling *et al.*, (2014) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *role ambiguity* terhadap *job satisfaction*. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1. *Healthy lifestyle* berpengaruh terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja)

H2. *Role ambiguity* berpengaruh terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja)

2.3.2. *Healthy lifestyle*, *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap *job satisfaction* melalui *job burnout*

Penelitian mengenai *healthy lifestyle* dengan *job burnout* belum banyak dilakukan. Jones *et al.*, (2010) yang menyatakan bahwa efek negatif dari kelelahan kerja (*job burnout*) dapat dikurangi

dengan *healthy lifestyle*. Kelelahan kerja yang berlarut-larut akan menimbulkan kesehatan karyawan akan menurun dan akan berdampak terhadap kepuasan kerja seseorang. Robbins (2001) memaparkan hal yang sering diabaikan dari kepuasan kerja adalah kesehatan karyawan. Beberapa studi telah menunjukkan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung mudah menderita kemunduran kesehatan, mulai dari sakit kepala sampai sakit jantung. Beberapa riset bahkan menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan peramal yang baik dari perpanjangan usia.

Namun bukan hanya *healthy lifestyle* auditor saja yang dapat menurunkan *job burnout*. Namun *role stress* memiliki peranan dalam menaikkan *job burnout* seseorang. Freudenberger (1980) dalam Jones *et al.*, (2010) memaparkan bahwa *burnout* terjadi setelah melalui periode waktu yang panjang dan melewati beberapa tahapan. Beberapa individu dapat melewati tahapan-tahapan tersebut, namun ada pula beberapa individu yang mengalaminya secara tumpang tindih. Tahapan-tahapan tersebut adalah tekanan untuk membuktikan diri sendiri, bekerja lebih keras, pengabaian kebutuhan, penempatan konflik yang tidak tepat, revisi nilai-nilai, penyangkalan munculnya masalah, penarikan diri dengan menjadi penyendiri, perubahan perilaku, kekosongan dalam diri, depresi dan kehancuran mental dan fisik. Menurut Utami dan Nahartyo (2013) *job burnout* ditandai dengan kondisi kehilangan energi dan adanya perasaan bahwa sumber daya emosional seseorang telah habis terpakai. Seseorang yang mengalami kondisi ini akan kehilangan energi, semangat hidup, dan kepercayaan diri dengan orang lain Larson (2011) dalam Utami dan Nahartyo (2013). Sedangkan dalam penelitian Cordes dan Dougherty (1993) dalam Murtiasri dan Ghazali (2006) mendeskripsikan *burnout* sebagai 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*).

Hasil penelitian Jones *et al.*, (2010) mengungkapkan adanya hubungan positif antara *role ambiguity* dan *role overload* dengan *job burnout*, namun menemukan tidak adanya pengaruh *role conflict* pada *job burnout*. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Murtiasri dan Ghazali (2006) terdapat adanya hubungan positif antara *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* dengan *job burnout* yang di alami auditor, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Gratia dan Septiani (2014) yang menyatakan bahwa *role ambiguity* dengan *job burnout* menunjukkan adanya

hubungan yang positif, namun *role conflict* dengan *job burnout* menunjukkan adanya hubungan yang negatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Nahartyo (2013) mengungkapkan adanya hubungan positif antara *role conflict* dan *role overload* terhadap *job burnout*, namun tidak membuktikan adanya pengaruh *role ambiguity* dengan *job burnout*. Jawahar *et al.*, (2007) dan Ghorpade *et al.*, (2011) dalam Wiryathi *et al.*, (2014) menemukan *role conflict* berpengaruh positif pada *job burnout*, namun penelitian Riantiningtyas (2009) dalam Wiryathi *et al.*, (2014) menemukan bahwa *job burnout* auditor dipengaruhi oleh *role conflict*, sedangkan *role ambiguity* dan *role overload* tidak memengaruhi *burnout* auditor. Kalbers *et al.*, (2005) dalam Wiryathi *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa *role conflict* sebagai penyebab terjadinya *job burnout*. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Forgy *et al.*, (2000) dalam Wiryathi *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif *role conflict* pada *burnout*. Penelitian mengenai *Job burnout* terhadap *job satisfaction* dilakukan oleh Gratia dan Septiani (2014) yang menyatakan bahwa *job burnout* dengan *job satisfaction* menunjukkan adanya hubungan yang negatif.

