

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting organisasi. Karena merupakan sumber pembentuk dan pengarah kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensi organisasi. Untuk mendorong kinerja pegawai yang berpengaruh pada pencapaian organisasi secara keseluruhan, perlu diperhatikan kebutuhan serta kenyamanan lingkungan dalam pekerjaan. Namun masih banyak para pemimpin perusahaan yang belum menyadari bahwa keuntungan yang didapatkan perusahaan sejatinya berasal dari *human capital*, sehingga tak sedikit dari perusahaan yang kurang memperhatikan sumber daya manusia. Hal tersebut dapat terjadi karena dalam menjalankan suatu aktivitas perusahaan, lebih melihat pada aspek bisnis semata (Sudibyo, 2014).

Stressor adalah suatu indikator yang memicu terjadinya stres. Kehadiran stres dalam organisasi, disebabkan oleh berbagai hal seperti interaksi yang terjadi sesama individu, dan individu dengan lingkungan kerjanya. Sebagian orang dapat dikatakan mampu memanfaatkan stres dengan positif untuk mengambil peluang serta meningkatkan kinerja sampai pada tingkat kemampuan yang maksimum (Budiasih, 2017). Sedangkan dampak

stres secara negatif atau disfungsional (*distress*) pada kinerja dapat disebut dengan istilah *burnout* (Utami dan Nahartyo, 2013). Yang berakibat pada kelelahan yang akan menurunkan kualitas dan ketahanan kinerja yang ditandai dengan munculnya rasa lelah, aktivitas menurun, serta berkurangnya motivasi dalam diri (Febriana, 2013). Tanpa adanya *stressor*, sebuah pekerjaan tentu tidak dapat dianggap menantang karena dijalankan tanpa hadirnya kesulitan yang berarti (Gusnita et al., 2014).

Burnout atau kelelahan dalam bekerja dapat terjadi pada semua profesi, termasuk auditor. Profesi auditor merupakan suatu pekerjaan yang bisa dijalankan oleh individu dengan latar belakang pendidikan tertentu serta kompetensi yang memadai, karena profesi tersebut dihadapkan pada pekerjaan yang cukup kompleks (Azhar, 2013). Sebagai seorang auditor dituntut mempunyai keterampilan bersikap secara profesional, memiliki semangat dalam meningkatkan kinerja, dan berkemauan untuk mengikuti perkembangan, sehingga mampu menghadapi persaingan dikalangan auditor serta menciptakan hasil audit yang berkualitas (Rosally dan Jogi, 2015). Dalam menjalankan audit, seorang auditor diharuskan memiliki ketelitian dan pemahaman yang tinggi dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan ilmu-ilmu audit (Gusnita, Herawati, dan Rifa, 2014). Beratnya tanggung jawab, serta risiko yang dihadapi seorang auditor memicu timbulnya rasa tertekan secara psikologis (Gustina et al., 2014). Dan *burnout* yang dialami seorang

auditor merupakan akibat dari beberapa *stressor* seperti, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, konflik peran dan *job demand*.

Ketidakjelasan peran atau *role ambiguity* yang dialami auditor merupakan akibat dari kurangnya informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan (Azhar, 2013). Ketidakjelasan peran dapat terjadi jika struktur organisasi dan peraturan kepegawaian mengalami perubahan yang dapat mengakibatkan timbulnya masalah seperti tuntutan serta tekanan pada pekerjaan yang lebih baik (Cahyono, 2011).

Penelitian mengenai hubungan ketidakjelasan peran terhadap *burnout* yang dilakukan oleh Gusnita et al (2014), Trisnawati et al (2017) serta Budiasih (2017) menunjukkan hasil bahwa ketidakjelasan peran atau *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *Burnout*. Sedangkan penelitian Utami dan Nahartyo (2013) serta Beuren et al (2015), memberikan hasil yang berbeda, dimana ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap *Burnout*.

