

**PENGARUH KARAKTERISTIK PRIBADI, KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
JOB BURNOUT AUDITOR**

(Studi pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah)

Yohanes Harry Kusmono

Agung C.

22211185

Program Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng

harry.kusmono@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik pribadi, kesejahteraan psikologis, kualitas kehidupan kerja terhadap job burnout auditor yang bekerja di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. Populasi penelitian adalah seluruh pemeriksa sebanyak 162 orang. Sampel responden sebanyak 87 pemeriksa melalui pemberian kuesioner. Teknik uji petik yang digunakan berupa *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik SEM-PLS. Hasil analisis diketahui pada hipotesis 1 sampai hipotesis 7 memiliki nilai *P-value* <0,05 yang artinya hipotesis diterima.

Hasil analisis diketahui Karakteristik pribadi berpengaruh signifikan dan negative terhadap job burnout auditor, Karakteristik pribadi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesejahteraan psikologis, kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan dan negatif terhadap job burnout, Karakteristik pribadi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas kehidupan kerja, Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap job burnout, Kesejahteraan psikologis mempengaruhi kekuatan pengaruh negatif antara Karakteristik pribadi dan job burnout dan Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kekuatan pengaruh negatif antara karakteristik pribadi dan job burnout.

Kata kunci: *burnout, auditor, karakteristik pribadi, kesejahteraan psikologis, kualitas kehidupan kerja*

Abstract

The aim of this research is to find out the influence of personal characteristics, psychological well-being, and quality of work life on job burnout in auditors who work at BPK Representative of Central Java Province. The population of this research 162 auditors with the sample of respondents is 87 auditors through questionnaire. Sampling technique of this research uses Purposive Sampling. The research uses statistic data analysis SEM-PLS. Result of the analysis shows hypothesis 1 (one) to 7 (seven) having P-value <0,05 means that hypothesis is accepted.

Observation result show that personal characteristics have a significant and negative effect on job burnout, personal characteristics have a significant and positive effect on psychological well-being, psychological well-being has a significant and negative effect on job burnout, personal characteristics have a significant and positive effect on quality of work life, quality of work life has a significant and negative effect on burnout, psychological well-being affects the strength of the negative influence between personal characteristics on job burnout, and quality of work life affects the strength of the negative influence between personal characteristics on burnout.

Keywords: burnout, auditor, personal characteristics, psychological well-being, work-life quality

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Hasil studi *International Labour Organization* (ILO) yang bertajuk “*Working Time and Work-Life Balance Around the World*”, *work-life balance* dan kualitas kehidupan kerja terkait erat dengan pembangunan ekonomi. Hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saat ini menjadi topik penelitian yang menarik bagi para akademisi dan praktisi. Kondisi, pola, dan tuntutan pekerjaan telah mendorong reformasi, perubahan demografis, dan pengembangan pasar tenaga kerja. Jumlah jam kerja, bagaimana jam kerja ditentukan, dan ada tidaknya waktu istirahat berdampak signifikan terhadap kualitas kerja dan kehidupan pekerja (“Ilo.Org,” 2023).

Tenaga kerja menjadi faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi karena salah satu ciri organisasi yang sehat adalah cara memperlakukan kesehatan fisik dan mental karyawannya (Salehi et al., 2020). Sementara itu pekerjaan merupakan aspek penting dalam kehidupan setiap orang, tidak hanya untuk memenuhi biaya hidup, tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis (Herda & Lavelle, 2012). Dengan demikian, baik organisasi maupun pekerja merupakan pihak yang sama-sama membutuhkan.

Meskipun pekerja dan organisasi sama-sama membutuhkan, seringkali beban kerja yang diberikan kepada pekerja melampaui kemampuan pekerja tersebut. Hal ini pun berdampak negatif kepada keadaan psikologis pekerja. *Job burnout* didefinisikan sebagai kelelahan emosional dan fisik yang berasal dari kondisi di tempat kerja (Freudenberger & York, 1974). Telah dijelaskan di banyak penelitian juga di berbagai disiplin ilmu terkait *burnout*, dimana *burnout* disebabkan oleh kelelahan emosional dan fisik (Jackson et al., 1986). Penelitian tentang *burnout* telah menguji *burnout* dari sudut pandang internal auditor (Lee Larson, 2004), akuntan publik (Phillips & De Lange, 2006) dan akuntan manajemen (Gavin & Dileepan, 2022), namun belum banyak yang menguji *burnout* pada auditor pemerintah, padahal auditor pemerintah mempunyai peran vital dalam bidang pemeriksaan keuangan negara dan diindikasikan mempunyai tingkat *burnout* yang tinggi.

Pekerja merasa sulit untuk menyelaraskan antara urusan pribadi dan profesional mereka. Masalahnya bukan karena pekerja tidak profesional, tetapi karena mereka menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dan merasa hidup mereka adalah milik perusahaan (Akinlade & Nwaodike, 2021). Pekerja merasa dilema ketika pekerja mengejar dan memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus tuntutan pribadi atau keluarga, sehingga mereka sering dihadapkan pada kegagalan dan ketidakseimbangan. Selain itu, pekerja juga merasa kualitas kehidupan dan pekerjaan mereka tidak membaik seiring dengan kegagalan atau ketidakseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan mereka. Begitu pula dengan auditor, dimana auditor merupakan salah satu profesi dengan tingkat stress yang tinggi (Budiasih dan Budiarta, 2017). Selain itu, auditor harus mampu

melaksanakan penugasan audit dan mengatur waktu dengan baik agar kepercayaan masyarakat tetap terjaga (Otley & Pierce, 1996).

