

**STRES PERAN, *STRESS AROUSAL*, *BURNOUT*, DAN KINERJA
AUDITOR EKSTERNAL DI INDONESIA: EFEK MODERASI DARI
ETIKA KERJA ISLAM**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**HILMAWATI
NIM: 15840007**

PEMBIMBING:

**YAYU PUTRI SENJANI, SE., M.SC.
NIP. 19871007 201503 2 002**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-547/ Un.02/ DEB/ PP.00.9/02/2019

Tugas Akhir dengan judul "*Stres Peran, Stress Arousal, Burnout, dan Kinerja Auditor Eksternal di Indonesia: Efek Moderasi dari Etika Kerja Islam*"

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hilmawati
Nomor Induk Mahasiswa : 15840007
Telah diujikan pada : Rabu, 13 Februari 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Yayu Putri Senjani, SE., M.Sc
NIP. 19871007 201503 2 002

Penguji I

Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si
NIP. 19710929 200003 1 001

Penguji II

Dr. Abdul Haris, M.Ag.
NIP. 19710423 199903 1 001

Yogyakarta, 21 Februari 2019

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
DEKAN

Dr. H. Svaqiq Mahmadah Hanafi, S.Ag., M.Ag.
NIP : 19670518 199703 1 003

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Hilmawati

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Hilmawati
NIM : 15840007
Judul Skripsi : "Stres Peran, *Stress Arousal*, *Burnout*, dan Kinerja Auditor Eksternal di Indonesia: Efek Moderasi dari Etika Kerja Islam"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 8 Februari 2019

Pembimbing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yayu Putri Senjani
Yayu Putri Senjani, SE., M.Sc.
NIP. 19871007 201503 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hilmawati

NIM : 15840007

Prodi : Akuntansi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Stres Peran, Stress Arousal, Burnout, dan Kinerja Auditor Eksternal di Indonesia: Efek Moderasi dari Etika Kerja Islam*" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 9 Februari 2019

Penyusun



Hilmawati
NIM. 15840007

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

Walking the many and unknowable paths

I follow a dim light

It's something we'll do together to the end

Into the new world

Don't wait for a miracle

There's a rough road in front of us

With obstacles and future that can't be known

Yet I won't change

I can't give up

(Girls Generation, 2007)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk:

Kedua orang tuaku, Bapak Desrizal dan Ibu Rida Ningsih yang telah bekerja keras, mendidik, serta dengan sepenuh hati mencurahkan kasih sayang maupun dukungan untuk kesuksesan putri-putrinya.

Teruntuk almamaterku tercinta

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji penulis haturkan kehadiran tuhan semesta alam, Allah SWT atas nikmat yang selaras dengan kebaikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tak lupa shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman Jahiliah ke zaman terang benderang seperti sekarang ini. Semoga kita semua termasuk golongan umatnya yang mendapat *syafaat* di hari akhir. *Aamiin*.

Penelitian skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir dari perkuliahan yang penulis tempuh di Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian skripsi ini dapat disusun dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan sebagai bahan masukan untuk penulis sehingga dapat terselesaikan tepat waktu. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, MA, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Abdul Haris, M. Ag selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah.

4. Sunarsih, S.E., M.SI. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa sabar dalam memberikan arahan.
5. Yuyu Putri Senjani, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar serta ikhlas dalam membimbing dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir kepenulisan skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah ikhlas memberikan ilmu serta mentransfer pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Ayahanda Desrizal dan Ibunda Rida Ningsih, kakak tercinta Vini Noviani serta adik tersayang Siti Salwa yang selalu mendo'akan dan mengiringi setiap langkah penulis.
9. Keluarga besar yang senantiasa mendo'akan dan memberi dukungan baik materi maupun moral selama penulis menempuh pendidikan.
10. Sahabat-sahabat tercinta (Mustika Azzahrah, Lailatul Azizah, Khoirunnisa, Rikyan Uli Istifadah, Khoffiyatu Rumzanah, dan Vina Oviani) serta adik tercinta Nur Arifah yang telah senantiasa mendukung penulis selama ini.
11. Teman-teman Program Studi Akuntansi Syariah angkatan 2015 terkhusus Akuntansi Syariah kelas A dan teman-teman seperjuangan KKN Atambua, Nusa Tenggara Timur.
12. Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).

13. Kak Reza Noviyya dan Rizki Agus Prayitno yang telah membantu penulis dalam pencarian data penelitian selama di Jakarta.

14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir serta dalam menempuh studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan menjadi amal saleh dan mendapat balasan melebihi apa yang telah diberikan oleh Allah SWT, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 9 Februari 2019

Penulis

Hilmawati



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR PERSAMAAN MATEMATIKA.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
ABSTRAK.....	xxiii
ABSTRACT.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	14
D. Sistematika Pembahasan.....	16
BAB II LANDASAN TEORI.....	18
A. Teori Efikasi Diri.....	18
1. Kinerja Auditor.....	18
2. Stres Peran (<i>Role Stress</i>).....	24
3. <i>Stress Arousal</i>	33
4. <i>Burnout</i>	36
5. Etika Kerja Islam.....	39
B. Telaah Pustaka.....	44
C. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran.....	50
1. Pengaruh stres peran terhadap <i>stress arousal</i>	50
2. Pengaruh stres peran terhadap <i>burnout</i>	52
3. Pengaruh <i>stress arousal</i> terhadap <i>burnout</i>	55
4. Interaksi antar konstruk <i>burnout</i>	55
5. Pengaruh <i>stress arousal</i> terhadap kinerja auditor.....	57
6. Pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja auditor.....	58
7. Pengaruh stres peran terhadap kinerja auditor.....	58
8. Pengaruh stres peran terhadap kinerja auditor dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi.....	60

9. Pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja auditor dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi.....	62
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	65
A. Jenis Penelitian	65
B. Populasi dan Sampel.....	65
C. Definisi Operasional Variabel	66
1. Variabel Eksogen (ξ)	67
2. Variabel Endogen (η).....	70
3. Variabel Moderasi	72
D. Data dan Sumber Data	73
E. Teknik Analisis Data	73
1. <i>Model Specification</i> (menetapkan bentuk model).....	73
2. <i>Path Diagram</i> (mengkonstruksi diagram jalur).....	75
3. Mengkonversi Diagram Jalur ke dalam Sistem Persamaan.....	78
a. Model Pengukuran (<i>outer model</i>).....	78
4. Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	82
6. Statistik Deskriptif.....	86
7. Statistik Nonparametrik	86
8. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	88
9. Pengujian Hipotesis	89
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	90
A. Deskripsi Objek Penelitian	90
1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	90
2. Karakteristik Profil Responden.....	91
B. Analisis Data.....	97
1. Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	97
2. Statistik Deskriptif.....	105
3. Statistik Nonparametrik	110
4. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	113
5. Pengujian Hipotesis	120
C. Pembahasan	133
1. Pengaruh stres peran dengan konstruk konflik peran dan kelebihan peran terhadap <i>stress arousal</i>	133
2. Pengaruh stres peran dengan konstruk konflik peran dan kelebihan peran terhadap konstruk <i>burnout</i> diantaranya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja.	135
3. Pengaruh <i>stress arousal</i> terhadap konstruk <i>burnout</i> diantaranya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja.	137
4. Interaksi antara konstruk-konstruk <i>burnout</i> yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja.	137
5. Pengaruh <i>stress arousal</i> terhadap kinerja auditor.....	140
6. Pengaruh penurunan prestasi kerja terhadap kinerja auditor.	141
7. Pengaruh stres peran dengan konstruk konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor	142