Menurut Yustiarti, Hasan, dan Hardi (2016), tidak adanya perencanaan atas kebutuhan kerja merupakan salah satu penyebab kelebihan peran yang dapat terjadi terutama pada masa *peak season*, dimana Kantor Akuntan Publik (KAP) akan memiliki banyak pekerjaan sehingga staf auditor yang tersedia diwajibkan menyelesaikan semua pekerjaan pada waktu yang bersamaan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan jumlah akuntan publik dan KAP yang tersedia di Indonesia lebih sedikit dari pada jumlah perusahaan yang ada. Berdasarkan data dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia per 24

Oktober 2022 terdapat 1448 akuntan publik dan 463 Kantor Akuntan Publik (KAP), jumlah tersebut tidak sebanding dengan 3,98 jt perusahaan baru dan 787 perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) per Mei 2022. Perbandingan yang tidak proposional antara akuntan publik dan KAP dengan jumlah perusahaan mengakibatkan terjadinya masalah, karena banyaknya permintaan kebutuhan jasa audit tidak didukung dengan jumlah auditor yang memadai, sehingga berdampak pada kelebihan peran yang dialami seorang auditor.

Bedasarkan penelitian Utami dan Nahartyo (2013), Beuren et al (2015), Budiasih (2017) serta Trisnawati et al (2017) mengenai hubungan kelebihan peran terhadap *burnout* berpengaruh positif, sedangkan menurut Ferdiansyah dan Ira (2011) kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap *burnout*.

Konflik peran (*role conflict*) merupakan situasi dimana auditor dihadapkan pada beberapa instruksi pekerjaan yang berbeda dalam periode waktu yang sama (Pratiwi, 2020), dan konflik peran terjadi apabila seorang auditor menghadapi pekerjaan yang bertentangan dengan kemampuan yang dimiliki (Handoko, 2012). Konflik peran berdampak pada penurunan kinerja auditor serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan cenderung kurang maksimal (Pratiwi, 2020).

Penelitian Utami dan Nahartyo (2013), Budiasih (2017) dan Trisnawati et al (2017) mengenai hubungan konflik peran atau *role conflict*

terhadap *burnout* menghasilkan pengaruh positif, sedangkan menurut Gusnita et al (2014) konflik peran tidak berpengaruh terhadap *burnout*.

Job demand merupakan faktor lain yang diduga memberi dampak pada *burnout* baik itu melalui aspek fisik, sosial, psikologis dan organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif serta emosional secara berkelanjutan. *Job demand* dihubungkan dengan biaya fisik dan psikologis tertentu, meskipun keberadaannya tidak selalu memberi efek negatif. Pembentukan *job demand* dari hasil *overload* dan *role ambiguity* akan berakibat pada timbulnya stress kerja. Situasi stres yang berkepanjangan mampu menghasilkan dampak negatif seperti rasa cemas, depresi, dan *burnout* (Prawira, Amaludin et al., 2022). Karyawan yang diberikan tugas berlebihan dalam waktu yang sama dapat memicu rasa tidak nyaman dalam pekerjaannya (Pramuchtia, 2016), sehingga hal tersebut memicu *demand* yang dianggap mampu merusak kepuasan kerja (Prawira, Amaludin et al., 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pangestu, Ambar (2022), Oktarina, Ardianti (2017) dan Santika, Adhi (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *job demand* terhadap *burnout*. Namun hal ini berbeda dengan penelitian Praditia, Fiska Puspita (2016) bahwa *job demand* dikatakan tidak berpengaruh terhadap *burnout*.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *burnout* pada auditor dinyatakan secara tidak konsisten karena menimbulkan hasil yang berbeda-beda, sehingga hasil penelitian

tersebut belum ditemukan faktor yang secara tepat dapat mempengaruhi *burnout* pada auditor.