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan daerah pada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Kota/Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan lembaga terkait di lingkungan entitas, termasuk melaksanakan pemeriksaan yang ditugaskan oleh Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN). Keberadaan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah harus bermanfaat khususnya bagi para stakeholder dan masyarakat Jawa Tengah secara umum melalui pelaksanaan tugas dan fungsi BPK sebagai lembaga pemeriksa. Salah satu komponen yang berperan di dalamnya yaitu terdapat auditor yang melakukan pemeriksaan untuk dan atas nama BPK.

Secara normal sebagai seorang auditor profesional yang bekerja minimal 40 jam seminggu, menghabiskan seperempat dari total waktu dalam seminggu tidak lepas dari naik turunnya semangat bekerja. Selain itu dengan adanya beban kerja yang berat dan meningkatnya frekuensi perjalanan dinas untuk tugas pemeriksaan, akan mempersulit auditor untuk memenuhi tanggung jawab kerja dan pribadi. Auditor diberikan tugas untuk melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan, laporan kinerja ataupun laporan dengan tujuan tertentu yang berada di wilayah Provinsi Jawa Tengah dimana dalam pemeriksaan yang dilakukan tersebut dilakukan secara terus menerus dalam setiap tahun anggaran. Tugas pemeriksaan yang memakan waktu lama dengan meninggalkan keluarga, adanya tuntutan tugas non pemeriksaan, dan adanya pola mutasi yang memungkinkan auditor berpisah dengan keluarga dengan penempatan di seluruh Indonesia akan memunculkan ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi bagi auditor. Hal tersebut dapat memicu *burnout* pada auditor dikarenakan tuntutan pekerjaan mereka, sementara bidang pekerjaan mereka harus selalu mengedepankan profesionalitas dan ketepatan kerja.

Adanya rekomendasi dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perlu dilakukan pengujian untuk auditor pada pasar audit tertentu dimana terdapat perbedaan yang signifikan dalam factor social-ekonomi, politik dan budaya Salehi et al., (2020), baik bisa dilakukan di sektor pemerintahan sebagai auditor internal pemerintah (BPKP/Inspektorat) maupun auditor eksternal pemerintah (BPK), dan juga dengan kondisi berbeda yaitu dengan auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP).

Selain dari hasil fenomena yang terjadi sekarang ini dan dari rekomendasi penelitian sebelumnya, diketahui juga bahwa terdapat *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Research Gap

No	Pengaruh antar Variabel	Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh karakteristik pribadi terhadap <i>job burnout</i>	(Dahlke et al., 2018; Moreno Jiménez et al., 2019; Salehi et al., 2020)	Karakteristik pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>job burnout</i>

No	Pengaruh antar Variabel	Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian
		(Gholipour et al., 2011)	Kepribadian <i>neuroticism</i> dan <i>conscientiousness</i> yang memiliki pengaruh positif terhadap job bornout
		(Ayu Dwi Cahyaningsih, 2022)	Tidak terdapat hubungan antara kepribadian introvert dan ekstrovert dengan burnout
		(Wiwit & Iqbal, 2021)	Karakter kepribadian tahan banting berhubungan negatif dengan stress kerja.
2	Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap Job burnout	(Salehi et al., 2020)	Kesejahteraan psikologis secara signifikan dan negatif mempengaruhi job burnout auditor
		(Todaga & Wijono, 2022)	Tidak ada hubungan signifikan antara pscycological well being dengan stress kerja
3	Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap job burnout	(Salehi et al., 2020)	Kualitas kehidupan kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi job burnout auditor
		(Guerrero-Barona et al., 2020)	Profesional yang mengalami Burnout menunjukkan kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan dukungan sosial yang lebih rendah serta kualitas kehidupan kerja yang rendah.

Sumber: Disarikan dari berbagai penelitian, 2023

Berdasarkan *riset gap* dari beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini akan menginvestigasi *job burnout* dari perspektif karakteristik pribadi, kesejahteraan psikologis, dan kualitas kerja.

Permasalahan tersebut sangat krusial untuk diteliti lebih lanjut terutama terkait dengan karakteristik pribadi, kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja terhadap job burnout auditor.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan atas uraian diatas, serta adanya hasil penelitian berbeda, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pribadi terhadap *job burnout*?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pribadi terhadap kesejahteraan psikologis?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap *job burnout*?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pribadi terhadap kualitas kehidupan kerja?
5. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap *job burnout*?
6. Bagaimana kesejahteraan psikologis memediasi hubungan antara karakteristik pribadi dan *job burnout*?
7. Bagaimana kualitas kehidupan kerja memediasi hubungan antara karakteristik pribadi dan *job burnout*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Menguji pengaruh karakteristik pribadi terhadap *job burnout*.
2. Menguji pengaruh karakteristik pribadi terhadap kesejahteraan psikologis.
3. Menguji pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap *job burnout*.
4. Menguji pengaruh karakteristik pribadi terhadap kualitas kehidupan kerja.
5. Menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap *job burnout*.
6. Menguji kesejahteraan psikologis dalam memediasi hubungan antara karakteristik pribadi dan *job burnout*.
7. Menguji kualitas kehidupan kerja dalam memediasi hubungan antara karakteristik pribadi dan *job burnout*