Berdasarkan pemaparan di atas hubungan antara *role stressor* dan *job burnout* dapat dirumuskan ke dalam hipotesis berikut:

H3. *Healthy lifestyle* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *job burnout*

H4. *Role ambiguity* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *job burnout*

H5. *Role conflict* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *job burnout*

2.3.3. *Healthy lifestyle*, *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap *job satisfaction* melalui *psychological well-being*

Cordes dan Dougherty (1993) 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 *psychological well-being* dengan ciri-ciri timbulnya sindrom sakit kepala, insomnia, dan berbagai masalah pencernaan. *Burnout* juga membawa konsekuensi terhadap *psychological well-being*, yang ditandai dengan penurunan penghargaan diri,

depresi, kegelisahan, ketidakberdayaan, dan menjadi cepat marah. Dampak berbahaya *burnout* menjadi jelas pada hubungan interpersonal dengan keluarga, teman, dan rekan kerja.

Ryan dan Frederick (1977) dalam Jones *et al.*, (2010) menemukan bahwa bahwa vitalitas seseorang, secara subjektif berkaitan dengan *somatic issues* dan *physical concern*. Lebih lanjut, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa vitalitas 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.

Dengan melihat konsekuensi yang ditimbulkan oleh *role stress* yang dialami individu maupun organisasi, Danna dan Griffin (1999) dalam Jones *et al.*, (2010) menekankan diperlukan adanya intervensi untuk meningkatkan *coping mechanisme* pada tingkat individual.

Lazarus dan Folkman (1984) dalam Jones *et al.*, (2010) menyarankan bahwa usaha meningkatkan *physical well-being* dianggap memberi sebuah pengaruh positif pada *psychological well-being*. *Physical well-being* adalah bentuk kualitas fisik yang dapat berupa aktivitas berolahraga. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa aktivitas berolahraga berkaitan dengan peningkatan *psychological well-being*.

Jones *et al.*, (2010) menyatakan bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* yang merupakan salah satu dari *role stress* tidak berpengaruh terhadap *psychological well-being*. Penelitian yang di lakukan oleh Jones *et al.*, (2010) menyatakan bahwa *healthy lifestyle* dapat meningkatkan *psychological well-being*. Tetapi dalam penelitian Gratia dan Septiani (2014) yang menyatakan bahwa gaya hidup sehat dengan *psychological well-being* menunjukkan adanya hubungan yang negatif. Dalam penelitiannya Jones *et al.*, (2010) menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* yang merupakan salah satu dari *job outcomes*. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gratia dan Septiani (2014) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* terhadap *job satisfaction* menunjukkan adanya hubungan yang positif.

Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H6. *Healthy lifestyle berpengaruh terhadap job satisfaction melalui Psychological well-being*

H7. *Role ambiguity berpengaruh terhadap job satisfaction melalui Psychological well-being*

H8. *Role conflict berpengaruh terhadap job satisfaction melalui Psychological well-being*

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal baik senior maupun junior, wanita maupun laki-laki, yang bekerja pada instansi pemerintah yaitu Kementerian RI yang berada disekitar wilayah Jakarta.

3.2. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan variabel eksogen, variabel endogen, dan variabel mediating yang melibatkan enam variabel penelitian. Berikut ini pemaparan terkait dengan variabel penelitian dan definisi operasional variabel.

- a. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *healty Lifestyle* dan *role stress* yang terdiri atas dua dimensi yaitu *role ambiguity*, dan *role conflict*.
- b. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah yang terdiri atas satu dimensi yaitu *job satisfaction*.
- c. Variabel mediating dalam penelitian ini adalah *job burnout*, dan *psychological well-being*.

3.3. Role Ambiguity

Role ambiguity dapat mengarahkan auditor pada ketidakpastian berkaitan dengan ekspektasi *supervisor* dan klien (Senatra 1980, Khan *et al.*, 1964 dalam Jones *et al.*, 2010). Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan Rizzo *et al.*, pada tahun 1970. Dalam penelitian ini responden diminta untuk menjawab empat pertanyaan dengan skala like likert 1 – 5 yang digunakan untuk mengukur *role ambiguity* dari 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat *role ambiguity* yang dialami responden.