Berikut pada tabel 1.1 akan disajikan *research gap* penelitian terdahulu :

Tabel 1.1.
Research Gap

Variabel Dependen	Variabel Independen	Pengaruhnya	Nama Peneliti
<i>Burnout</i>	Ketidakjelasan Peran	Berpengaruh	Gusnita et al (2014)
			Budiasih (2017)
			Trisnawati et al (2017)
		Tidak Berpengaruh	Beuren et al (2015)
	Utami dan Nahartyo (2013)		
	Kelebihan Peran	Berpengaruh	Utami dan Nahartyo (2013)
			Budiasih (2017)
			Beuren et al (2015)
		Tidak Berpengaruh	Trisnawati et al (2017)
	Konflik Peran	Berpengaruh	Ferdiansyah dan Ira (2011)
			Budiasih (2017)
			Utami dan Nahartyo (2013)
		Tidak Berpengaruh	Trisnawati et al (2017)
	<i>Job demand</i>	Berpengaruh	Gusnita et al (2014)
			Pangestu, Ambar T (2022)
Oktarina, Ardianti N (2017)			
Tidak Berpengaruh		Santika Adhi (2015)	
		Praditia, Fiska Puspita (2016)	

Sumber: berbagai jurnal, 2022

Motivasi dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil *preliminary study* di mana masih terdapat kesenjangan antara jumlah akuntan publik dengan jumlah perusahaan yang ada. Kesenjangan tersebut memicu timbulnya *burnout* pada auditor di Indonesia tak terkecuali auditor yang bekerja pada KAP di Semarang. Dimana sebagian besar auditor pada KAP di Semarang mengalami *burnout* dalam pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan bahwa masih terdapat KAP yang melakukan perampingan. Sehingga seorang auditor harus bekerja lebih lama untuk mengkompensasi kekurangan staf pada KAP. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya pekerjaan administratif berlebih, terutama pada masa *peak season*. Yang dapat memunculkan kelelahan yang berlebih dalam bekerja atau yang sering disebut *burnout*.

Berdasarkan uraian diatas terdapat beberapa variabel yang digunakan menunjukkan *research gap* pada tabel 1.1 yang tidak konsisten. Maka penelitian ini penting dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terbaru, peneliti tertarik untuk membuktikan pengaruh anteseden dengan variabel *burnout* pada auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang. Dalam penelitian ini dilakukan pengembangan baik dari variabel yang diteliti maupun perusahaan serta tahun penelitian. Dan diharapkan dapat ditemukan hasil yang berbeda serta mampu menjadi bahan rujukan dalam meminimalkan resiko *burnout* pada profesi auditor. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Analisis**

Ketidajelasan Peran, Kelebiahan Peran, Konflik Peran dan *Job Demand* terhadap *Burnout* pada Auditor (Studi Kasus KAP di Kota Semarang)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah ketidajelasan peran berpengaruh terhadap *burnout* pada auditor di KAP Semarang?
2. Apakah kelebihan peran berpengaruh terhadap *burnout* pada auditor di KAP Semarang?
3. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap *burnout* pada auditor di KAP Semarang?
4. Apakah *job demand* berpengaruh terhadap *burnout* pada auditor di KAP Semarang?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan oleh peneliti pada latar belakang diatas, maka peneliti memberikan batasan-batasan pada masalah yang diteliti, yaitu :

1. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi auditor *burnout*, peneliti hanya berfokus menguji pada empat variabel antesedan yaitu ketidajelasan peran, kelebihan peran, konflik peran, dan *job demand* terhadap *burnout* pada auditor.

2. Banyaknya KAP yang ada di Indonesia, penelitian ini hanya fokus terhadap auditor eksternal yang bekerja pada KAP di Semarang.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji bukti empiris pengaruh ketidakjelasan peran terhadap *burnout* pada auditor di KAP Semarang.
2. Untuk menguji bukti empiris pengaruh kelebihan peran terhadap *burnout* pada auditor di KAP Semarang.
3. Untuk menguji bukti empiris pengaruh konflik peran terhadap *burnout* pada auditor di KAP Semarang.
4. Untuk menguji bukti empiris pengaruh *job demand* terhadap *burnout* pada auditor di KAP Semarang.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan mengenai auditor terutama untuk mengembangkan kajian dalam akuntansi audit yang berfokus pada *burnout* atau kelelahan bekerja pada seorang auditor, sehingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan evaluasi maupun masukan dan informasi kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) mengenai penyebab *burnout* pada seorang auditor sehingga diharapkan mampu dijadikan

bahan rujukan dalam melakukan upaya untuk menurunkan terjadinya *burnout* tersebut. Serta penelitian ini diharapkan sebagai alat pemberi informasi dan pengetahuan bagi masyarakat mengenai *burnout* pada profesi auditor.

1.6. Sistematika Penulisan

Berikut sistematika penulisan yang disusun dalam laporan ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan..

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pikir teoritis, dan perumusan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, sampel dan populasi penelitian, jenis sumber data, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada bab ini berisi gambaran umum mengenai auditor pada KAP di Semarang.

BAB V : ANALISIS DATA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh ketidakjelasan peran, kelebihan peran, konflik peran, dan *job demand* terhadap *burnout* pada auditor.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran terhadap penyusunan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, M.(2021).*Pengaruh Role Conflict dan Role Ambiguity terhadap Burnout Dengan Cyberloafing sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Kantor Inspektorat Gowa* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Al Azhar, L.(2013).*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).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E.(2014).*Job demands–resources theory*. Wellbeing: A complete reference guide, 1-28.
- Beuren, I. M., Vaz, P. V. C., & Bescorovaine, R.(2015).*Burnout syndrome: antecedents and consequences in auditing profession*.International Journal of Auditing Technology, 2(4), 364-383.
- Budiarsih, I. G. A. N.(2017).*Burnout pada auditor di kantor akuntan publik provinsi Bali*. Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan, 5(3), 1589-1600.
- Cahyono, D.(2008).*Persepsi ketidakpastian lingkungan, ambiguitas peran dan konflik peran sebagai mediasi antara program mentoring dengan kepuasan kerja, prestasi kerja dan niat ingin pindah studi empiris di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) besar* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- 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), 105-132.
- Creswell, J. (2012).*W, RESEARCH DESIGN Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixel*.
- Febriana, S. K. T.(2013).*Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja*.Jurnal Ecopsy, 1(1), 28-32.
- Ferdiansyah dan I. R. Purnima.(2011).*Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict Dan Role Overload Terhadap Burnout (Studi Empiris Pada Auditor Di KAP Bandung)*.Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, 3(2)
- Georgescu, A. M., Georgescu, S. C., Cosoiu, C. I., Hasegan, L., Anton, A., & Bucur, D. M.(2015).*EPANET simulation of control methods for centrifugal pumps operating under variable system demand*. Procedia Engineering, 119, 1012-1019.
- Ghozali, I.(2018).*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam.(2013).*Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.(2018).*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21* (Edisi97). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta. Universitas Diponegoro Yogyakarta.
- Gozali, Imam.(2011).*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Diponegoro: Semarang.
- Gusnita, R., Herawati, H., & Rifa, D.(2014).*Pengaruh Stressor Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kejenuhan (Burnout) Pada Kantor Akuntan Publik Di Padang Dan Pekan Baru*. Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University, 4(1).
- Handoko, T.H.(2012).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE. Yogyakarta.
- Hanif, R. A.(2013).*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor*.Jurnal Ekonomi, 21(September), 1–15.
- Hardiyanti, R.(2013).*Burnout ditinjau dari big five factors personality pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang*.Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 1(2), 343-360.
- Hutami, G., & Chariri, A.(2011).*Perngaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Semarang)*.Jurnal Universitas Diponegoro (1).
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). *Does happiness promote career success*. Revisiting the evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199-219.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). *Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling*.*International journal of environmental research and public health*, 16(13), 2394.
- Jones, A., Norman, C. S., & Wier, B.(2010).*Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting*.Behavioral Research in Accounting, 22(1), 21–41.
- Kartika, Dwi Iryani.(2019).*Pengaruh Role Stress Dan Burnout Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Bandung)*.Institutional Repositories and Scientific Journals.
- Kartika, E. (2019). *Analisis Perilaku Biaya Dalam Membuat Keputusan Menerima atau Menolak Pesanan Khusus Pada PT. Putra Sejati*. MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang, 9(2), 64-72.
- Yıldırım, M., & Solmaz, F.(2022).*COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale*. *Death Studies*, 46(3), 524-532.