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan juga kontribusi, baik manfaat yang diterima dari segi teoritis maupun dari segi praktis. Manfaat yang ingin diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari Segi Teoritis
 Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam melengkapi pengetahuan teoritis mahasiswa terutama terkait pengaruh *job burnout* terhadap profesi auditor.
2. Dari Segi Praktis
 - a. Bagi Peneliti
 Dapat menambah pengetahuan serta pengalaman penelitian, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh karakteristik pribadi, kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja terhadap *job burnout* auditor.
 - b. Bagi BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah
 Dapat memberikan informasi yang penting mengenai pengaruh karakteristik pribadi, kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja terhadap *job burnout* auditor. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan, sehingga dapat meminimalisir *job burnout* auditor.
 - c. Bagi Penelitian Selanjutnya
 Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan lebih lanjut penelitian yang sejenis baik untuk auditor di sektor pemerintahan maupun sektor swasta dengan kondisi sosial ekonomi, politik dan budaya suatu organisasi yang berbeda

2. Kajian Pustaka

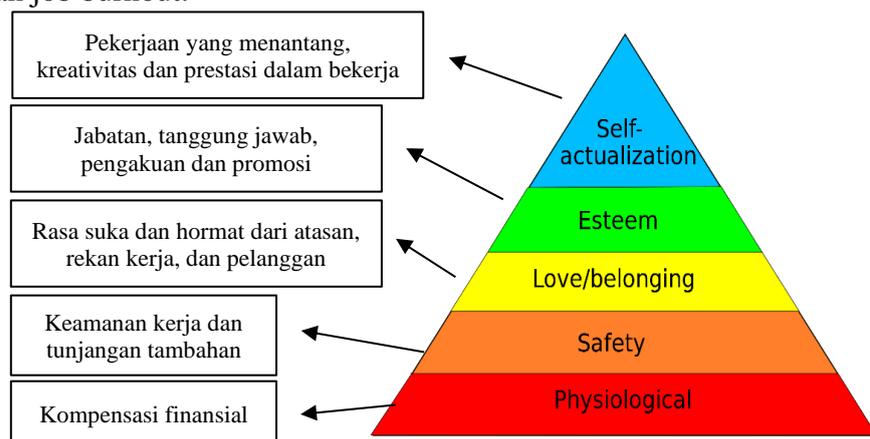
2.1 Grand Theory

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori dari Abraham Maslow mengungkapkan pada teori kebutuhan, dimana terdapat hierarki kebutuhan Maslow yang terdiri dari 5 tingkatan kebutuhan. Digambarkan dalam bentuk piramida dengan tingkat yang paling mendasar dari kebutuhan mulai dari bawah yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan cinta dan kepemilikan, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri di

piramida paling atas. Ketika pada tingkat kebutuhan tertentu telah merasa puas, maka itu tidak lagi berfungsi untuk memotivasi. Tingkatan berikutnya yang lebih tinggi dari kebutuhan itulah yang harus diaktifkan untuk memotivasi individu (Luthans, 1973). Jadi, pegawai tersebut memerlukan rangsangan lagi pada tingkatan kedua, dan begitupun seterusnya menurut hierarki kebutuhan Maslow. Hal tersebut dianggap mirip dengan kualitas kehidupan kerja karena menunjukkan bahwa setiap kebutuhan pribadi antara satu dengan yang lainnya berbeda dan kebutuhan yang penting bagi seorang karyawan mungkin tidak penting bagi karyawan lainnya. Hirarki Kebutuhan Maslow menekankan bahwa kebutuhan yang paling rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke tingkat berikutnya dalam hirarki tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori hirarki kebutuhan Maslow karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui terkait kualitas kehidupan kerja, kesejahteraan psikologis dan job burnout.



Gambar 1. Piramida Hierarki Kebutuhan oleh Maslow dan Hubungannya dengan Pekerjaan (Berl et al., 1984)

2. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 1973). Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang

berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui terkait karakteristik pribadi seorang auditor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian sebelumnya yang digunakan acuan dalam penelitian ini telah mengkaji masalah karakteristik pribadi, kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja terhadap *job burnout*. Penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Salehi et al., (2020) <i>“The Impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors”</i>	Independen: 1. Karakteristik pribadi 2. Kualitas kehidupan kerja 3. Kesejahteraan psikologi Dependen: <i>Job burnout</i>	SEM	1. Karakteristik pribadi secara signifikan mempengaruhi <i>job burnout</i> auditor, 2. Kualitas kehidupan kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi <i>job burnout</i> auditor, 3. Kesejahteraan psikologis secara signifikan dan negatif mempengaruhi <i>job burnout</i> auditor.
2	Mohammad Reza Akhavan Anvari et al., (2011) <i>How does personality affect on job burnout?</i>	Independen: <i>Big Five Personality</i> : 1. <i>Extraversion</i> 2. <i>Agreeableness</i> 3. <i>Conscientiousness</i> 4. <i>Neuroticism</i> 5. <i>Openness to experience</i> Dependen: <i>Job burnout</i>	SEM	1. <i>Extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , dan <i>openness</i> berdampak negatif pada <i>job burnout</i> . 2. <i>Conscientiousness</i> dan <i>Neuroticism</i> berdampak positif pada <i>burnout</i> karena <i>conscientiousness</i> dan <i>neuroticism</i> yang tinggi tidak memungkinkan seseorang