3.4. Role Conflict

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). Pada

situasi ekstrem, hal tersebut meliputi situasi saat dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan (Robbins, 2008).

Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan Rizzo *et al* pada tahun 1970. Setiap responden diminta untuk menjawab lima pertanyaan dengan skala like likert 1 - 5 yang digunakan untuk mengukur *role conflict* dari 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat *role conflict* yang dialami responden.

3.5. *Job Burnout*

Job burnout adalah hasil dari akumulasi efek *role stress*. *Role stress* yang terdiri atas tiga dimensi (*role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) mungkin tidak akan berlebihan jika terjadi tidak secara bersamaan, namun saat ketiga hal tersebut dialami secara bersamaan hal tersebut dapat menutupi sumber daya individu (Feldman dan Weitz 1988 dalam Jones *et al.*, 2010). Variabel ini berperan sebagai variabel mediating dan diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* yang dikembangkan oleh Maslach pada tahun 1982. Responden diminta untuk menjawab enam pertanyaan dengan skala like likert 1 – 5 dari 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Skor yang rendah menunjukkan bahwa responden tidak mengalami *job burnout* atau mengalami pada tingkat yang rendah.

3.6. *Healthy Lifestyle*

Healthy lifestyle didefinisikan sebagai aktivitas mempertahankan program pelatihan fisik secara rutin, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk-produk yang mengandung alkohol dan tembakau (Danna dan Griffin 1999 dalam Jones *et al.*, 2010). Pada penelitian ini *healthy lifestyle* diukur menggunakan *Exercise Orientation Questionnaire* (EOQ) yang dikembangkan oleh Yates *et al.*, pada tahun 1999. Responden diminta untuk menjawab sembilan pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel *healthy lifestyle* dari 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Pertanyaan disusun menggunakan skala like likert 1 – 5, skor yang rendah menunjukkan masih rendahnya kebiasaan *healthy lifestyle* yang dilakukan oleh responden.

3.7. *Job Satisfaction*

Pada penelitian ini *job satisfaction* (kepuasan kerja) 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). Variabel ini diukur menggunakan Hoppock's Scale. Para responden penelitian ini diminta untuk menjawab empat buah pertanyaan dengan skala like likert 1 – 5 dari 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Skor yang rendah menunjukkan tingkat *job satisfaction* yang rendah pada responden.

3.8. Metode penentuan sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara non probabilitas atau pemilihan non random yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel yang mudah (*convenience sampling*), yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya (Sekaran, 2009:136). Metode ini dipilih karena pada saat ini tidak ditemukan direktori yang mampu menyediakan data mengenai jumlah valid seluruh auditor Internal.

3.9. Metode pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner penelitian yang dikirimkan langsung kepada responden penelitian. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2009:60).

3.10. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan di dalam memecahkan masalah. Sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik Deskriptif dan *structural equation model* (SEM).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Statistik Deskriptif

Berdasarkan data pengiriman dan pengembalian kuesioner penelitian, tingkat pengembalian yang digunakan (*usable respon rate*) sebesar 85,37%. Rincian penerimaan dan pengembalian jawaban kuesioner dapat dilihat dalam pada tabel rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner.

4.2. Hasil Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Reliabilitas

Secara keseluruhan (total) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,759 menguatkan pernyataan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner memiliki sifat konsistensi yang tinggi.

4.2.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pearson correlation. Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikannya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

4.2.3. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel di bawah dapat dilihat bahwa beberapa indikator tidak berdistribusi secara normal, karena memiliki nilai cr kurtosis dan cr skewness diluar batas torelansi (-2,58 sampai +2,58). Beberapa indkator tersebut adalah PWB3, RA1, RA2, RA3, Pada baris bagian akhir juga ditunjukkan bahwa secara keseluruhan (*Multivariate*) data juga tidak dapat di anggap normal (*Multivariate* 3,017). Akan tetapi data masih dapat diterima dalam penelitian, karena untuk penelitian keprilakuan seperti pemasaran, sumber daya manusia, psikologi, atau ilmu sosial lainnya data tidak harus normal.