- Satrini, I. D. A. K., Riana, I. G., & Subudi, I. M.(2017).*Pengaruh work overload, ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6(3), 1177-1204.
- Oktarina, A. N.(2017).*Pengaruh Job Demand Pada Burnout dengan Job Resource dan Personal Resource sebagai Pemoderasi: Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar*. In Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (Vol. 3, No. 1).
- Pangestu, A. T.(2022).*Pengaruh Mindfulness Dalam Memoderasi Job Demand & Role Stress Terhadap Burnout Pada Auditor Eksternal* (Doctoral dissertation, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga).
- Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., & Zhang, X.(2020).*Role stress and turnover intention of front-line hotel employees: the roles of burnout and service climate*. *Frontiers in Psychology*, 11, 36.
- Praditia, Fiska Puspita.(2016).*Analisis Anteseden dan Konsekuensi Engagement Pegawai*. Prosiding Seminar Nasional INDOCOMPAC.
- Pratina, Anna.(2013).*Role Ambiguity and Role Conflict Sebagai Anteseden dari Job Insecurity Pada Contingent Worker*. Yogyakarta : STIM YKPN
- Pratiwi, N. K. I.(2020).*Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebelihan Peran Terhadap Kinerja Auditor* (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Prawira, A., Prasiliwati, S. L., & Ayuningtyas, E. A.(2022).*Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Job Demand dan Job Resources Terhadap Work Engagement*.*EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(01), 69-82.
- Prayudi, M. A., Dewi, G. A. K. R. S., Vijaya, D. P., & Ekawati, L. P.(2018).*Teori peran dan konsep expectation-gap fungsi pengawasan dalam pengelolaan keuangan desa*. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 2(4), 449-467.
- Purwani, T., & Oktavia, O.(2018).*Profitabilitas, Leverage, Kebijakan Dividen, Kepemilikan Institusional dan Growth Terhadap Nilai Perusahaan*. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 25(1).
- Rohmawati, I. M.(2016).*Pengaruh Job Demands Terhadap Burnout Dan Engagement Dengan Teamwork Effectiveness Sebagai Variabel Moderasi Pada Polres Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Rosally, C., & Jogi, Y.(2015).*Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. *Business Accounting Review*, 3(2), 31–40.
- Sasqia Pratiwi, K.(2020).*Konflik Dalam Pembangunan Waduk Bendo Di Desa Ngindeng Kecamatan Sawoo Kabupaten Ponorogo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Roetzel, P. G. (2019). *Information overload in the information age: a review of the literature from business administration, business psychology, and related*

- disciplines with a bibliometric approach and framework development.* Business research, 12(2), 479-522.
- Sudibyo, Y. A.(2014).*Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta.* Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi, 14(2), 15–45.
- Sugiarmini, N. L. A., & Datrini, L. K.(2017).*Pengaruh Skeptisme Profesional, Independensi, Kompetensi, Etika, Dan Role Stress Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.* Jurna Krisna (Kumpulan Riset Akuntansi), 9(2301–8879), 1–14.<https://doi.org/DOI:10.22225.KR.9.1.324.1-14>
- Sugiyono.(2016).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono.(2013).*Metode Penelitian Bisnis.(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).*Penerbit Alfabeta.Bandung
- Trisnawati, M., Ramantha, I. W., & Sari, M. M. R.(2017).*Pengaruh jenis role stress pada kinerja auditor dengan burnout sebagai intervening pada KAP di Bali.* Jurnal Buletin Studi Ekonomi, 22(2), 187-199.
- Utami, I., dan Nahartyo, E.(2013).*The Effect of Type a Personality on Auditor Burnout: Evidence from Indonesia.* Accounting and Taxation, 5(2), 89–103.
- Utami, L. F., & Jalil, F. Y.(2021).*Auditor Burnout: Anteseden dan Konsekuensi.* Global Financial Accounting Journal, 5(2), 77-90.
- Yustiarti, F., Hasan, A., dan Hardi.(2016).*Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Pemoderasi.* Jurnal Akuntansi, 5(1),12–28.