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				bersikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya, sehingga lebih rentan terhadap stres kerja dan burnout.
3	Dhamija et al., (2019) <i>Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors</i>	1. Dampak faktor kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja 2. Asosiasi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan variabel sosio-demografis	Analisis regresi	Dengan peningkatan jumlah tahun pengalaman kerja, seorang karyawan mengharapkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik sehubungan dengan pengakuan pekerjaan mereka, persyaratan interpersonal (lebih banyak perhatian dari senior junior dan rekan kerja untuk memuaskan harga diri mereka) dan wewenang yang cukup untuk tugas yang dialokasikan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Karakteristik Pribadi terhadap *Job Burnout*

Karakteristik pribadi, seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan kompetensi teknis, berperan penting dalam menentukan tingkat stres dan tekanan yang dialami oleh pekerja. Pekerja yang memiliki pengalaman kerja yang luas cenderung lebih mampu menghadapi situasi yang kompleks dan mengatasi tantangan dalam tugas, sehingga berisiko lebih rendah mengalami *burnout* (Shlenskaya et al., 2020). Selain itu, pekerja dengan pengalaman kerja yang lebih lama akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dengan efisien dan efektif, sehingga dapat mengurangi tingkat beban kerja dan potensi kelelahan emosional (Lutfi et al., 2021). Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi yang baik pada pekerja cenderung berhubungan dengan tingkat burnout yang lebih rendah, karena mereka mampu menjaga keseimbangan emosional dan mengatasi konflik di lingkungan kerja (De Vera García & Gambarte, 2020). Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Karakteristik pribadi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *job burnout*.

2. Pengaruh Karakteristik Pribadi terhadap Kesejahteraan Psikologis

Karakteristik pribadi juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian oleh Xu et al., (2020) menunjukkan bahwa individu dengan adaptabilitas yang tinggi akan memiliki pemecahan masalah yang baik, efikasi diri dan kesadaran diri yang positif cenderung lebih mampu menghadapi perubahan dan

tekanan dalam lingkungan kerja, sehingga mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Kesejahteraan psikologis individu juga difasilitasi oleh kemampuan bersosialisasi mereka dengan orang lain, siap untuk mempelajari ide-ide baru dan menggabungkan inovasi baru (Osamika et al., 2021). Kemampuan beradaptasi yang kuat membantu individu untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang dinamis dan tidak terduga, mengurangi tingkat ketidakpastian dan meningkatkan perasaan kendali dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Selain itu, resiliensi individu mengembangkan mekanisme perlindungan terhadap pengalaman yang tidak menguntungkan. Sifat ini menjaga keseimbangan selama masa-masa sulit dan penuh tekanan, sehingga melindungi dari efek negatif yang merugikan. Ini menghasilkan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi (Nimisha & Phurpha, 2021). Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Karakteristik pribadi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesejahteraan psikologis

3. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap *Job Burnout*

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, seperti adanya perasaan kepuasan, motivasi, dan kebahagiaan dalam lingkup pekerjaan mereka, cenderung mengalami tingkat job burnout yang lebih rendah (Musyaffi, et al., 2022). Kesejahteraan psikologis yang tinggi berperan sebagai benteng pertahanan individu terhadap berbagai faktor pemicu burnout, seperti tingkat stres yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, dan perasaan kelelahan emosional.

Penelitian juga menemukan bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis yang lebih baik cenderung memiliki mekanisme koping yang lebih efektif dalam mengatasi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan, sehingga lebih mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Studi yang dilakukan oleh Upadyaya & Salmela-Aro, (2020) menunjukkan bahwa individu yang melaporkan keingintahuan yang tinggi, ketabahan, keterlibatan sosial, dan rasa memiliki lebih cenderung termasuk dalam kelompok yang terlibat daripada kelompok stres atau *burnout*, dan kelompok stres daripada kelompok *burnout*. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *job burnout*

4. Pengaruh Karakteristik Pribadi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Dalam hal yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja, beberapa penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pribadi memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu et al., (2017) membuktikan bahwa semakin baik karakteristik individu

dalam melaksanakan pekerjaan berakibat pada semakin baik rasa kepuasan karyawan pada pekerjaan, yang merupakan bagian krusial dari kualitas kehidupan kerja. Selain itu, efikasi diri juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Tanjung et al., 2020). Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu, yang juga dipengaruhi oleh faktor seperti tingkat pendidikan dan keahlian yang mumpuni serta pengalaman kerja yang berarti. Penelitian lain yang dilakukan oleh Restanti et al., (2020) menyatakan bahwa tingkat kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam profesinya juga akan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Dalam hal ini, semakin tinggi keyakinan seseorang akan dirinya sendiri, maka juga akan semakin tinggi kualitas kehidupan kerjanya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Karakteristik pribadi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas kehidupan kerja

5. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Job Burnout*

Kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat mengurangi potensi *burnout* yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ikbar & Prihartanti, (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara dukungan sosial di tempat kerja dengan *burnout* yang dialami oleh individu. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima seseorang, maka juga semakin rendah tingkat *burnout* yang ia alami. Studi lainnya juga menunjukkan bahwa dukungan sosial memediasi efek negatif dari *burnout* pada kesehatan tanpa memandang jenis kelamin. Hal ini dikarenakan dukungan sosial dalam pekerjaan dapat mengurangi sumber stres karena konflik peran, ambiguitas, atau ketidakseimbangan efek-imbalance di lingkungan kerja (Ruisoto et al., 2021). Kondisi kerja yang suportif juga memiliki hubungan negatif yang signifikan pada *burnout*, di mana individu yang memiliki gejala *burnout* juga ternyata memiliki kondisi kerja yang kurang suportif (Zhang et al., 2021). Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *job burnout*