Regression Weights

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PWB	<---	RC	-2.822	1.958	-1.441	.150	
JB	<---	RA	.605	.315	1.920	.055	
JB	<---	RC	1.091	.218	5.005	***	
PWB	<---	HLS	3.396	2.179	1.559	.119	
PWB	<---	RA	-4.280	3.038	-1.409	.159	
JB	<---	HLS	.714	.334	2.138	.033	
JS	<---	HLS	2.433	.757	3.216	.001	
JS	<---	RA	.218	.269	.812	.417	
JS	<---	PWB	<u>-1.579</u>	.444	-3.553	***	
JS	<---	JB	-.734	.194	-3.778	***	

Sumber: Data diolah, 2015

Uji Pengaruh *healthy Lifestyle* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* akan tetapi *role ambiguity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Tabel di atas menunjukkan bahwa *healthy lifestyle* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* dan *role ambiguity* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil ini dibuktikan dengan adanya nilai t hitung atau nilai CR (*critical ratio*) sebesar 3,216 yang artinya lebih besar dari 1,96 ($3,216 > 1,96$) dan nilai probability atau nilai p sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,005 ($0,001 < 0,005$). Dan nilai t hitung atau nilai CR (*critical ratio*) sebesar 0,812 yang artinya lebih kecil dari 1,96 ($0,812 < 1,96$) dan nilai probability atau nilai p sebesar 0,147 ($0,147 > 0,005$).

Uji pengaruh *healthy lifestyle* berpengaruh signifikan terhadap *job burnout*, *role ambiguity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job burnout*, *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap *job burnout*, akan tetapi *job burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Pada tabel di atas di jelaskan bahwa *Healthy Lifestyle* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job burnout*. Hasil ini di buktikan dengan adanya nilai t hitung atau nilai CR (*critical ratio*) sebesar 2,138 yang lebih besar dari 1,96 ($2,138 > 1,96$) dan nilai *probability* atau nilai p sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,033 < 0,05$). *Role ambiguity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job burnout*. Hal tersebut di tunjukkan dengan adanya nilai t hitung atau nilai CR (*critical ratio*) sebesar 1,920 yang lebih kecil dari 1,96 ($1,920 < 1,96$) dan nilai *probability* atau nilai p sebesar 0,055 yang lebih besar dari 0,05 ($0,055 > 0,05$). *Role conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job burnout*. Hasil ini di buktikan dengan adanya nilai t atau nilai CR (*critical ratio*) sebesar 5,005 yang lebih besar dari 1,96 ($5,005 > 1,96$) dan nilai *probability* atau nilai p sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Akan tetapi *job burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil tersebut di tunjukkan dengan adanya nilai t atau nilai CR (*critical ratio*) sebesar -3,778 yang lebih kecil dari 1,96 ($-3,778 < 1,96$) dan nilai probability atau nilai p sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Uji pengaruh *Healthy Lifestyle* tidak berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*, *role ambiguity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological well-being*, *role conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological well-being*, akan tetapi *Psychological well-being* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Pada tabel di atas di jelaskan bahwa *healthy lifestyle* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being*. Hasil ini di buktikan

dengan adanya nilai t hitung atau nilai CR (*critical ratio*) sebesar 1,559 yang lebih kecil dari 1,96 ($1,559 < 1,96$) dan nilai *probability* atau nilai p sebesar 0,119 yang lebih besar dari 0,05 ($0,119 > 0,05$). *Role ambiguity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*. Hal tersebut di tunjukkan dengan adanya nilai t hitung atau nilai CR (*critical ratio*) sebesar -1,409 yang lebih kecil dari 1,96 ($-1,49 < 1,96$) dan nilai *probability* atau nilai p sebesar 0,159 yang lebih besar dari 0,05 ($0,159 > 0,05$). *Role conflict* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *psychological well-being*. Hasil ini di buktikan dengan adanya nilai t atau nilai CR (*critical ratio*) sebesar -1,441 yang lebih kecil dari 1,96 ($-1,441 < 1,96$) dan nilai *probability* atau nilai p sebesar 0,150 yang lebih besar dari 0,05 ($0,150 > 0,05$). Akan tetapi *psychological well-being* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil tersebut di tunjukkan dengan adanya nilai t atau nilai CR (*critical ratio*) sebesar -3,553 yang lebih kecil dari 1,96 ($-3,553 < 1,96$) dan nilai *probability* atau nilai p sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$).