8. Pengaruh stres peran dengan konstruk konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh etika kerja Islam	144
9. Pengaruh <i>burnout</i> dengan konstruk penurunan prestasi pribadi terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi oleh etika kerja Islam	145
BAB V KESIMPULAN	147
A. Kesimpulan	147
B. Keterbatasan	151
C. Saran	151
DAFTAR PUSTAKA	153
LAMPIRAN	161



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peringkat Kantor Akuntan Publik di Indonesia dengan Pendapatan Tertinggi Tahun 2015	2
Tabel 1.2 Daftar Akuntan Publik (AP) yang dikenakan sanksi pembekuan izin per 16 November 2018	9
Tabel 3.1 Parameter Uji Validasi dalam Metode Pengukuran PLS	85
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian	91
Tabel 4.2 Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Loading</i>)	98
Tabel 4.3 Uji Validitas Diskriminan (<i>Cross Loading</i>)	101
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas (<i>Composite Reliability</i>)	104
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif	105
Tabel 4.6 Uji Normalitas <i>Independent T-Test</i>	111
Tabel 4.7 Uji Homogenitas <i>Independent T-Test</i>	112
Tabel 4.8 Uji Nonparametrik Mann Whitney <i>U-Test</i>	113
Tabel 4.9 Nilai <i>R-square</i>	118
Tabel 4.10 Koefisien Jalur Hipotesis 1	121
Tabel 4.11 Pengaruh Total Hipotesis 2	122
Tabel 4.12 Koefisien Jalur Hipotesis 3	123
Tabel 4.13 Pengaruh Total Hipotesis 3	125
Tabel 4.14 Koefisien Jalur Hipotesis 4	126
Tabel 4.15 Pengaruh Total Hipotesis 5	127
Tabel 4.16 Koefisien Jalur Hipotesis 6	128
Tabel 4.17 Koefisien Jalur Hipotesis 7	129
Tabel 4.18 Pengaruh Total Hipotesis 7	130
Tabel 4.19 Pengaruh Total Hipotesis 8	131
Tabel 4.20 Pengaruh Total Hipotesis 9	132

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap perilaku kerja	22
Gambar 2.2 Kurva <i>Stress Arousal</i> dan Kinerja	34
Gambar 2.3 Skema Teori Stimulus-Respon	35
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran	64
Gambar 4.1 Kelompok Responden berdasarkan Rentang Usia	92
Gambar 4.2 Kelompok Responden berdasarkan Jenis Kelamin	93
Gambar 4.3 Kelompok Responden berdasarkan Agama	94
Gambar 4.4 Kelompok Responden berdasarkan Kota	95
Gambar 4.5 Kelompok Responden berdasarkan Jabatan	96
Gambar 4.6 Model Struktural Awal	115
Gambar 4.7 Model Struktural Modifikasi	116
Gambar 4.8 Model Struktural dengan Efek Moderasi	117
Gambar 4.9 Model Penelitian Sederhana	141



DAFTAR PERSAMAAN MATEMATIKA

Persamaan 3.1 Hubungan <i>Stress Arousal</i> dan Stres Peran.....	74
Persamaan 3.2 Hubungan Kelelahan Emosional dan <i>Stress Arousal</i>	74
Persamaan 3.3 Hubungan Depersonalisasi dan <i>Stress Arousal</i>	74
Persamaan 3.4 Hubungan Depersonalisasi dan Kelelahan Emosional	74
Persamaan 3.5 Hubungan Penurunan Prestasi Kerja dan <i>Stress Arousal</i>	74
Persamaan 3.6 Hubungan Penurunan Prestasi Kerja dan Depersonalisasi	74
Persamaan 3.7 Hubungan Kinerja Auditor dan Penurunan Prestasi Kerja	74
Persamaan 3.8 Penjabaran Hubungan <i>Stress Arousal</i> dan Stres Peran.....	74
Persamaan 3.9 Penjabaran Hubungan Kelelahan Emosional dan <i>Stress Arousal</i>	74
Persamaan 3.10 Penjabaran Hubungan Depersonalisasi dan <i>Stress Arousal</i>	74
Persamaan 3.11 Penjabaran Hubungan Depersonalisasi dan Kelelahan Emosional	74
Persamaan 3.12 Penjabaran Hubungan Penurunan Prestasi Kerja dan <i>Stress Arousal</i>	74
Persamaan 3.13 Penjabaran Hubungan Penurunan Prestasi Kerja dan Depersonalisasi.....	75
Persamaan 3.14 Penjabaran Hubungan Kinerja Auditor dan Penurunan Prestasi Kerja	75
Persamaan 3.15 Model Pengukuran Variabel Eksogen	78
Persamaan 3.16 Model Pengukuran Variabel Endogen.....	78
Persamaan 3.17 Model Pengukuran Indikator x_4	79
Persamaan 3.18 Model Pengukuran Indikator x_5	79
Persamaan 3.19 Model Pengukuran Indikator x_6	79
Persamaan 3.20 Model Pengukuran Indikator x_1	79
Persamaan 3.21 Model Pengukuran Indikator x_2	79
Persamaan 3.22 Model Pengukuran Indikator x_3	79
Persamaan 3.23 Model Pengukuran Indikator x_7	79
Persamaan 3.24 Model Pengukuran Indikator x_8	79
Persamaan 3.25 Model Pengukuran Indikator x_9	79
Persamaan 3.26 Model Pengukuran Indikator x_{10}	79
Persamaan 3.27 Model Pengukuran Indikator y_1	79
Persamaan 3.28 Model Pengukuran Indikator y_2	79
Persamaan 3.29 Model Pengukuran Indikator y_3	79
Persamaan 3.30 Model Pengukuran Indikator y_4	79
Persamaan 3.31 Model Pengukuran Indikator y_{11}	79
Persamaan 3.32 Model Pengukuran Indikator y_{12}	79
Persamaan 3.33 Model Pengukuran Indikator y_{13}	80
Persamaan 3.34 Model Pengukuran Indikator y_5	80
Persamaan 3.35 Model Pengukuran Indikator y_6	80
Persamaan 3.36 Model Pengukuran Indikator y_7	80
Persamaan 3.37 Model Pengukuran Indikator y_8	80
Persamaan 3.38 Model Pengukuran Indikator y_9	80