6. Peran Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel yang Memediasi Hubungan antara Karakteristik Pribadi dan *Job Burnout*

Individu yang memiliki karakteristik pribadi yang kuat cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi, karena mereka merasa lebih puas, percaya diri, dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orientasi kesejahteraan yang positif merupakan variabel yang berkorelasi negatif dengan ketiga komponen *burnout*. Orientasi kesejahteraan yang positif memungkinkan untuk mengatasi hambatan dan kesulitan dengan lebih baik, serta menjadi

motivasi, terutama ketika individu merencanakan proyek yang berurutan dan merancang peran mereka dalam proyek tersebut (Kupcewicz & Jóźwik, 2019). Karyawan yang termotivasi secara intrinsik yang didorong oleh kesenangan dan minat dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka dan merasa lebih sedikit *burnout*, lebih sedikit kelelahan emosional, dan keinginan yang meningkat untuk berpartisipasi dalam organisasi (Khan et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berfungsi sebagai mekanisme protektif yang membantu mengurangi risiko tingkat *job burnout* pada individu. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

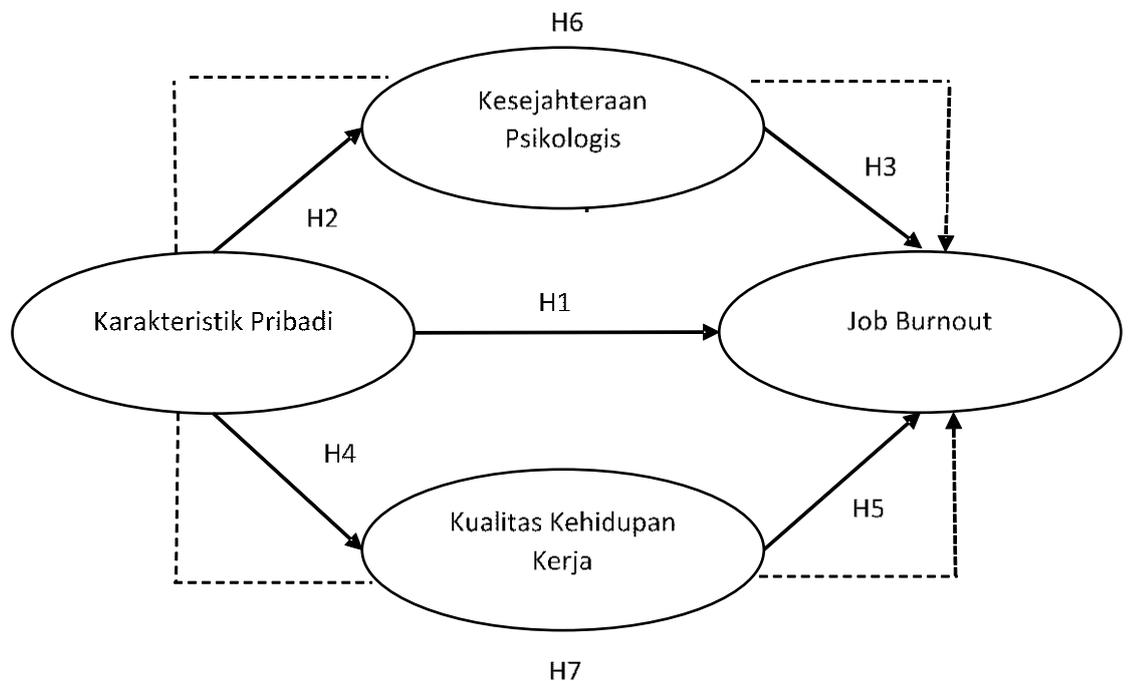
H6: Kesejahteraan psikologis mempengaruhi kekuatan pengaruh negatif antara karakteristik pribadi dan *job burnout*

7. Peran Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Variabel yang Memediasi Hubungan antara Karakteristik Pribadi Dan *Job Burnout*

Karakteristik pribadi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan *job burnout*. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa konflik peran bertindak sebagai moderator dalam hubungan antara *job burnout* auditor dan kepribadian tipe A. Kepribadian tipe A menciptakan lebih banyak ketegangan dan tekanan pada auditor, menyebabkan mereka menjadi tidak sabar, membuat mereka lebih mungkin mengembangkan gejala stres kerja. Auditor dengan kepribadian tipe A yang tidak mampu memenuhi harapan orang-orang di sekitarnya dapat mengalami *burn out* karena adanya konflik peran (Anisykurlillah & Istiqomah, 2021). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhao et al., (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman positif di tempat kerja memediasi hubungan antara kemampuan pengaturan emosi dan *job burnout*. Kinerja dalam peran dan keterlibatan kerja juga memoderasi hubungan tersebut sedemikian rupa sehingga karyawan yang sangat kompeten dan terlibat kurang rentan terhadap stres dan *job burnout* (Fastje et al., 2023). Dengan kata lain, individu yang memiliki karakteristik pribadi yang baik dan tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi cenderung lebih terlindungi dari risiko tingkat *job burnout*. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H7: Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kekuatan pengaruh negatif antara karakteristik pribadi dan *job burnout*

2.4 Model Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian

2.5 Definisi Konsep

Definisi konsep adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik suatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikemukakan definisi konsep dari masing-masing variabel, sebagai berikut.

1. Karakteristik Pribadi (*Personal Characteristics*)

Karakteristik pribadi adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi (Robbins & Judge, 2015). Selain itu karakteristik pribadi mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, kebangsaan, jenis kelamin, dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

2. Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*)

Kesejahteraan Psikologis merupakan suatu pencapaian penuh dari potensi psikologis dan suatu kondisi individu yang dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, memiliki pribadi mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan memiliki pertumbuhan

pribadi yang baik (Ryff, 1989).

3. *Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life)*

Kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka (Walton, 1973).

4. *Job Burnout*

Job burnout merupakan suatu sindrom psikologis yang ditandai dengan reaksi emosional negatif terhadap pekerjaan seseorang sebagai konsekuensi dari paparan lingkungan kerja yang penuh tekanan (Jackson et al., 1986). Auditor BPK adalah orang yang melaksanakan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara untuk dan atas nama BPK (Undang-Undang Nomor 15, 2006).

2.6 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut yang ditentukan oleh peneliti untuk dibahas dan memiliki variasi tertentu untuk ditelaah dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan variabel dependen baik perubahan positif maupun perubahan negatif. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karakteristik Pribadi.

2. Variabel Dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi perubahan variabel independent. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job burnout*.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel penyela atau variabel antara yang terletak diantara variabel bebas dan terikat yang dapat membuat variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan Psikologis dan Kualitas Kehidupan Kerja.

Pasaribu & Herawati, (2022) menjelaskan bahwa definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik. Adapun definisi operasionalnya dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Karakteristik Pribadi	1. Pengalaman Kerja (Elango et al., 2017) 2. Pendidikan dan Sertifikasi (Deangelo, 1981) 3. Kompetensi Teknis (Dopuch et al. (2011)) 4. Integritas dan etika (Ponemon, 1992) 5. Kemampuan beradaptasi (Rezayat et al. (2020))

No	Variabel	Indikator
2.	Kesejahteraan Psikologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerimaan diri 2. Hubungan positif dengan orang lain 3. Otonomi 4. Penguasaan lingkungan 5. Hidup dengan tujuan 6. Pertumbuhan pribadi Sumber : (Ryff, 1989)
3.	Kualitas Kehidupan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran yang memadai dan layak 2. Kondisi kerja yang aman dan sehat 3. Hak individu dalam organisasi 4. Komunikasi sosial 5. Integrasi social dalam organisasi/tim 6. Kesempatan menggunakan talenta dan mengembangkannya Sumber : (Walton, 1973)
4.	<i>Job burnout</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan emosional 2. Depersonalisasi 3. Kinerja pribadi 4. Konflik Sumber : (Jackson et al., 1986)

Sumber: data diolah

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian bersifat obyektif, mencakup kegiatan pengumpulan data, analisis data kuantitatif, serta menggunakan metode pengujian statistik.

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPK dengan peran pemeriksa sebanyak 162 pegawai per 31 Januari 2023.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan oleh peneliti (Priadana & Sunarsi, 2021). Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk secara sengaja memilih sampel yang dianggap paling relevan dan representatif untuk tujuan penelitian. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pejabat Fungsional Pemeriksa (PFP) atau Auditor dengan jabatan sebagai pemeriksa ahli pertama, pemeriksa ahli muda dan pemeriksa ahli madya. Dalam penelitian, banyaknya sampel yang akan dimanfaatkan mengacu pada pendapat Agung & Yuesti, (2019) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel paling sedikit untuk pengolahan data statistik adalah 30.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner/angket untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi (Priadana & Sunarsi, 2021). Dalam penyusunan kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup. Pertanyaan

tertutup membantu responden menjawab dengan cepat karena jawabannya sudah terdapat dalam kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan berbentuk pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden secara terstruktur. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert untuk keperluan analisis kuantitatif memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang memiliki skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

1. Untuk jawaban “STS” Sangat Tidak Setuju diberi nilai = 1,
2. Untuk jawaban “TS” Tidak Setuju diberi nilai = 2,
3. Untuk jawaban “CS” Cukup Setuju diberi nilai = 3,
4. Untuk jawaban “S” Setuju diberi nilai = 4, dan
5. Untuk jawaban “SS” Sangat Setuju diberi nilai = 5.

3.3 Metode Analisis Data

Menurut Yusuf (2014), kegiatan pengolahan dan analisis data merupakan kegiatan memverifikasi, menggolongkan, memanipulasi, memproses, menyusun urutan, menyimpulkan, dan mempelajari hubungan hasil penelitian dengan penemuan lain atau teori-teori yang sudah ada. Pengujian instrumen penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data statistik SEM-PLS dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Outer Model (Model Pengukuran)

Analisis ini mendefinisikan setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Pengujian pada outer model memberikan nilai pada analisis reliabilitas dan validitas. Pengujian yang dilakukan yaitu:

- a. Convergent validity

Nilai convergent validity menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai convergent validity dapat dilihat melalui nilai loading factor pada variabel endogen dan eksogen. Nilai yang direkomendasikan untuk convergent validity adalah $>0,7$ (Musyaffi, et al., 2022).

- b. Average Variance Extrated (AVE)

Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk serta variabel endogen dan eksogen. AVE menjelaskan interkorelasi antar indicator pada konstruk di setiap variabel laten. Nilai AVE diharapkan minimal 0,5 (Musyaffi, et al., 2022).