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

Responden penelitian ini berjumlah 150 auditor internal di 11 Kementrian RI yang berada di DKI Jakarta pada tahun 2015. Setelah data diolah dengan model persamaan strukturan (*structural equation model*) yang sebelumnya memenuhi kesahihan dan reliabilitas angket, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

a. *Healthy lifestyle* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* akan tetapi *role ambiguity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Temuan ini mengindikasikan bahwa seorang auditor yang mempertahankan *healthy lifestyle* dengan melakukan program latihan fisik secara teratur seperti senam, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk alkohol dan tembakau merupakan cara auditor untuk menghasilkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang baik. *Healthy lifestyle* yang baik di harapkan dapat membantu pekerjaan auditor sehari-hari dan menciptakan kepuasan kerja. Seorang auditor banyak mengalami ketidakjelasan peran

(*role ambiguity*) di dalam sebuah organisasi juga tidak dapat mewujudkan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

b. *Healthy lifestyle, role conflict* dan *role ambiguity* tidak mempengaruhi *job burnout* terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *healthy lifestyle, role conflict* dan *role ambiguity* sebagai faktor yang tidak dominan dalam menentukan kepuasan kerja auditor. Secara implisit *healthy lifestyle* dan dapat meningkatkan *job satisfaction* selama auditor tersebut mempraktekkan *healthy lifestyle* dalam kehidupan sehari-harinya. Secara implisit juga, hal yang menarik dari hasil penelitian ini adalah auditor yang mengalami *role conflict* mempengaruhi kepuasan kerja auditor (*job satisfaction*).

c. *Healthy lifestyle, role conflict* dan *role ambiguity* tidak mempengaruhi *psychological well-being* terhadap *job satisfaction*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *healthy lifestyle, role conflict* dan *role ambiguity* tidak dapat mempengaruhi *job satisfaction* melalui *psychological well-being*. Tidak semua auditor yang menerapkan *healthy lifestyle* dengan baik dalam kehidupan sehari-hari mempunyai pengaruh terhadap *psychological well-beingnya* dan pengaruhnya terhadap *job satisfaction*. Tetapi secara implisit *healthy lifestyle* dapat mempengaruhi *job satisfaction*. Begitu juga dengan auditor yang memiliki kekurangan cukup informasi untuk menyelesaikan perannya, atau auditor tersebut mengalami ketidaksesuaian antara permintaan dan komitmen suatu peran di sebuah organisasi tentu saja tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan *psychological well-being* seorang auditor. Sementara *psychological well-being* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

5.2. Saran

Penelitian ini dimasa mendatang diharapkan akan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian. Populasi tidak hanya diambil dari auditor internal di 11 Kementrian saja, akan tetapi diarahkan untuk menambahkan kementrian lain, atau populasi bisa di ambil dari auditor eksternal dari kantor akuntan publik.

b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel, sehingga hasil penelitian yang dihasilkan lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya secara umum.

c. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih cermat dalam hal penentuan variabel untuk mendapatkan pengaruh yang lebih kuat antar variabel satu dengan variabel lainnya.

d. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan alat analisis lain yaitu analisis faktor atau *partial least square* (PLS), agar menghasilkan fakta baru.