Persamaan 3.39 Model Pengukuran Indikator y10	80
Persamaan 3.40 Model Pengukuran Indikator y14	80
Persamaan 3.41 Model Pengukuran Indikator y15	80
Persamaan 3.42 Model Pengukuran Indikator y16	80
Persamaan 3.43 Model Pengukuran Indikator y17	80
Persamaan 3.44 Model Pengukuran Indikator y18	80
Persamaan 3.45 Model Pengukuran Indikator y19	80
Persamaan 3.46 Model Struktural Variabel Endogen	81
Persamaan 3.47 Model Struktural <i>Recursive</i> Variabel Endogen	81
Persamaan 3.48 Model Struktural Hubungan <i>Stress Arousal</i> dan Stres Peran	81
Persamaan 3.49 Model Struktural Hubungan Kelelahan Emosional dan <i>Stress Arousal</i>	81
Persamaan 3.50 Model Struktural Hubungan Depersonalisasi dan <i>Stress Arousal</i>	81
Persamaan 3.51 Model Struktural Hubungan Depersonalisasi dan Kelelahan Emosional	81
Persamaan 3.52 Model Struktural Hubungan Penurunan Prestasi Kerja dan <i>Stress Arousal</i>	81
Persamaan 3.53 Model Struktural Hubungan Penurunan Prestasi Kerja dan Depersonalisasi	81
Persamaan 3.54 Model Struktural Hubungan Kinerja Auditor dan Penurunan Prestasi Kerja	81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabel Referensi Penelitian Terdahulu	162
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	167
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian.....	176
Lampiran 4.1 Identitas Responden.....	177
Lampiran 4.2 Jawaban Responden atas Variabel Stres Peran.....	185
Lampiran 4.3 Jawaban Responden atas Variabel <i>Stress Arousal</i>	188
Lampiran 4.4 Jawaban Responden atas Variabel <i>Burnout</i>	191
Lampiran 4.5 Jawaban Responden atas Variabel Etika Kerja Islam.....	194
Lampiran 4.6 Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Auditor	197
Lampiran 5.1 Hasil Uji Validitas Konvergen Model Awal	200
Lampiran 5.2 Hasil Uji Validitas Konvergen Model Modifikasi.....	202
Lampiran 5.3 Hasil Uji Validitas Diskriminan Model Awal	204
Lampiran 5.4 Hasil Uji Validitas Diskriminan Model Modifikasi	207
Lampiran 5.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	210
Lampiran 5.6 Hasil Statistik Deskriptif.....	211
Lampiran 5.7 Hasil Statistik Nonparametrik.....	213
Lampiran 5.8 Hasil Uji <i>R-Square</i>	214
Lampiran 5.9 Hasil Uji Pengaruh Langsung Hipotesis.....	215
Lampiran 5.10 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Hipotesis	216

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh *stress arousal* dan *burnout* sebagai mediator hubungan negatif antara stres peran dan kinerja auditor juga etika kerja Islam sebagai variabel moderasi diantara sampel auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia. Penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya yang telah diuji oleh Smith *et al* (2017) dengan mengevaluasi model yang secara simultan menggabungkan *stress arousal* dan tiga konstruk dasar dari *burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres peran dimediasi oleh *stress arousal* dan *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Selaras dengan prediksi dalam hipotesis, konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor baik secara langsung ataupun melalui *stress arousal* dan *burnout*. Kelebihan peran berpengaruh positif terhadap kinerja melalui *stress arousal* dan *burnout*. Ambiguitas peran tidak dapat diuji dalam penelitian ini karena data yang digunakan tidak lolos uji validitas. Hasil lain menunjukkan bahwa *stress arousal* berpengaruh terhadap semua konstruk *burnout*. Kelelahan emosional merupakan fase awal dari variabel *burnout* yang berpengaruh secara langsung terhadap depersonalisasi. Di sisi lain, etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan variabel manapun.

Kata kunci: Konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, *stress arousal*, *burnout*, kinerja auditor, etika kerja Islam.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research examines the influence of stress arousal and burnout as mediator of the negative relations between role stress and auditor performance also Islamic work ethic as moderating variable among a sample of auditors who worked for Public Accounting Firm in Indonesia. It extends prior research which examined these linkages Smith et al (2017) by evaluating a model that simultaneously incorporates stress arousal and the three fundamental dimensions of burnout consisting emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. The result indicates that role stress is mediated by stress arousal and the individual burnout dimensions have negative influence to auditor performance. In line with the predictions in the temporal ordering, role conflict has negative influence to auditor performance either directly or through stress arousal and burnout. Role overload has positive influence to auditor performance through stress arousal and burnout. Role ambiguity cannot be examined in this study because it does not pass the validity test. The other result show that stress arousal has positive influence to all construct of burnout. Emotional exhaustion has positive significant to depersonalization. On the other hand, Islamic work ethic does not moderate any variables relationship.

Keywords: *Role conflict, role ambiguity, role overload, stress arousal, burnout, auditor performance, Islamic work ethic.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan, suatu organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan bersaing di pasar global. Jika suatu organisasi tidak mampu demikian, maka akan menyebabkan organisasi tersebut mengalami penurunan dari berbagai segi baik dari segi produktivitas, kualitas, dan bahkan lebih jauh pada penurunan profit yang akan diperoleh (Fahmi, 2011, p. 22). Selanjutnya, profitabilitas menjadi salah satu variabel yang dapat mewakili kinerja keuangan (Sembiring, 2003).

Kinerja dari perspektif keuangan sangatlah akurat dalam mengukur kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor yang menjadi penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya (Mayo, 2000). Salah satu perusahaan yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah kantor akuntan publik. Kantor Akuntan Publik memiliki peranan penting baik bagi perusahaan maupun klien, karena memberikan jaminan atas kewajaran laporan keuangan serta memberikan jasa sehubungan dengan proses bisnis klien (Ongkorahardjo, Susanto, & Rachmawati, 2008, p. 12).

Menurut data yang dilansir oleh Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan tahun 2015, kantor akuntan publik di Indonesia yang memiliki kinerja keuangan terbaik dengan diukur pendapatannya masih ditempati oleh "*The Big Four*". Tabel 1.1 akan

menampilkan peringkat sepuluh besar kantor akuntan publik di Indonesia dengan pendapatan tertinggi tahun 2015.

Tabel 1.1
Peringkat Kantor Akuntan Publik di Indonesia dengan Pendapatan Tertinggi Tahun 2015

No	Kantor Akuntan Publik	Afiliasi
1	Tanudiredja, Wibisana, dan Rekan	PricewaterhouseCoopers (PwC)
2	Purwantono, Suherman dan Surja	Ernst & Young
3	Osman Bing Satrio dan Rekan	Delloite
4	Siddharta & Widjaja	KPMG
5	Aryanto, Amir Yusuf, Mawar, dan Saptoto	RSM
6	Tanubrata Susanto Fahmi dan Rekan	BDO
7	Tjiendradjaja dan Handoko Tomo	Mazar
8	Mulyamin Sensi Suryanto dan Liany	Moore Stephens
9	Johan Molanda Mustika dan Rekan	Baker Tily Internasional
10	Doli, Bambang, Sudarmadji, dan Dadang	BKR

Sumber: Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Sekretaris Jenderal-Kementerian Keuangan, 2015.

Tabel 1.1 berisi informasi mengenai peringkat Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia berdasarkan pendapatannya. Data terakhir yang dilansir oleh Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Sekretaris Jenderal-Kementerian Keuangan ini menyebutkan bahwa pendapatan KAP tertinggi masih dipegang oleh “*The Big Four*”. Bukan tanpa sebab, “*The Big Four*” memang dianggap memiliki reputasi sebagai penyedia jasa audit terbaik dengan berafiliasi pada firma audit terbaik dunia. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan mempercayakan laporan keuangannya untuk diaudit KAP tersebut. Namun, perlu disadari bahwa sebuah KAP yang berkualitas dan profesional tercipta karena kinerja auditornya (Ermawati, Sinarwati, & Sujana, 2014, p. 2).