- c. Composite Reliability

Nilai composite reliability merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Nilai composite reliability diharapkan minimal 0,7 (Sarstedt, et al., 2021). Nilai composite reliability di atas 0,8, maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Musyaffi, et al., 2022).

- d. Cronback Alpha

Nilai Cronbach alpha juga merupakan penilaian reliabilitas dari

batas suatu konstruk. Nilai Cronback alpha mengukur konsistensi internal dari suatu indicator dengan minimal yang diharapkan adalah 0,7 (Musyaffi, et al., 2022).

2. Inner Model (Model Struktural)

Pengujian pada inner model bertujuan untuk mengidentifikasi dan melihat hubungan antara variabel eksogen dan endogen dalam suatu penelitian. Hubungan tersebut akan menjawab tujuan penelitian yakni pengujian terhadap hipotesis yang disusun dalam suatu penelitian. Adapun pengujian inner model dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Standarized Root Mean Square Residual (SRMR)

Setelah dipenuhi validitas dan reabilitas konstruk pada tahap pengujian outer model, pengujian dilanjutkan pada pengujian Goodness of Fit model. Goodness of Fit model dapat dilihat dari nilai SRMR model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria Goodness of Fit model jika nilai SRMR $< 0,10$ dan model dinyatakan perfect fit jika nilai SRMR $< 0,08$ (Andriyani & Umniati, 2021).

b. Normed Fit Index (NFI)

Uji model fit digunakan untuk memahami model yang digunakan untuk mengetahui apakah model tersebut cocok atau tidak dengan data. Nilai NFI dalam nilai antara 0 dan 1, model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1 (Hidayat & Wulandari, 2022).

c. R^2

Nilai ini merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai R^2 juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R^2 sebesar 0,67 artinya kuat, 0,33 artinya moderat dan 0,19 artinya lemah (Musyaffi, et al., 2022).

d. Effect Size (F2)

Effect size merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan R^2 pada konstruk endogen. Nilai F2 sebesar 0,02-0,15 artinya kategori lemah, 0,15-0,35 artinya kategori sedang dan diatas 0,35 artinya kategori kuat (Musyaffi, et al., 2022).

e. Pengujian hipotesis

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Dasar tingkat signifikansi 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. H_0 diterima apabila nilai Signifikansi $t < 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai Sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinlade, & Nwaodike. (2021). Work Life Balance and Job Satisfaction of Employees in Murtala Muhammed and Victor Attah International Airports in Nigeria. In *KIU Journal of Social Sciences KIU Journal of Social Sciences Copyright©2021 Kampala International University* (Vol. 7, Issue 2).
- Anisykurlillah, I., & Istiqomah, F. N. (2021). *Investigating the Mediating Effect of the Role Stressor in the Relationship Between Type A Personality and Auditor Burnout*.
- Ayu Dwi Cahyaningsih. (2022). Hubungan antara Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert dengan Burnout Perawat bagian Rawat Inap RSAU dr. M. Salamun Bandung di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 63–70. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1632>
- Ayu, G., Mahayanti, K., Agung, A., & Sriathi, A. (2017). *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU*. 6(4), 2253–2279.
- Berl, R. L., Williamson, N. C., & Powell, T. (1984). Industrial salesforce motivation: A critique and test of maslow's hierarchy of need. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 4(1), 32–39. <https://doi.org/10.1080/08853134.1984.10754367>
- Budiasih dan Budiarta. (2017). KEMAMPUAN AUDIT TENURE MEMODERASI HUBUNGAN PENGALAMAN DAN SKEPTISISME AUDITOR DENGAN KUALITAS AUDIT. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(1), 53–70.
- Dahlke, A. R., Johnson, J. K., Greenberg, C. C., Love, R., Kreutzer, L., Hewitt, D. B., Quinn, C. M., Engelhardt, K. E., & Bilimoria, K. Y. (2018). Gender Differences in Utilization of Duty-hour Regulations, Aspects of Burnout, and Psychological Well-being Among General Surgery Residents in the United States. *Annals of Surgery*, 268(2), 204–211. <https://doi.org/10.1097/SLA.0000000000002700>
- De Vera García, M. I. V., & Gambarte, M. I. G. (2020). Associated factors with resilience and burnout: A cross-sectional study in a teaching group in Spain. *Aula Abierta*, 49(2), 177–184. <https://doi.org/10.17811/RIFIE.49.2.2020.177-184>
- Deangelo, L. E. (1981). AUDITOR SIZE AND AUDIT QUALITY. In *Journal of Accounting and Economics* (Vol. 3). North-Holland Publishing Company.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Elango, R., Sheng, Z., Jackson, J., Decata, J., Ibrahim, Y., Pham, N. T., Liang, D. H., Sakofsky, C. J., Vindigni, A., Lobachev, K. S., Ira, G., & Malkova, A. (2017). Break-induced replication promotes formation of lethal joint molecules dissolved by Srs2. *Nature Communications*, 8(1). <https://doi.org/10.1038/s41467-017-01987-2>
- Fastje, F., Mesmer-Magnus, J., Guidice, R., & Andrews, M. C. (2023). Employee burnout: the dark side of performance-driven work climates. *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(1), 1–21. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2021-0274>
- Freudenberger, H. J., & York, N. (1974). Staff Burn-Out. In *JOURNAL OF SOCIAL ISSUES* (Vol. 90).
- Gavin, T., & Dileepan, Parthasarati. (2022). Stress!! Analyzing the culprits and prescribing a cure. *Strategic Finance*, 84, 50–55.
- Gholipour, A., Kalali, N. S., & Anvari, M. R. A. (2011). How does Personality Affect on Job Burnout? *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(2), 115–119.
- Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., García-Gómez, A., Moreno-Manso, J. M., & García-Baamonde, M. E. (2020). Quality of working life, psychosocial factors, burnout syndrome and emotional intelligence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1–15.