Daftar Pustaka

- Abbas, Roger, dan Asadullah. "Impact of organizational Role stressors On Faculty Stress and Burnout". Author Manuscript, published in 4ème colloque international (ISEOR - AOM), Lyon : France (2012)"
- Agustina, Lidya. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor". *Jurnal Akuntansi*, 1(1): 40-69, Jakarta, 2009.
- Anonim. *Window dressing dan manipulasi laporan keuangan*. Dari <http://bizcovering.com/history/10-major-accounting-scandals/> diakses pada tanggal 8 April 2015.
- _____. *Kasus-kasus manipulasi Laporan keuangan*. Dari <http://gadingmahendra.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 8 April 2015.
- _____. Kasus PT. Great River Dari <http://www.mailarchive.com/>. Diakses pada tanggal 8 April 2015.
- Arifin, Zainul dan Rahayu, In Tri. "Hubungan Antara Orientasi Religius, Locus of Control Dan Psychological well-being Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Ibrahim Malik Malang". *Jurnal Psikologi*, Malang, 2008.
- As'ad, Moh. "Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri", Edisi Revisi, Lembaga Management Akademia Management Perusahaan YKPN, Yogyakarta, 1980.
- Astriana, Novika 2010. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Auditor Pada Akuntan Publik di Semarang". Universitas Diponegoro.
- Bashir, Usman and Muhammad Ismail Ramay. "Impact of Stress on Employess Job Performance, A Study on Banking Sector of Pakistan", *International Journal of Marketing Studies Vol 2 No.1 122- 126 May*, 2010.
- Cahyono, Dwi. "Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Mediasi Antara Program Mentoring Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah", Disertasi Universitas Diponegoro, Semarang 2008.
- Dachlan, Usman."Panduan Lengkap Structural Equation Modeling". Lentera Ilmu. Edisi pertama. Cetakan pertama. Semarang, 2014.
- Ermawati, Sinarwati, dan Sujana. "Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating". *E-journal SI AK Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 2 No:1 2014*.
- Fanani, Zaenal dan Rhena Afriana Hanif dan Bambang Subroto."Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor". The 1st Accounting Conference, Faculty of Economic University Indonesia, Depok 2007.
- Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi", Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.
- Ghozali, Imam. "Konsep Aplikasi dengan Program AMOS 16.0", Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich. James H. Donnelly, Jr., Robert Konopaske. "Organizations, Behavior Processes", Twelfth Edition, Mc Graw Hill, Singapore, 2006.
- Gratia, Angelina Ave dan Aditya Septiani. "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)". *Diponegoro Journal Of Accounting*, Volume 3, Nomor 2, Tahun 2014, Halaman 1-12.
- Utami, Intiyas dan Ertambang Nahartyo. "Apakah Kepribadian Auditor Meningkatkan Burnout?". Fakultas EKonomi dan Bisnis. Strata 3, Universitas Gajah Mada.
- Jones, III, Norman, Wier. "Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting Association", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 22 No. 1, DOI: 10.2308/bria. 20120.22.1.21.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga. 2003. Departemen Pendidikan Nasional: Balai Pustaka.
- Latifa, ifah. "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2008.
- Ling, Bahron dan Boroh. "A study on role stress and job satisfaction among bank employess in kota kinabalu, Sabah", *International Journal of Research in Management & Business Studies (IJRMBS 2014)*, ISSN : 2348-6503 (Online) Vol. 1 Issue 2 April - June 2014.

- Murtiasri dan Ghozali. "Anteseden dan Konsekuensi Burnout Pada Auditor: Pengembangan Terhadap Role Stress Model", Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang, Politeknik Negeri Semarang dan Universitas Diponegoro 2006.
- Nimran, Umar. "Perilaku organisasi", Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya, 2004.
- Rizzo, J.R., R.J House, and S.I. Lirtzman. *Role Conflict and Ambiguity In Complex Organization*". Administrative Science Quartely, Vol 15, No. 2, pp 150-165, 1970.
- Robbin, P. Stephen, "Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi", Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT Prehalindo, Jakarta, 2001.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. 2008. *Judge. Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Setyorini, Andini Ika dan Totok Dewayanto. "Pengaruh Kompleksitas Audit, Tekanan Anggaran Waktu, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Variabel Moderating Pemahaman Terhadap Sistem Informasi (Studi Empiris Pada Auditor KAP Semarang) ". *Diponegoro Journal Of Accounting*, Tahun 2011.
- Shaleh dan Nisa, "Psikologi dan Industri, Cetakan Pertama, Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Press, Jakarta, 2006.
- Santoso, Singgih, "Structural Equation Model (SEM)- Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18", PT Alex Media Komputindo, Jakarta, 2011.
- Sekaran, Umar. "Research Methods For Business", Edisi Empat, PT Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Sinaga, Timbul dan Mutiara Sinambela.. "Pengaruh Stress Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan", *Jurnal Akuntansi Volume XVII/01/Januari/2013, ISSN1410-3591, No.01 hal 1-162*, Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen Medan dan Staff BPK RI, 2013.
- Sopiah. "perilaku organisasi", penerbit Andi, Yogyakarta, 2008.
- Healthy Living. 1999. *World Health Organization Regional Office for Europe, Copenhagen*.
- Wiryhati, Rasmini, Wirakusuma. "Pengaruh Role Stressor Pada Burnout Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana 3.5 (2014):227-244, ISSN: 2337-3067*.
- Zulganef. "Metode Penelitian Sosial dan Bisnis". Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta:2008.

Lampiran

Data Distribusi Sampel Penelitian

No	Nama Instansi	Kuesioner dikirim	Kuesioner dikembalikan
1	Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan	20	18
2	Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan	20	20
3	Inspektorat Jenderal Kementerian Perdagangan	20	20
4	Inspektorat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan	20	15
5	Inspektorat Jenderal Kementerian Sosial	20	20
6	Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Ham	20	15
7	Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan	15	13
8	Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri	15	15
9	Inspektorat Jenderal Kementerian Koperasi dan UKM	20	17
10	Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri	15	10
11	Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	20	12
	Total	205	175

Sumber: Data Primer

Data Sampel Penelitian

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jumlah kuesioner yang dikirim	205	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	30	14,63%
Jumlah kuesioner yang kembali	175	85,37%
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	25	12,20%
Jumlah kuesioner yang diolah	150	73,17%

Sumber: Data Primer

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	33

Hasil Uji Normalitas Data

Variable	Min	max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
JS4	3.000	5.000	-.038	-.176	.351	.821
JS3	3.000	5.000	.038	.177	.634	1.482
JS2	2.000	5.000	-.056	-.261	-.510	-1.192
JS1	2.000	5.000	-.180	-.841	-.296	-.692
PWB1	3.000	5.000	.152	.709	-.539	-1.259
PWB2	3.000	5.000	-.227	-1.061	1.004	2.346
PWB3	2.000	5.000	-.852	-3.980	1.765	4.124
PWB4	2.000	5.000	-.630	-2.944	-.092	-.216
PWB5	3.000	5.000	.120	.562	.492	1.148
JB6	2.000	5.000	.100	.468	-.363	-.847
JB5	2.000	5.000	.014	.067	-.237	-.554
JB4	2.000	5.000	-.402	-1.879	-.376	-.879
JB3	1.000	4.000	.201	.941	-1.005	-2.348
JB2	1.000	5.000	.712	3.325	-.233	-.545
JB1	1.000	4.000	.403	1.883	-.503	-1.175
RC1	1.000	4.000	.696	3.253	-.304	-.710
RC2	1.000	4.000	.750	3.503	.158	.370
RC3	1.000	5.000	-.388	-1.813	-.350	-.818
RC4	1.000	4.000	.490	2.290	-.693	-1.618
RC5	1.000	4.000	.453	2.115	-.138	-.322
RA1	2.000	5.000	-.831	-3.884	2.682	6.267
RA2	2.000	5.000	-.793	-3.706	1.942	4.537
RA3	3.000	5.000	.772	3.607	1.282	2.994
RA4	3.000	5.000	.436	2.037	-.187	-.437
HLS 1	2.000	5.000	-.630	-2.942	.779	1.821
HLS2	2.000	5.000	-.504	-2.355	.822	1.920
HLS3	2.000	5.000	-.343	-1.601	-.307	-.716
HLS4	3.000	5.000	.016	.074	-.430	-1.005
HLS5	2.000	5.000	-.592	-2.765	.100	.233
HLS6	2.000	5.000	-.210	-.981	.006	.015
HLS7	2.000	5.000	.091	.427	-.225	-.526
HLS8	2.000	5.000	-.279	-1.305	-.851	-1.989
HLS9	3.000	5.000	-1.005	-4.697	-.199	-.466
Multivariate					25.342	3.017

Sumber: Data diolah, 2015

Full Model Sem