Hanif (2013) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, diantaranya: *pertama*, kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. *Kedua*, kuantitas kerja, yaitu hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. *Ketiga*, ketepatan waktu yaitu anggaran waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan klien.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, auditor harus siap bekerja di bawah tekanan dengan berbagai tuntutan yang diterimanya. Dalam hal pekerjaan audit, tuntutan auditor termasuk beberapa aspek mulai dari tekanan waktu dan beban kerja, pengendalian biaya, serta evaluasi kinerja untuk risiko hukum dan tanggungjawab (Yan & Xie, 2016, p. 2). Adapun faktor lain yang menyebabkan tekanan bagi auditor diantaranya pimpinan yang terlalu menuntut dan tidak bersahabat, memenuhi persyaratan terkait dengan persiapan ujian CPA (*Certified Public Accountant*), serta menghadapi tantangan berkelanjutan yang berhubungan dengan merekrut dan mempertahankan karyawan berkualitas (Smith, Emerson, & Everly, 2017, p. 80). Aspek-aspek tersebut yang kemudian disebut dengan istilah *stressor*. *Stressor* adalah faktor-faktor yang menyebabkan stres pada seseorang (George & K.A., 2015, p. 317). Stres dapat disebabkan oleh lingkungan,

organisasi, dan variabel individu (Matteson dan Ivancevich, 1999 dalam George & K.A., 2015, p. 317).

Dalam penelitian tentang pengaruh stres kerja pada auditor, stres peran adalah topik penelitian yang paling sering dikaji (Senatra, 1980); (Fogarty, Singh, Rhoads, & More, 2000); (Tubre & Collins, 2000); (Mulki, Jaramillo, & Locander, 2008); (Ackfeldt & Malhotra, 2013); (Enshassi, El-Rayyes, & Alkilani, 2015); (Sahadev, Purani, & Kumar Panda, 2017). Nugroho (2012 dalam Kadir, Kamariah, & Saleh, 2017, p. 185) memaparkan bahwa stres peran terjadi karena tekanan dari tuntutan peran yang ditugaskan untuk seseorang dalam organisasi. Stres peran auditor mengacu pada stres yang dibentuk oleh gabungan harapan perilaku auditor dari semua kalangan (Ho, Chang, Shih, & Liang, 2009). Stres peran ditandai dengan konflik antara tugas dan tanggungjawab serta perselisihan antara target dan waktu (Kadir *et al.*, 2017, p. 186). Adapun konstruk dari stres peran dalam penelitian ini meliputi ambiguitas peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*) dan kelebihan peran (*role overload*).

Berdasarkan teori efikasi diri (*self-efficacy theory*) auditor yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung mengurangi upaya mereka dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak pada menurunnya kinerja (Robbins & Judge, 2013, p. 139). Menurut Fanani, Hanif, & Subroto (2008), efek potensial dari ambiguitas peran dan konflik peran sangatlah rawan baik bagi individu maupun organisasi dalam pengertian konsekuensi emosional. Tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menyebabkan

kepuasan kerja dan kinerja yang lebih rendah. Selain konflik peran, Schick, Gordon, & Haka (1990) menjelaskan bahwa stres peran pada auditor juga disebabkan karena beratnya beban kerja yang menimbulkan kelebihan peran. Tingkat *stressor* yang tinggi ini cenderung menciptakan kondisi di mana informasi yang diterima berlebihan. Pada gilirannya, hal tersebut dapat menyebabkan penyempitan perhatian individu sehingga mengabaikan informasi mengenai kinerja yang kemudian mempengaruhi kinerja individu (Cohen, 1980).

Terdapat ketidakkonsistenan hasil temuan penelitian terdahulu dalam menjelaskan pengaruh stres peran terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Tubre & Collins (2000) menguji pengaruh stres peran terhadap kinerja dengan menggunakan metode meta analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan konflik peran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanif (2013) yang meneliti pengaruh struktur audit, ambiguitas peran, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hal serupa terjadi pada konstruk kelebihan peran yang telah diteliti oleh Gilboa & Shirom (2008) serta Gunawan & Ramdan (2012) dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian Gilboa & Shirom (2008) yang

menguji pengaruh *stressor* kerja terhadap kinerja auditor menunjukkan hasil bahwa kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja. Di sisi lain, penelitian Gunawan & Ramdan (2012) menyatakan sebaliknya. Hasil penelitian menyatakan bahwa kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan analisis yang dilakukan Fogarty *et al* (2000), ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut disebabkan adanya pengaruh variabel lain yang berperan sebagai mediasi yang mampu menjelaskan pengaruh stres peran terhadap kinerja auditor. Variabel mediasi hadir untuk mengurangi bias misspesifikasi dan meningkatkan kekuatan penjelas dari stres peran pada kinerja auditor. Smith, Davy, & Everly (2006) mengungkapkan dalam penelitiannya, terdapat dua mediator yang layak dalam kaitannya terhadap stres peran dan hasil pekerjaan akuntan yaitu *burnout* (Fogarty *et al.*, 2000) dan *stress arousal* (Smith, Everly, & Johns, 1993).

Stres diperlukan untuk pertumbuhan dan perkembangan seorang auditor di tempat kerja (Quick dan Quick, 1984:1 dalam Lee Larson, 2004). Tetapi, bagaimana cara auditor merespon *stressor* tertentu tergantung auditor itu sendiri. Stres dapat dianggap sebagai stres positif yang disebut *eustress* dan stres negatif yang disebut *distress* (George & K.A., 2015, p. 317). *Eustress* yang bersifat positif dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada auditor untuk bekerja lebih keras. Di sisi lain, *distress* memberikan efek negatif yang mempengaruhi kesehatan dan kinerja auditor.

Pada hakikatnya, manusia membutuhkan stimulus yang cukup agar dapat berfungsi secara efektif. Dengan terlalu sedikit stimulus, manusia menjadi bosan, pasif, dan apatis. Sebaliknya, stimulus yang terlalu berlebihan dan dialami secara terus menerus akan menyebabkan kesehatan memburuk dengan cepat (Spillane, 1987). Salah satu respon yang muncul dari stimulus berlebihan menyebabkan *stress arousal*. Girdano dan Everly (1986 dalam Smith, Derrick, & Koval, 2010) mengartikan *stress arousal* sebagai rangsangan yang dapat diprediksi melalui sistem pikiran dan tubuh yang jika berkepanjangan bisa menyebabkan *burnout* atau kerusakan tubuh serta berujung pada munculnya penyakit. *Stress arousal* dianggap sebagai stres lingkungan yang menumbuhkan persepsi mengancam bagi individu (Smith *et al.*, 2006, p. 397). Persepsi dari *stressor* sebagai hal negatif membangkitkan proses stres (LePine *et al.*, 2005 dalam Smith, Davy, & Everly, 2006, p. 397). Pada proses stres ini, ambang stres individu terlampaui dan gejala stres akan muncul.

Fogarty *et al.* (2000) menyatakan bahwa dampak stres peran tidak terlalu signifikan pada awalnya, tetapi efek kumulatifnya bisa menjadi sangat berpengaruh bagi individu. Leung *et al.* (2011 dalam Enshassi *et al.*, 2015) berpendapat bahwa akumulasi stres peran yang terjadi secara berkepanjangan dapat menyebabkan *burnout* secara emosional, fisik, dan mental. *Burnout* dalam konteks pekerjaan didefinisikan sebagai respon psikologis negatif untuk bekerja sesuai tuntutan atau *stressor* interpersonal (Smith *et al.*, 2006). Variabel *burnout* dalam penelitian ini terdiri dari tiga konstruk terpisah

diantaranya, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja.