- <https://doi.org/10.3390/ijerph17249550>
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2012). The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723. <https://doi.org/10.2308/acch-50181>
- Ikbar, R. R., & Prihartanti, N. (2019). *HUBUNGAN KONSEP DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN BURNOUT PADA ASISTEN MATA KULIAH PRAKTIKUM FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA*. ilo.org. (2023). *Ilo.Org*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang--en/index.htm
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon. In *Journal or Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 4).
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kupcewicz, E., & Józwik, M. (2019). Positive orientation and strategies for coping with stress as predictors of professional burnout among Polish nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph16214264>
- Lee Larson, L. (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119–1130. <https://doi.org/10.1108/02686900410562768>
- Lutfi, M., Puspanegara, A., & Mawaddah, A. U. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELELAHAN KERJA (BURNOUT) PERAWAT DI RSUD 45 KUNINGAN JAWA BARAT. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 12(2), 173–191. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v12i2.332>
- Luthans, F. (1973). *Motivation Vs. Learning Approaches to Organizational Behavior*.
- Mohammad Reza Akhavan Anvari, Nader Seyed Kalali, and, & Aryan Gholipour. (2011). How does Personality Affect on Job Burnout? *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(2), 115–119.
- Moreno Jiménez, J. C., Trujillo Flores, M. M., & Lámbarry Vilchis, F. (2019). The prevalence of occupational burnout in the government auditors of Mexico, a gender perspective. In *Contaduria y Administracion* (Vol. 64, Issue 4). Universidad Nacional Autonoma de Mexico. <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2018.1475>
- Nimisha, B., & Phurpha, D. (2021). *Role of Resilience and Psychological Wellbeing during Difficult Situations* (Vol. 25). <http://annalsofrscb.ro>
- Osamika, B. E., Lawal, T., Osamika, A. E., Hounhanou, A. J. V., & Laleye, M. (2021). Personality Characteristics, Psychological Wellbeing and Academic Success among University Students. *International Journal of Research in Education and Science*, 805–821. <https://doi.org/10.46328/ijres.1898>
- Otley, D. T., & Pierce, B. J. (1996). Auditor time budget pressure: Consequences and antecedents. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9(1), 31–58. <https://doi.org/10.1108/09513579610109969>
- Pasaribu, B. S., & Herawati, A. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN*. www.mediaedupustaka.co.id
- Phillips, J., & De Lange, P. (2006). The effect of the introduction of GST on accountants' job satisfaction and burnout. *Australian Accounting Review*, 16(40), 52–59. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2006.tb00045.x>
- Ponemon, L. A. (1992). ETHICAL REASONING AND SELECTION-SOCIALIZATION IN ACCOUNTING*. In *Accounting Organizations and Socie~y* (Vol. 17).
- Restanti, M. D., Paminto, A., & Michael. (2020). PENGARUH KOMPETENSI

INTELEKTUAL DAN EMOSIONAL SERTA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 DI SAMARINDA. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 16(3).

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior SIXTEENTH EDITION GLOBAL EDITION*.
- Ruisoto, P., Ramírez, M. R., García, P. A., Paladines-Costa, B., Vaca, S. L., & Clemente-Suárez, V. J. (2021). Social Support Mediates the Effect of Burnout on Health in Health Care Professionals. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623587>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 57, Issue 6).
- Salehi, M., Seyyed, F., & Farhangdoust, S. (2020). The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 23(3), 189–205. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-2018-0104>
- Shlenskaya, N., Karnaukhova, A., Son, L., & Lapteva, E. (2020). Teachers' burnout in online university courses in the time of pandemic. *ACM International Conference Proceeding Series*, 95–99. <https://doi.org/10.1145/3416797.3416841>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., Rakeyan Santang Karawang, S., Al-Amar Subang, S., & Muhammadiyah Bandung, S. (2020). *PENGARUH PENILAIAN DIRI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA GURU*. 4(1).
- Todaga, M., & Wijono, S. (2022). Kesejahteraan Psikologi dengan Stres Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2), 388–394. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.298>
- Undang-Undang Nomor 15. (2006). *UU No. 15 Tahun 2006 tentang BPK*.
- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2020). Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees. *Anxiety, Stress and Coping*, 33(4), 403–415. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1746285>
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It? In *Review* (Vol. 15).
- Wiwit, S., & Iqbal, M. (2021). Karakter Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) sebagai Prediktor Stres Kerja (Work Stress) pada Anggota Polri 1. In *Psychology Journal of Mental Health* (Vol. 3, Issue 1). <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/56>
- Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W., & Li, M. (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.104893>
- Zhang, J. Y., Shu, T., Xiang, M., & Feng, Z. C. (2021). Learning Burnout: Evaluating the Role of Social Support in Medical Students. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.625506>
- Zhao, J. L., Li, X. H., & Shields, J. (2019). Managing job burnout: The effects of emotion-regulation ability, emotional labor, and positive and negative affect at work. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 315–320. <https://doi.org/10.1037/str0000101>