Dari segi teoritis, baik *burnout* dan *stress arousal* didefinisikan sebagai respon atas stres lingkungan, dan secara empiris kedua variabel tersebut diposisikan sebagai anteseden untuk hasil pekerjaan auditor. Namun, *stress arousal* muncul untuk mewakili respon langsung terhadap stres lingkungan (Smith *et al.*, 1998 dalam Smith *et al.*, 2006). Hal ini menunjukkan bahwa *stress arousal* dapat secara langsung berpengaruh terhadap menurunnya hasil pekerjaan auditor sebelum kecenderungan *burnout* menampakkan diri. Pada kemungkinan lain, *stress arousal* memiliki pengaruh langsung terhadap *burnout* serta memediasi pengaruh antara stres peran dan *burnout* (Fogarty *et al.*, 2000, p. 35).

Menurut penelitian Smith *et al.* (2006), *burnout* yang merupakan akibat dari stres peran dapat menghasilkan efek disfungsional pada hasil pekerjaan auditor, seperti penurunan kinerja, tidak tercapainya kepuasan kerja, dan perpindahan auditor secara sukarela (*turnover*). Penelitian Smith, Everly, & Johns (1993) mengenai *stress arousal* dan stres peran juga menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama dengan potensi masing-masing mempengaruhi terhadap berbagai hasil pekerjaan akuntan publik yaitu kinerja auditor, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada dampaknya terhadap kinerja auditor sebagai konstruk pengukur dari hasil pekerjaan auditor, yang kemudian menjadi variabel dependen.

Chiu, Yeh, & Huang (2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa stres peran dapat menyebabkan perilaku penyimpangan pada karyawan. Dalam konteks auditor, perilaku penyimpangan dilakukan oleh auditor selama pelaksanaan program audit. Perilaku auditor yang menyimpang dapat menurunkan atau mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Manipulasi atau kecurangan akan muncul dalam bentuk perilaku disfungsional. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja individu auditor (Anita & Anugerah, 2016). Di Indonesia, Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Kementerian Keuangan menindak tegas terhadap akuntan publik yang terbukti melakukan pelanggaran atas standar yang berlaku dengan menerapkan pembekuan izin. Berikut merupakan data terbaru mengenai akuntan publik yang dikenakan sanksi pembekuan izin.

Tabel 1.2
Daftar Akuntan Publik (AP) yang dikenakan sanksi pembekuan izin per 16 November 2018

Nama	No. Reg	No. Sanksi	Tanggal Sanksi	Lama Sanksi
A. Krisnawan Budipracoyo	AP. 0041	338/KM.1/2018	16 Mei 2018	18 bulan
Meilina Pangaribuan	AP. 0255	109/KM.1/2018	15 Februari 2018	12 bulan
Heri Mardani	AP. 0375	662/KM.1/2018	22 Oktober 2018	6 bulan
James Pardomuan Sitorus	AP. 1092	331/KM.1/2018	14 Mei 2018	6 bulan

Sumber : Pusat Pembinaan Profesi Keuangan-Kementerian Keuangan, 2018.

Tabel diatas berisi daftar akuntan publik yang dikenakan sanksi pembekuan izin beberapa waktu terakhir. Dari data tersebut dapat diketahui

bahwa auditor di Indonesia kerap melakukan pelanggaran-pelanggaran yang termasuk bentuk penyimpangan dalam organisasi. Chiu, Yeh, & Huang (2015) mengungkapkan bahwa penyimpangan yang dilakukan auditor salah satunya dipicu tekanan yang berujung pada dideritanya stres peran oleh auditor yang bersangkutan. Fanani *et al* (2008) juga menyatakan kesetujuannya dengan mengatakan bahwa auditor dihadapkan pada potensi ambiguitas peran dan konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Meski pada awalnya kinerja auditor dianggap baik, namun setelah pelanggaran-pelanggaran ini terungkap kepercayaan masyarakat terhadap jasa auditor menjadi berkurang. Hal tersebut tentu juga merugikan kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat auditor bekerja. Fenomena ini kemudian menggugah penalaran peneliti untuk menemukan variabel yang dapat mengurangi pengaruh merugikan bagi auditor.

Pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian Abbasi (2015), etika kerja Islam memainkan peran moderat yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang telah menerapkan etika *Islami* dapat mengurangi stres individu, ketidakpuasan kerja, dan *turnover* dalam organisasi hingga batas tertentu. Etika kerja Islam adalah cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mengatasi semua masalah ini dengan menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa aman akan adanya penerapan hak-hak Islam dan akan sangat mudah bagi atasan untuk memimpin serta menghasilkan kepuasan bagi karyawan. Sebagai tujuan utama, etika kerja Islam juga diharapkan dapat

membantu organisasi era modern untuk keluar dari permasalahan etika yang sulit.

Adapun etika kerja Islam dipilih untuk diteliti lebih lanjut atas hubungannya sebagai moderator pengaruh stres peran terhadap kinerja auditor dan pengaruh *burnout* terhadap kinerja auditor karena etika kerja Islam adalah prinsip etika yang universal. Etika kerja Islam dapat diterapkan oleh semua auditor tanpa terkecuali. Islam tidak hanya dipandang sebagai sebuah agama, tetapi juga cara hidup. Etika kerja Islam dianggap benar karena mengajarkan semua kebaikan yang selaras dengan keyakinan lain. Sebagai contoh, Ali (1995 dalam Rizk, 2008, p. 252) telah mengamati bahwa internalisasi konsep-konsep Islam diperkuat dengan kualitas tertentu seperti kejujuran, kepercayaan, solidaritas, loyalitas dan fleksibilitas. Islam juga mendorong kerja keras dan produktivitas yang akan meningkatkan kinerja auditor dalam organisasi. Beekun & Badawi (2005) mengatakan bahwa dalam Islam, semua manusia harus mengerahkan semua usaha terbaiknya dalam menjalankan tugas sebagai *khalifah* di muka bumi termasuk tugas sebagai seorang individu yang bekerja keras.

Islam telah memberi perhatian yang besar pada pekerjaan. Allah menyukai pekerjaan yang terbaik dan berkualitas (Abbasi, 2015, p. 28). Oleh karena itu, seorang karyawan dalam konteks ini auditor yang telah memegang teguh etika kerja Islam dalam kehidupannya di dunia kerja pasti akan melakukan pekerjaannya dengan baik terlepas dari keadaannya yang sedang mengalami stres ataupun *burnout*. Sehingga dalam penelitian ini, etika kerja

Islam berkedudukan sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh negatif stres peran terhadap kinerja dan pengaruh *burnout* terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena dalam menjalankan tugasnya auditor eksternal rentan mengalami stres peran yang dapat berakibat pada menurunnya kinerja. Pemilihan profesi auditor dalam penelitian ini bukan tanpa alasan. Akuntan publik umumnya dianggap sebagai pekerjaan yang penuh tekanan (Weick, 1983). Profesi akuntan publik bisa menyebabkan stres, terutama untuk individu yang menduduki posisi senior dan manajer (Collins & Killough, 1992). Meski demikian, tidak menutup kemungkinan bahwa auditor junior bahkan partner sekalipun dapat mengalami stres kerja khususnya stres peran. Di Cina, audit diakui sebagai jasa dengan tingkat stres yang tinggi tetapi dengan kepuasan kerja yang rendah (Yan & Xie, 2016, p. 2). Sementara itu, kepuasan kerja merupakan respon atas semua aspek dan hasil pekerjaan yang menentukan kinerja auditor (Senatra, 1980), (Ho *et al.*, 2009), (Chatzoglou, Vraimaki, Komsiou, & Diamantidis, 2011), (Enshassi *et al.*, 2015).

Untuk itu, peneliti ingin menguji tingkat stres auditor di Indonesia apakah setinggi di Cina atau tidak dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja auditor. Sampai pada saat ini, peneliti belum menemukan penelitian yang menaruh perhatian pada dampak etika kerja Islam terhadap kinerja auditor dalam kondisi stres peran ataupun *burnout*. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh variabel stres peran terhadap kinerja auditor eksternal dengan dimediasi oleh *stress arousal* dan *burnout* serta di moderasi oleh etika

kerja Islam, maka peneliti bermaksud mengangkat judul “**Stres Peran, Stress Arousal, Burnout, dan Kinerja Auditor Eksternal di Indonesia: Efek Moderasi dari Etika Kerja Islam**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres peran dengan konstruk ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran terhadap *stress arousal* yang dialami auditor?
2. Bagaimana pengaruh stres peran dengan konstruk ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran terhadap *burnout* dengan konstruk kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja yang dialami auditor?
3. Bagaimana pengaruh *stress arousal* terhadap *burnout* dengan konstruk kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja yang dialami auditor?
4. Bagaimana interaksi antar konstruk *burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja?
5. Bagaimana pengaruh *stress arousal* terhadap kinerja auditor?
6. Bagaimana pengaruh *burnout* dengan konstruk kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja terhadap kinerja auditor?

7. Bagaimana pengaruh stres peran dengan konstruk ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor?
8. Bagaimana pengaruh stres peran dengan konstruk ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi?
9. Bagaimana pengaruh *burnout* dengan konstruk penurunan prestasi kerja terhadap kinerja auditor dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh stres peran terhadap kinerja auditor eksternal dengan dimediasi oleh *stress arousal* dan *burnout* serta dimoderasi oleh etika kerja Islam. Sedangkan secara rinci, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stres peran dengan konstruk ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran terhadap *stress arousal* yang dialami auditor.
2. Mengetahui pengaruh stres peran dengan konstruk ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran terhadap *burnout* yang dialami auditor dengan konstruk kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja.

3. Mengetahui pengaruh *stress arousal* terhadap *burnout* yang dialami auditor dengan konstruk kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja.
4. Mengetahui interaksi antar konstruk *burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja.
5. Mengetahui pengaruh *stress arousal* terhadap kinerja auditor.
6. Mengetahui pengaruh *burnout* dengan konstruk yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja terhadap kinerja auditor.
7. Mengetahui pengaruh stres peran dengan konstruk ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor.
8. Mengetahui pengaruh stres peran dengan konstruk ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi.
9. Mengetahui pengaruh *burnout* dengan konstruk penurunan prestasi kerja terhadap kinerja auditor dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi.

Adapun keberadaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan menambah *khazanah* pengetahuan terkait stres peran yang dialami auditor eksternal sehingga kedepannya, penelitian ini dapat diperbaiki dengan menambahkan masukan dan saran yang diperlukan.

2. Bagi auditor eksternal, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi mengenai dampak buruk stres peran yang merugikan pribadi maupun organisasi. Auditor diharapkan dapat lebih menyadari tentang pentingnya kesehatan mental maupun fisik sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Selain itu, auditor juga dapat mengetahui bahwa aspek keagamaan mempengaruhi terhadap semua bidang kehidupan, termasuk pekerjaan.

D. Sistematika Pembahasan

Pembahasan skripsi ini dibagi menjadi lima bab yang dimulai dengan bab pendahuluan dan diakhiri dengan bab kesimpulan. Secara garis besar uraian dari masing-masing bab dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah yang menguraikan bahwa kinerja sebuah organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Dalam hal ini, kinerja auditor mempengaruhi kinerja sebuah kantor akuntan publik. Stres peran merupakan bagian dari stres kerja yang lebih spesifik. Penjelasan mengenai *stress arousal* dan *burnout* yang diposisikan sebagai variabel mediasi ikut disertakan. Pokok permasalahan penelitian yaitu bagaimana stres peran dapat mempengaruhi kinerja auditor eksternal dengan dimediasi oleh *stress arousal* dan *burnout* serta dimoderasi etika kerja Islam. Tujuan penelitian menjelaskan mengenai aspek-aspek yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Manfaat penelitian merupakan kontribusi positif bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres peran terhadap kinerja auditor melalui hubungannya terhadap variabel *stress arousal* dan *burnout* dan dimoderasi oleh etika kerja Islam. Dalam penelitian ini, *stress arousal* dan *burnout* bertindak sebagai variabel intervening. Untuk menganalisis pengaruh antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis penelitian yang dinyatakan diterima
 - a. Hasil pengujian hipotesis 3 terdiri dari tiga bagian hipotesis.
 - 1) Hasil pengujian hipotesis 3a menunjukkan bahwa *stress arousal* berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional secara langsung. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *stress arousal* yang dialami auditor maka peluang mengalami kelelahan emosional juga semakin tinggi.
 - 2) Hasil pengujian hipotesis 3b menunjukkan bahwa *stress arousal* berpengaruh positif terhadap depersonalisasi. Hal ini berarti semakin tinggi *stress arousal* yang dialami auditor maka semakin tinggi pula kecenderungan auditor akan mengalami depersonalisasi baik secara langsung ataupun melalui kelelahan emosional terlebih dahulu.

- 3) Hasil pengujian hipotesis 3c menunjukkan bahwa *stress arousal* berpengaruh positif terhadap penurunan prestasi kerja melalui kelelahan emosional. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *stress arousal* yang dialami auditor, maka semakin tinggi pula risiko penurunan prestasi kerja dengan melalui kelelahan emosional.
 - b. Hasil pengujian hipotesis 4a menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap depersonalisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kelelahan emosional yang dialami auditor maka semakin tinggi pula tingkat depersonalisasinya.
 - c. Hasil pengujian hipotesis 7b menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor baik secara langsung ataupun melalui *stress arousal* dan *burnout*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami auditor, maka kinerja auditor akan semakin menurun. Di sisi lain, semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami auditor, maka kinerja auditor akan semakin menurun dengan melalui respon stres yaitu *stress arousal* dan *burnout*.
2. Hasil pengujian hipotesis penelitian yang dinyatakan tidak diterima
 - a. Hasil pengujian hipotesis 1 terdiri dari tiga bagian
 - 1) Hasil pengujian hipotesis 1b menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap *stress arousal*. Hal ini berarti meskipun

tingkat konflik peran tinggi, namun tidak membuat peluang bangkitnya *stress arousal* semakin besar.

- 2) Hasil pengujian hipotesis 1c menunjukkan bahwa kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap *stress arousal*. Hal ini berarti meskipun tingkat kelebihan peran tinggi, namun tidak membuat peluang bangkitnya *stress arousal* semakin besar.

b. Hasil pengujian hipotesis 2 memiliki tiga bagian hipotesis

- 1) Hasil pengujian hipotesis 2b menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja. Hal ini berarti meskipun tingkat konflik peran tinggi, auditor tidak akan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja dengan melalui fase *stress arousal*.

- 2) Hasil pengujian hipotesis 2c menunjukkan bahwa kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja. Hal ini berarti meskipun tingkat kelebihan peran tinggi, auditor tidak akan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja dengan melalui fase *stress arousal*.

- c. Hasil pengujian hipotesis 4b menunjukkan bahwa depersonalisasi tidak berpengaruh terhadap penurunan prestasi kerja. Hal ini berarti meskipun tingkat depersonalisasi tinggi, auditor tidak akan mengalami penurunan prestasi pribadi.

- d. Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa *stress arousal* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti meskipun kecenderungan *stress arousal* bangkit dalam diri auditor, tetapi kinerja auditor tidak akan berubah.
- e. Hasil pengujian hipotesis 6 menunjukkan bahwa penurunan prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti meskipun auditor mengalami penurunan prestasi kerja, tetapi kinerja auditor tidak akan berubah.
- f. Hasil pengujian hipotesis 7c menunjukkan bahwa kelebihan peran berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin auditor mengalami kelebihan peran, maka kinerja auditor akan semakin meningkat.
- g. Hasil pengujian hipotesis 8 memiliki tiga bagian hipotesis
- 1) Hasil pengujian hipotesis 8b menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh pada hubungan konflik peran terhadap kinerja. Hal ini berarti etika kerja Islam tidak dapat mengurangi dampak konflik peran yang merugikan kinerja auditor.
 - 2) Hasil pengujian hipotesis 8c menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh pada hubungan kelebihan peran terhadap kinerja. Hal ini berarti etika kerja Islam tidak dapat mengurangi dampak kelebihan peran terhadap kinerja auditor.
- h. Hasil pengujian hipotesis 9 menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh pada hubungan penurunan prestasi kerja terhadap

kinerja auditor. Hal ini berarti etika kerja Islam tidak dapat mengurangi dampak penurunan prestasi kerja terhadap kinerja auditor.

B. Keterbatasan

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini belum terlalu beragam, misalnya apabila dilihat dari segi jabatan auditor yang didominasi oleh partner menjadikan penelitian ini belum menggambarkan keseluruhan populasi. Hal ini juga menyulitkan peneliti dalam pengujian karena peneliti tidak menetapkan kriteria khusus dalam teknik pengambilan sampel.
2. Indikator pertanyaan dalam satu konstruk terbatas hanya 3. Hal ini menyebabkan konstruk harus dieliminasi karena indikator yang digunakan terlalu sedikit dalam pengukurannya.

C. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, peneliti mengharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini hanya berjumlah 79 orang auditor, maka untuk kedepannya peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dengan menambah ukurannya dan menentukan kriteria tertentu sehingga penelitian dapat tepat sasaran dan lebih spesifik.

2. Indikator yang terdapat dalam instrumen penelitian berupa kuesioner dapat dilipatgandakan dari jumlah yang seharusnya sehingga apabila risiko tidak valid benar-benar terjadi, peneliti masih bisa menggunakan konstruk tersebut dalam permodelan penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, T. F. (2015). Impact of Work Overload on Stress , Job Satisfaction , and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), <https://doi.org/10.12816/0018080>
- Abdi, M. F., Nor, S. F. D. W. M., & Radzi, N. Z. M. (2014). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment. *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*, 12.
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Ackfeldt, A., & Malhotra, N. (2013). Revisiting The Role Stress-Commitment Relationship: Can Managerial Interventions Help? *European Journal of Marketing*, 47(3/4). <https://doi.org/10.1108/03090561311297373>
- Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Analisis Penerimaan Auditor Atas *Dysfunctional Audit Behavior* : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Sumatera). *Jurnal Akuntansi*, 4(2).
- Artaya, P. (2018). Uji Mann Withney-U. Universitas Narotama. <https://www.researchgate.net/publication/329360843>
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Au, W. C., & Ahmed, P. K. (2016). Relationships Between Superior Support, Work Role Stressors And Work-Life Experience. *Personnel Review*, 45(4). <https://doi.org/10.1108/PR-08-2014-0175>
- Bahreisy, S., & Bahreisy, S. (1988). *Terjemah Singkat Tafsir Ibnu Kastsier Jilid 1*. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective. *Journal of Business Ethics*, 60. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-8204-5>
- Chatzoglou, P. D., Vraimaki, E., Komsiou, E., & Diamantidis, A. D. (2011). Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model, 19.

- Chhabra, B. (2016). Work Role Stressors And Employee Outcomes: Investigating The Moderating Role Of Subjective Person-Organization And Person-Job Fit Perceptions In Indian Organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3). <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2013-0722>
- Chiu, S.-F., Yeh, S.-P., & Huang, T. C. (2015). Role Stressors And Employee Deviance: The Moderating Effect Of Social Support. *Personnel Review*, 44(2). <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0191>
- Chong, V. K., & Monroe, G. S. (2015). The Impact Of The Antecedents And Consequences Of Job Burnout On Junior Accountants' Turnover Intentions: A Structural Equation Modelling Approach. *Accounting & Finance*, 55(1). <https://doi.org/10.1111/acfi.12049>
- Cohen, S. (1980). Aftereffects Of Stress On Human Performance And Social Behavior: A Review Of Research And Theory. *Psychological Bulletin*, 88(1).
- Collins, K. M., & Killough, L. N. (1992). An Empirical Examination Of Stress In Public Accounting. *Accounting, Organizations And Society*, 17(6). [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90012-H](https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90012-H)
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review And An Integration Of Research On Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4).
- Dewi, L. (2017). *Pengaruh Role Stress dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pejabat Struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. (2015). Job Stress, Job Burnout And Safety Performance In The Palestinian Construction Industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2). <https://doi.org/10.1108/JFMPC-01-2015-0004>.
- Ermawati, M. D., Sinarwati, N. K., & Sujana, E. (2014). Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1).
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja: teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fallah Ebrahimi, Z., Wei Chong, C., & Hosseini Rad, R. (2014). TQM Practices And Employees' Role Stressors. *International Journal of Quality &*

- Reliability Management*, 31(2). <https://doi.org/10.1108/IJQRM-04-2013-0067>.
- Fanani, Z., Hanif, R. A., & Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(2). <https://doi.org/10.21002/jaki.2008.07>.
- Fogarty, T. J., & Kalbers, L. P. (2006). Internal Auditor Burnout: An Examination Of Behavioral Consequences. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 9.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & More, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting*, 12. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Jagdip_Singh/publication/228307795_Antecedents_and_Consequences_of_Burnout_in_Accounting_Beyond_the_Role_Stress_Model/links/00463529f17f943472000000/Antecedents-and-Consequences-of-Burnout-in-Accounting-Beyond-the-Role-Stress-Model.pdf
- Gaol, N. T. L. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, Vol. 24(1). <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>.
- George, E., & K.A., Z. (2015). Job Related Stress And Job Satisfaction: A Comparative Study Among Bank Employees. *Journal of Management Development*, 34(3). <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0097>
- Gilboa, S., & Shirom, A. (2008). A Meta-Analysis Of Work Demand Stressors And Job Performance: Examining Main And Moderating Effects. *Personnel Psychology*, 45.
- Graafland, J., Kaptein, M., & Schouten, C. M. der D. (2006). Business Dilemmas and Religious Belief: An Explorative Study among Dutch Executives. *Journal of Business Ethics*, 66. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9054-0>
- Gudono. (2014). *Analisis Data Multivariat* (3rd ed.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Gunawan, H., & Ramdan, Z. (2012). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Dki Jakarta. *Accounting Department, Faculty of Economic and Communication, BINUS University*.

- Haerudin. (2015). Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik Dan Empirik. *Maksimum*, 5(1).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (Eds.). (2014). *Multivariate Data Analysis* (7. ed., Pearson new internat. ed). Harlow: Pearson.
- Hanif, R. A. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, 21(3).
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>
- Hidayat, N., & Otok, B. W. (2012). Pemodelan *Structural Equation Modeling* (SEM) Berbasis Varians Pada Derajat Kesehatan Di Propinsi Jawa Timur 2010. *Seminar Nasional Penelitian, Pendidikan Dan Penerapan MIPA*.
- Ho, W.-H., Chang, C. S., Shih, Y.-L., & Liang, R.-D. (2009). Effects Of Job Rotation And Role Stress Among Nurses On Job Satisfaction And Organizational Commitment. *BMC Health Services Research*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>
- Indrawan, R., & Yanawati, R. P. (2014). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen* (Pertama). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Iskandar, Z. (2012). *Psikologi Lingkungan: Teori dan konsep*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3). <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260302>
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Jones, A., Guthrie, C. P., & Iyer, V. M. (2012). Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have the Gender Experiences Converged? *Advances in Accounting Behavioral Research*, 15. [https://doi.org/10.1108/S1475-1488\(2012\)0000015007](https://doi.org/10.1108/S1475-1488(2012)0000015007)

- K. Billing, T., & Steverson, P. (2013). Moderating role of Type-A personality on stress-outcome relationships. *Management Decision*, 51(9). <https://doi.org/10.1108/MD-01-2013-0018>
- Kadir, A. R., Kamariah, N., & Saleh, A. (2017). The effect of role stress, job satisfaction, self-efficacy and nurses' adaptability on service quality in public hospitals of Wajo. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 9(2). <https://doi.org/10.1108/IJQSS-10-2016-0074>
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235–246. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- Kumalaningsih, S. (2012). *Metodologi Penelitian : Kupas Tuntas Cara Mencapai Tujuan*. Malang: UB Press.
- L, A. A. (2014). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam). *Jurnal Ekonomi*, 21(04). Retrieved from <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/2047>
- Lee Larson, L. (2004). Internal Auditors And Job Stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9). <https://doi.org/10.1108/02686900410562768>
- Linacre, S. (2016). Stressing The Importance Of Stress. *Human Resource Management International Digest*, 24(6). <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2016-0082>
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2015). *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis & Ekonomi* (15th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Looker, T., & Gregson, O. (2005). *Managing Stress : Mengatasi Stres Secara Mandiri*. Yogyakarta: Penerbit Baca!
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). Burnout. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351–357). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*, 29(4). <https://doi.org/10.1108/00483480010296311>
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2008). Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal- and Stress Theory. *Journal of Business Ethics*, 78(4). <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9368-6>
- Murtiasri, E. (2007). Anteseden dan Konsekuensi Burnout pada Auditor: Pengembangan terhadap Role Stress Model. *Jurnal Maksi*, 7(2).
- Ongkorahardjo, M. D. P. A., Susanto, A., & Rachmawati, D. (2008). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1).
- Ps, D. (2011). *Statistik Nonparametrik* (Keempat). Surakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Pusat Pembinaan Profesi Keuangan. (n.d.-a). Retrieved February 6, 2019, from <http://pppk.kemenkeu.go.id/News/Details/18>
- Pusat Pembinaan Profesi Keuangan. (n.d.-b). Retrieved January 31, 2019, from <http://www.pppk.kemenkeu.go.id/>
- Rizk, R. R. (2008). Back To Basics: An Islamic Perspective On Business And Work Ethics. *Social Responsibility Journal*, 4. <https://doi.org/10.1108/17471110810856992>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163. - References - Scientific Research Publishing. *Administrative Science Quarterly*, 15(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavioral* (Fifteenth). United States of America: Pearson.
- Rodliyah, M. (2016). *Estimasi Score Factor Dengan Partial Least Square (Pls) Pada Measurement Model (Studi Kasus: Remunerasi Tenaga Kependidikan Di Lingkungan ITS)*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya.
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1).
- Rosally, C., & Jogi, Y. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*, 3(2).

- Sahadev, S., Purani, K., & Kumar Panda, T. (2017). Service Employee Adaptiveness: Exploring The Impact Of Role-Stress And Managerial Control Approaches. *Employee Relations*, 39(1). <https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0213>
- Schick, A. G., Gordon, L. A., & Haka, S. (1990). Information Overload: A Temporal Approach*. *Accounting Organizations and Society*, 15(3).
- Sekaran, U. (2007). *Research Methods for Business*. Salemba Empat.
- Sembiring, E. R. (2003). Kinerja Keuangan, Political Visibility, Ketergantungan Pada Hutang, Dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi VI*, 12.
- Senatra, P. T. (1980). Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm, 11.
- Smith, K. J., Davy, J. A., & Everly, G. S. (2006). An Assessment Of The Construct Distinctiveness O F Stress Arousal And Burnout. *Psychological Reports*, 99.
- Smith, K. J., Derrick, P. L., & Koval, M. R. (2010). Stress And Its Antecedents And Consequences In Accounting Settings: An Empirically Derived Theoretical Model. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 13. [https://doi.org/10.1108/S1475-1488\(2010\)0000013009](https://doi.org/10.1108/S1475-1488(2010)0000013009)
- Smith, K. J., Emerson, D. J., & Everly, G. S. (2017). Stress Arousal and Burnout as Mediators of Role Stress in Public Accounting. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 20. <https://doi.org/10.1108/S1475-148820170000020004>
- Smith, K. J., Everly, G. S., & Johns, T. R. (1993). The Role of Stress Arousal in the Dynamics of the Stressor-to-Illness Process among Accountants. *Contemporary Accounting Research*, 9(2). <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.1993.tb00890.x>
- Smith, K. J., Everly, G. S., & Timothy Haight, G. (2012). SAS4: Validation of a Four-Item Measure of Worry and Rumination. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 15. [https://doi.org/10.1108/S1475-1488\(2012\)0000015009](https://doi.org/10.1108/S1475-1488(2012)0000015009)
- Spillane, R. (1987). How Auditors Can Manage Stress and Motivation. *Managerial Auditing Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.1108/eb017594>

- Tubre, T. C., & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) Revisited: A Meta-Analysis of the Relationships Between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance. *Journal Of Management*, 26(1).
- Wahab, S. R. A., & Nordin, N. A. (2010). Burnout Di Kalangan Pekerja Jabatan Belia Dan Sukan Negeri Johor. *Human Development*, 3(2).
- Weick, K. E. (1983). Stress in Accounting Systems. *American Accounting Association*, 21.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba empat.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Model: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek.
- Yan, H., & Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.09.001>
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic Work Ethic as a Mediator of the Relationship between Locus of Control, Role Conflict, and Role Ambiguity. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4).
- Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic – A Moderator Between Organizational Commitment And Job Satisfaction In A Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30(2). <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA