

PENGARUH *PERCEIVED FIRM FAIRNESS* TERHADAP *JOB SATISFACTION*, *BURNOUT* DAN *TURNOVER INTENTION* PADA AUDITOR DI JAKARTA

Leonhard Krisnata Chandra¹, Aryana Satrya²

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia, Indonesia
leonhard.krisnata@ui.ac.id

² Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia, Indonesia
aryana@ui.ac.id

Artikel History:

Artikel masuk: 10/06/2023

Artikel revisi: 13/06/2023

Artikel diterima: 30/06/2023

Keywords:

perceived firm fairness, *job satisfaction*, *firm commitment*, *burnout*; *perceived firm fairness*; *turnover intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *perceived firm fairness*, *job satisfaction*, *firm commitment*, *burnout*; *perceived firm fairness* dan *turnover intention*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 323 auditor KAP yang berlokasi di Jakarta. Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa (1) *Perceived firm fairness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*; (2) *Job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *firm commitment*; (3) *Firm commitment* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*; (4) *Burnout* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, berarti bahwa semakin tinggi *burnout* maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan; (5) *Firm commitment* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (6) *Perceived firm fairness* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* dan (7) *Perceived firm fairness* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between perceived firm fairness, job satisfaction, firm commitment, burnout; perceived firm fairness and turnover intention. The approach used in this research is a quantitative approach. The sample in this study were 323 KAP auditors located in Jakarta. The research data was obtained from the results of filling out the questionnaire and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique. The results of this study succeeded in proving that (1) Perceived firm fairness has a positive and significant influence on job satisfaction; (2) Job satisfaction has a positive and significant impact on firm commitment; (3) Firm commitment is proven to have a negative and significant effect on burnout; (4) Burnout has proven to have a positive and significant effect on turnover intention, meaning that the higher the burnout, the higher the employee turnover intention; (5) Firm commitment is proven to have a negative and significant effect on turnover intention; (6) Perceived firm fairness is proven to have a negative and significant effect on burnout and (7) Perceived firm fairness is proven to have a negative and significant effect on turnover intention.



INTRODUCTION

Audit laporan keuangan memainkan peran penting dalam pasar keuangan. Para pengguna laporan keuangan selalu mengharapkan kualitas audit (Ching, 2015), oleh karena itu kualitas audit selalu menjadi isu penting bagi para auditor di Kantor Akuntan Publik (Persellin, 2018). Laporan keuangan diwajibkan memiliki kualitas audit yang didukung pada bukti-bukti yang cukup, tepat, dan kompeten (Oladejo, 2020). Maka dari itu untuk memperoleh bukti audit, auditor harus melaksanakan prosedur audit sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hasil audit laporan keuangan harus memiliki manfaat yang baik bagi pihak internal maupun eksternal. Maka sangat penting bagi auditor untuk memahami sifat, jenis, metode dan peraturan akuntansi, mengingat audit memiliki keterbatasan yang tidak dapat mengungkap semua kecurangan yang ada di perusahaan. Auditor berperan sebagai penjamin terhadap aktivitas bisnis perusahaan, karena mereka pihak yang dipercaya oleh investor ketika ingin berinvestasi di perusahaan (Smith, 2017)

Kepercayaan publik kepada kinerja auditor tentunya mendapatkan perhatian lebih. Apabila seorang auditor melakukan kesalahan dalam melakukan auditnya, contohnya seperti tidak menemukan kesalahan dalam laporan keuangan, atau keliru menyatakan opini audit, sehingga akan memunculkan perkara-perkara yang menarik perhatian publik (Hendrawan, 2022)

Pada kasus Enron (Hendrawan, 2022), KAP Arthur Andersen ditunjuk sebagai auditor-nya telah menyurutkan kepercayaan publik terhadap laporan keuangan Enron yang hanya berfokus pada kemampuan perusahaan dalam laba saja. Selama ini Enron yang selalu mendapatkan laba dari tahun 1985 s.d. 2000 dan tiba-tiba Enron mempublikasikan kebangkrutan pada 2 Desember 2001. Auditor mereka yaitu KAP Arthur Andersen dituduh ikut berperan dalam menyusun pembukuan fiktif Enron. Selain itu, KAP Arthur Andersen juga hukuman karena menghambat proses peradilan dan terbukti memusnahkan data dan dokumen yang sedang diperiksa (Hendrawan, 2022).

Pada kasus Garuda Indonesia yang terjadi di Indonesia (Astutik, 2019), permasalahan bermula ketika laporan keuangan Garuda Indonesia tahun 2018 membukukan keuntungan bersih sejumlah USD 809,85 ribu, setara dengan Rp 11,13 miliar (asumsi 1 USD = Rp 14.000). Keuntungan ini meroket dimana pada tahun 2017 mengalami kerugian sejumlah USD 216,5 juta. Hal ini menimbulkan polemik dan sorotan tajam dari publik karena laporan keuangan Garuda dianggap tidak sejalan dengan prinsip Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) yang berlaku. Atas hal ini, Kementerian Keuangan memberikan sanksi kepada Akuntan Publik (AP) Kasner Sirumapea dari KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan berupa pembekuan izin selama 12 bulan (Astutik, 2019)

Banyak kasus-kasus yang berkaitan dengan buruknya kualitas audit, namun pada kenyataannya, pertumbuhan jumlah akuntan di Indonesia mengalami perkembangan setiap tahunnya. Berdasarkan data yang dihimpun dari Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) untuk periode 2019-2022, jumlah akuntan terdaftar pada tahun 2016 sebanyak 21.922 orang, tahun 2020 sebanyak 22.106 orang, tahun 2021 sebanyak 22.326 orang dan per Juli 2022 sebanyak 22.438 orang. Adapun

jumlah akuntan publik juga mengalami penambahan, dimana pada tahun 2019 terdapat 1.435 orang, tahun 2020 terdapat 1.453 orang, tahun 2021 sebanyak 1.454 orang dan per Juli 2022 terdapat 1.470 orang. Profesi akuntan mengalami perkembangan setiap tahunnya sejalan dengan tuntutan peningkatan skill khususnya di bidang audit agar mampu bersaing secara sehat dengan akuntan publik lainnya, dengan tujuan meningkatkan kualitas pemberian jasa.

Pertumbuhan akuntan publik setiap tahunnya juga didukung dengan tumbuhnya jumlah akuntan publik yang diberikan penalti dari pihak yang berwajib. Berdasarkan informasi yang diambil dari (Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Membangun, 2020) jumlah akuntan publik yang izinnya dibekukan pada tahun 2018 sejumlah 9 orang, tahun 2019 sejumlah 12 orang, dan tahun 2020 sejumlah 9 orang. Lebih lanjut, pada tahun 2021 jumlah akuntan publik yang mendapatkan teguran dari pihak berwenang sejumlah 75 orang.

Tingginya kasus dan sanksi terhadap akuntan publik dikarenakan tingginya workload pekerjaan, kurang waktu beristirahat, tuntutan pekerjaan profesional yang harus mengesampingkan masalah pribadi. Ng et. al. (2018) mengatakan bahwa tuntutan-tuntutan tersebut ditambah beban dalam kehidupan sehari-hari lambat laun menimbulkan perasaan letih secara jasmani maupun rohani, yang dapat memicu timbulnya stress.

Menurut (Chee, 2019) stres adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena ada syarat-syarat yang dituntut darinya. Syarat-syarat tersebut dapat diperoleh dari dalam dan luar diri seseorang. Tingkat stres setiap karyawan tergantung pada tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. Stres pada tingkat tertentu dapat menimbulkan stres bagi sebagian karyawan, namun mungkin tidak menimbulkan stres bagi karyawan lainnya, melainkan sebuah tantangan bagi mereka (Chee, 2019)

Auditor sebagai karyawan di kantor akuntan publik dituntut untuk bekerja secara independen, dapat dipercaya dan mampu bekerja di bawah tekanan. Menurut penelitian dari Persellin, et. al (2015) menyatakan bahwa auditor merupakan profesi yang rawan stres, dimana selama masa sibuk (busy season), kualitas pekerjaan auditor menjadi menurun karena mereka diharuskan untuk bekerja lebih dari 10 jam setiap harinya atau sekitar 55-80 jam setiap minggu, dan mereka juga diharuskan untuk menyelesaikan proses audit berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Akuntan atau auditor merupakan individu rentan mengalami stres karena giat bekerja, lembur, sifat yang perfeksionis dan wajib bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya (Wood, 2020) Hal ini ditambah dengan keterbatasan waktu maupun anggaran yang terbatas, dimana kondisi ini sangat berkontribusi dengan meningkatnya stres di samping kondisi yang disebutkan sebelumnya. Ng et. al (2018) menyebutkan tingkat pekerjaan auditor ketika busy season di awal tahun (Januari, s.d Maret) dan di akhir tahun (November s.d Desember) sangat berbeda dibandingkan bulan-bulan lainnya. Tingkat stres pada busy season akan meningkat jauh karena banyaknya perusahaan-perusahaan yang memerlukan jasa audit untuk membuat laporan keuangan (termasuk laporan keuangan konsolidasi apabila terdapat banyak anak perusahaan) yang merupakan kewajiban perusahaan membuat laporan perpajakan yang jatuh tempo pada akhir bulan April (Ng et. al,

2018). Dengan demikian, seorang auditor sangat berpeluang merasakan stres karena menggunungnya tekanan dalam menyelesaikan tugasnya.

Merujuk pada (Elinda, 2019) stress yang dialami auditor disebabkan oleh pikulan tanggung jawab pekerjaan sekaligus desakan karir dapat menyebabkan kepenatan dan stres psikologi yang disebut dengan burnout. Berdasarkan hal tersebut, untuk mendukung auditor mampu melewati stres pekerjaan diperlukan faktor lain yaitu kepuasan kerja (job satisfaction). Di saat yang sama, menurut (Dorta-Afonso, 2023) job satisfaction juga menjadi faktor krusial untuk berbagai macam aspek, seperti kinerja (performance), komitmen (commitment) dan efektifitas (effectiveness).

Auditor memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena mereka memiliki hak untuk menyatakan dalam laporan audit apakah laporan keuangan perusahaan disusun sesuai standar dan dengan pandangan yang benar dan wajar (Persellin, 2018) Dalam sebuah perusahaan audit, auditor merupakan aset yang sangat berharga. Oleh karena itu, mitra kantor akuntan publik harus menciptakan kondisi yang memungkinkan auditornya mencapai hasil terbaik saat menjalankan pekerjaannya (Oladejo, 2020) Hal ini dikarenakan dalam melakukan kegiatan audit tidak menutup kemungkinan auditor akan merasa bosan sehingga berdampak pada kualitas kinerjanya.

Menurut (Dodanwala, n.d.) (2021), Job satisfaction telah muncul sebagai fokus utama yang perlu diperhatikan untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompetitif. Ini terjadi karena karyawan yang sangat puas ditemukan berkinerja tinggi dan positive (Indarti, 2017) Ketika karyawan mengalami demotivasi, mereka cenderung menunjukkan kepuasan yang berkurang terhadap pekerjaan mereka, dan kinerja mereka secara tidak langsung juga akan menurun (Indarti, 2017) Oleh karena itu, auditor yang merasa puas (satisfy) terhadap pekerjaannya maka akan dengan senang hati untuk melakukan pekerjaannya yaitu melakukan audit (M. Jannah, 2021) Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya, maka cenderung akan meninggalkan perusahaan pada tahap awal karirnya (B. S. , B. Z. & H. B. Jannah, 2016)

Kondisi ataupun keadaan yang berbeda-beda dalam setiap auditor dapat mempengaruhi work-life balance seorang auditor. Keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional seorang auditor yang tidak seimbang tentu dikhawatirkan dapat mempengaruhi auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Persellin, et. al (2015), apabila konsentrasi auditor menurun karena dipengaruhi ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan profesional, maka kinerja auditor tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maupun klien. Tentu saja hal ini akan merugikan semua pihak terutama tugas dari seorang auditor adalah menjamin keakuratan dan keaslian laporan keuangan (Ching et al., 2015).

Menurut (Gaetano, 2021) sebuah studi menemukan bahwa auditor yang mendapatkan waktu istirahat dan relaksasi yang cukup tinggi mengarah pada kualitas kerja yang lebih baik, tetapi tidak membuat auditor lebih bahagia dalam pekerjaan mereka (job satisfaction) daripada biasanya. Hal yang penting terkait job satisfaction auditor adalah peluang karier (career opportunity), manajemen senior (senior management), dan budaya dan nilai perusahaan (culture and values).

Namun, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dinilai sebagai faktor prioritas terendah saat menentukan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang sebenarnya. Selanjutnya, para peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) tampaknya tidak benar-benar mempengaruhi kualitas audit dengan cara yang sama seperti keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) (Gaetano, 2021). Meningkatnya stres, *job satisfaction* yang menurun, tidak seimbangnya kehidupan pribadi dan pekerjaan, akan mengakibatkan tingginya niat berpindah pekerjaan (*turnover intention*) (Gaetano, 2021)

Di Indonesia, terdapat fenomena junior auditor yang awalnya diperkirakan mampu bertahan lebih dari dua tahun namun nyatanya terjadi pengunduran diri sebanyak 50% dari perekrutan awal (Persellin, 2018) Selanjutnya, berdasarkan pada temuan Pramesti (2019) diketahui hal yang sama bahwa junior auditor yang bertahan pada tahun kedua kurang dari 50%. Oleh karena itu, fenomena pengunduran diri yang dihadapi oleh KAP merupakan permasalahan serius yaitu tingginya angka *turnover intention*. Menurut (Chee, 2019) ini akan menjadi perhatian bagi para manager maupun pemilik KAP agar mampu menekan tingginya *turnover intention*.

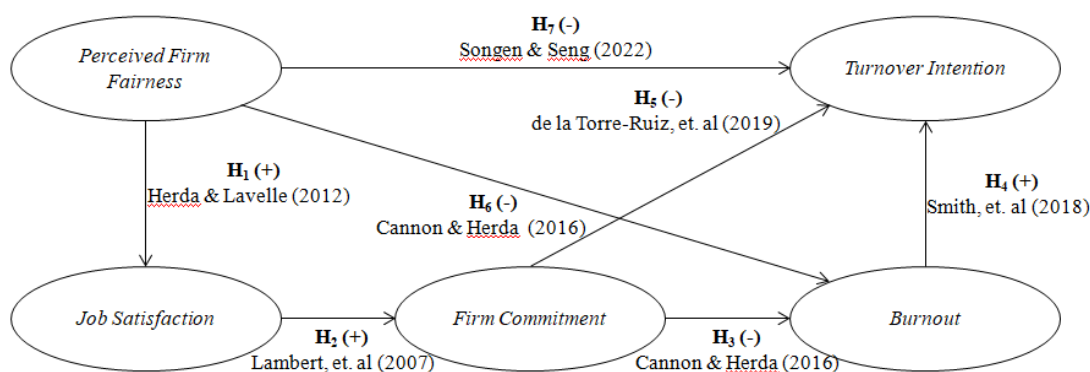
Menurut Gaetano (2021), *burnout* (sebagaimana dimaksud dari komponen *emotional exhaustion*) sangatlah umum di kalangan auditor. Perusahaan audit atau KAP terkenal dengan *busy season* atau musim sibuknya dan industri ini secara alami dikaitkan dengan tingkat perputaran yang tinggi (Chee, 2019). Audit selalu menjadi profesi dengan tekanan tinggi yang menuntut tenggat waktu, waktu terbatas untuk kehidupan pribadi, dan lulus ujian CPA adalah tantangan yang sering dihadapi auditor (Cordos & Fulop 2015). Auditor juga melihat kenaikan gaji yang lebih kecil dan target jam yang dapat ditagih ke klien menjadi lebih tinggi (Ng et. al 2018). Masalah dan tantangan ini dapat merugikan auditor dan mengakibatkan perasaan kelelahan emosional. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran yang dapat dimainkan antara hubungan auditor dengan perusahaan audit dalam mengurangi kejenuhan (*burnout*) dan niat berpindah (*turnover intention*).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *burnout* berhubungan dengan serangkaian hasil negatif baik bagi individu maupun organisasi termasuk ketidakhadiran, kinerja pekerjaan yang buruk, perilaku kewarganegaraan yang berkurang, dan niat berpindah yang meningkat (Zahra et. al 2018). *Burnout* telah ditemukan untuk memprediksi peningkatan keinginan berpindah, kinerja pekerjaan yang buruk, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah (Rashmi & Kataria 2021). Mengingat konsekuensi buruk dari kelelahan baik bagi auditor maupun kantor akuntan, penting untuk mempelajari apa yang dapat dilakukan untuk mencegahnya. Mengacu pada paparan yang telah dijabarkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *perceived firm fairness*, *job satisfaction*, *burnout* dan *turnover intention* terhadap auditor di Jakarta.

LITERATURE REVIEW

Rujukan utama penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herda & Lavelle (2012) yang tercantum di jurnal terindeks Scopus kuartil 1. Model penelitian Herda & Lavelle (2012) memeriksa hubungan auditor dengan tempat bekerja

yang variabel nya terdiri dari perceived firm fairness, perceived firm support, firm commitment, burnout dan turnover intention. Penelitian tersebut merupakan penelitian atas komitmen yang telah dikonsepsi dan divalidasi secara empiris dalam pengukuran komitmen. (Herda, 2012) menguji bagaimana hubungan pertukaran sosial antara auditor dan perusahaan mereka mempengaruhi kelelahan auditor dan keinginan berpindah. Penelitian tersebut menggunakan sampel 204 auditor di dua kantor akuntan, dimana hasilnya mereka menemukan bahwa perlakuan adil yang dirasakan (perceived firm fairness) oleh perusahaan memprediksi dukungan yang dirasakan dari perusahaan (perceived firm support), dan perceived firm support memprediksi komitmen auditor terhadap perusahaan (firm commitment). Penelitian tersebut juga menemukan bahwa firm commitment berhubungan negatif dengan kelelahan auditor (burnout) dan niat berpindah (turnover intention), dan burnout berhubungan positif dengan turnover intention. (Herda, 2012) juga menemukan bahwa perceived firm fairness berhubungan langsung dengan penurunan tingkat burnout dan turnover intention. Hasil penelitiannya menyimpulkan peran penting yang dimainkan oleh keadilan organisasi (perceived firm fairness) dalam hubungan pertukaran sosial antara auditor dan perusahaan, yang mengarah pada penurunan tingkat burnout dan turnover intention, sehingga menguntungkan baik auditor maupun perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Model Penelitian
Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan model konseptual pada Gambar 1 maka penelitian ini memiliki 7 (tujuh) hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

- H1 : Perceived firm fairness memiliki pengaruh positif terhadap Job satisfaction
- H2 : Job satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Firm commitment
- H3 : Firm commitment memiliki pengaruh negatif terhadap Burnout
- H4 : Burnout memiliki pengaruh positive terhadap Turnover intention
- H5 : Firm commitment memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover intention
- H6 : Perceived firm fairness memiliki pengaruh negatif terhadap Burnout
- H7 : Perceived firm fairness memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover intention

METHODS

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di DKI Jakarta. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2023), wilayah DKI Jakarta memiliki anggota sebanyak 11.856 orang yang tersebar bekerja sebagai Akuntan Sektor Publik (31%), Akuntan Pendidik (6%),

Akuntan Manajemen (27%), Akuntan Publik (15%), Akuntan Pajak (9%), Akuntan Kantor Jasa Akuntan (2%), Internal Audit (6%), dan Lainnya (4%).

Hair et al (2019) menyatakan bahwa metode dalam menentukan jumlah minimum sampel yang tepat dalam analisis SEM adalah 5 - 10 kali dari jumlah indikator. Secara umum, jumlah sampel yang lebih dari 100 lebih baik, tetapi ukuran sampel yang lebih kecil dari 100 dapat diterima, tergantung dari latar belakang penelitian (Hair et al, 2019). Pada penelitian ini terdiri dari 32 item pertanyaan, maka ukuran sampel yang dibutuhkan adalah $32 \times 10 = 320$ sampel auditor. Adapun dalam penelitian ini kriteria sampel yang digunakan adalah (1) Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di DKI Jakarta, dan (2) Auditor yang telah bekerja lebih dari dua tahun.

Desain Instrumen. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket kuesioner. Untuk mengetahui seberapa besar responden memberikan jawaban setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan kuesioner, penelitian ini menggunakan skala likert tujuh poin (skala 1-7) dengan rincian berurutan yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Agak Tidak Setuju (ATS), Netral (N), Agak Setuju (AS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (S). Dengan menggunakan skala likert tujuh poin akan menghasilkan kesalahan lebih rendah dibandingkan skala likert lima poin (Munshi, 2014). Selain itu, skala likert tujuh poin mempunyai pilihan lebih banyak dan meningkatkan diferensiasi poin sehingga responden lebih bebas menentukan pilihan yang dianggap paling mendekati (Dawes, 2008).

Hasil uji pilot test sebelum angket kuesioner digunakan untuk pengambilan data menunjukkan bahwa seluruh aitem dalam angket valid (*loading factor* seluruh aitem $> 0,4$) dan seluruh instrumen terbukti reliabel ditunjukkan dengan nilai *cronbachs alpha* $> 0,7$.

Teknik Analisa Data. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SEM yang diselesaikan dengan bantuan program LISREL versi 8.8. Di samping itu, sebagai pelengkap juga dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran karakteristik responden dan gambaran persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

RESULTS

Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 323 responden yang seluruhnya merupakan auditor KAP yang berlokasi di Jakarta. Sebaran data karakteristik responden pada Tabel 2 memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah auditor laki-laki (57 %), berusia antara 21 - 30 tahun (59 %), berpendidikan sarjana (82%), telah bekerja di kantor akuntan publik selama 2 - 5 tahun (41%), memiliki jabatan sebagai staf/pegawai (46 %) dan merupakan kelompok pegawai yang mayoritas berasal dari ukuran KAP Big Four (63 %).

Tabel 2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase %
Jenis kelamin	Laki - laki	185	57%
	Perempuan	138	43%
Usia	21 - 30 tahun	192	59%
	31 - 40 tahun	93	29%
	41 - 50 tahun	27	8%
	> 50 tahun	11	3%

Pendidikan terakhir	D1/D2/D3	8	2%
	S-1 (sarjana)	266	82%
	S-2 (Magister)	49	15%
Masa bekerja	2 - 5 tahun	134	41%
	5 - 10 tahun	133	41%
	10 -15 tahun	35	11%
	> 15 tahun	21	7%
Jabatan	Staf/ pegawai	149	46%
	Manajemen pertama	118	37%
	Manajemen madya	46	14%
	Manajemen puncak	10	3%
Ukuran KAP	Big Four	203	63%
	Non Big - Four	120	37%

Sumber data diolah (2023)

Analisis SEM

Pengujian Model Ukur

Pengujian model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstraknya. Dalam pengujian ini, indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* > 0,5 dan konstruk dinyatakan reliabel jika AVE konstruk > 0,5 dan CR konstruk > 0,7 (Hair et al, 2000). Hasil uji model ukur (Analisis CFA) awal menunjukkan bahwa pada konstruk Job Satisfaction, terdapat dua indikator yang tidak valid, yaitu JS.4 dan JS.9 (*slf* < 0,5), oleh karenanya kedua indikator tersebut dikeluarkan dari model dan dilakukan estimasi model ukur kembali. Setelah kedua indikator tidak valid didrop, hasil uji model ukur pada Tabel 3 menunjukkan hasil bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk valid dalam mengukur konstraknya, ditunjukkan dengan nilai standarized loading factor > 0,5 dan seluruh konstruk dinyatakan reliabel karea telah memiliki nilai AVE > 0,5 dan CR > 0,7.

Tabel 3 Nilai Standardized Loading Factor Awal

Variabel	Dimensi	Indikator	slf	Validity	AVE	CR	Reliability
PFF	-	PFF1	0,88	Valid	0,754	0,902	reliabel
	-	PFF2	0,87	Valid			
	-	PFF3	0,86	Valid			
Firm Commitment	-	FC1	0,84	Valid	0,757	0,903	reliabel
	-	FC2	0,89	Valid			
	-	FC3	0,88	Valid			
Turnover Intention	-	TI1	0,91	Valid	0,834	0,938	reliabel
	-	TI2	0,91	Valid			
	-	TI3	0,93	Valid			
Burnout	-	TI1	0,89	Valid	0,774	0,911	reliabel
	-	TI2	0,87	Valid			
	-	TI3	0,88	Valid			
Job Satisfaction	Pay	JS1	0,89	Valid	0,746	0,981	reliabel
		JS2	0,90	Valid			
		JS3	0,88	Valid			
		JS5	0,88	Valid			
	Promotion	JS6	0,89	Valid			
		JS7	0,86	Valid			
		JS8	0,85	Valid			

	JS10	0.87	Valid
Fringe Benefit	JS11	0.81	Valid
	JS12	0.89	Valid
	JS13	0.87	Valid
	JS14	0.86	Valid
Coworker	JS15	0.86	Valid
	JS16	0.87	Valid
	JS17	0.85	Valid
Communication	JS18	0.83	Valid
	JS19	0.82	Valid
	JS20	0.86	Valid

Sumber : data diolah (2023)

Pengujian Model Struktural

Kecocokan Model. Hasil uji kecocokan model pada Tabel 4, menunjukkan kecocokan model yang cukup baik, dinilai dari nilai RMSEA dan GFI, RMSEA berada pada kriteria fit dan GFI berada pada kriteria marginal fit. Thakkar (2018) menyatakan bahwa kecocokan model SEM dengan jumlah sampel > 200 dilakukan dengan melihat nilai CMIN/DF sementara pada sampel < 200, probability chi square adalah parameter fit model terbaik. Hasil uji kecocokan model pada Tabel 4 menunjukkan nilai CMIN/DF 1,764 < 2,00 yang berarti bahwa model fit dengan data yang dianalisis.

Tabel 4 Goodness of fit model

Goodness of fit index	Cut of Value	Hasil	Evaluasi Model
<i>Absolut fit measure</i>			
<input type="checkbox"/> GFI	≥ 0,90	0,830	<i>Marginal Fit</i>
<input type="checkbox"/> RMSEA	≤ 0,08	0,071	<i>Good Fit</i>
<input type="checkbox"/> RMR	< 0,05	0,073	<i>Good Fit</i>
<input type="checkbox"/> CMIN/DF	<2,00	1,764	<i>Good Fit</i>
<i>Incremental Fit Measure</i>			
<input type="checkbox"/> AGFI	≥ 0,90	0,790	<i>Marginal Fit</i>
<input type="checkbox"/> CFI	> 0,90	0,980	<i>Good Fit</i>
<input type="checkbox"/> IFI	≥ 0,90	0,980	<i>Good Fit</i>
<input type="checkbox"/> RFI	≥ 0,95	0,970	<i>Marginal Fit</i>
<i>Parsimonius Fit Measure</i>			
<input type="checkbox"/> PNFI	semakin besar semakin baik	0,880	<i>Good Fit</i>
<input type="checkbox"/> PGFI	semakin besar semakin baik	0,700	<i>Good Fit</i>

Sumber : data diolah (2023)

Outlier Data. Outlier adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariat yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Dalam analisis SEM dengan LISREL, ada tidaknya outlier dapat dilihat dari nilai z score sebaran data pada masing-masing indikator variabel, data dinyatakan memuat outlier jika nilai z score < - 2,58 atau z score > 2,58. Hasil uji outlier terhadap 323 data menunjukkan tidak adanya outlier karena nilai z score seluruh indikator berada pada rentang $-2,58 < z < 2,58$, demikian juga hasil normalitas menunjukkan sebaran data variabel penelitian baik secara univariat maupun bivariat berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya goodness of fit model dan terpenuhinya asumsi

normalitas dan tidak adanya outlier dalam 323 data yang dianalisis maka model struktural berikut data berikut 323 data yang ada siap dianalisis untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel dalam model penelitian.

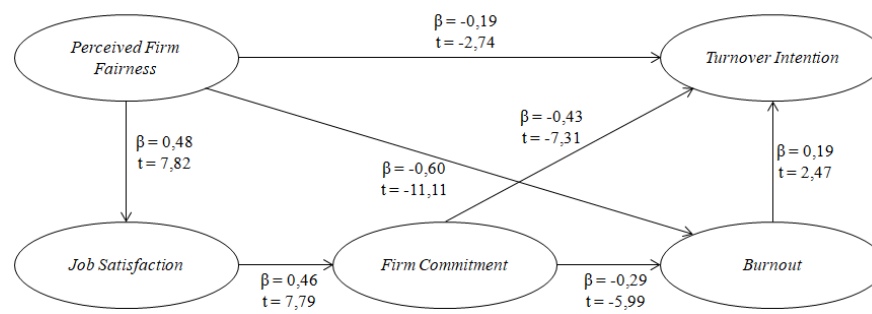
Hubungan Kausalitas antar Variabel dalam Model Penelitian

Hubungan kausalitas antar variabel dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis Structural Equation Modeling yang diselesaikan dengan program LISREL versi 8.8. Hasil estimasi model SEM pada Tabel 4 dan Gambar 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian memiliki hubungan kausalitas yang signifikan, ditunjukkan dengan nilai t value seluruh jalur > 1,96.

Tabel 5 Hasil Uji Hubungan Kausalitas

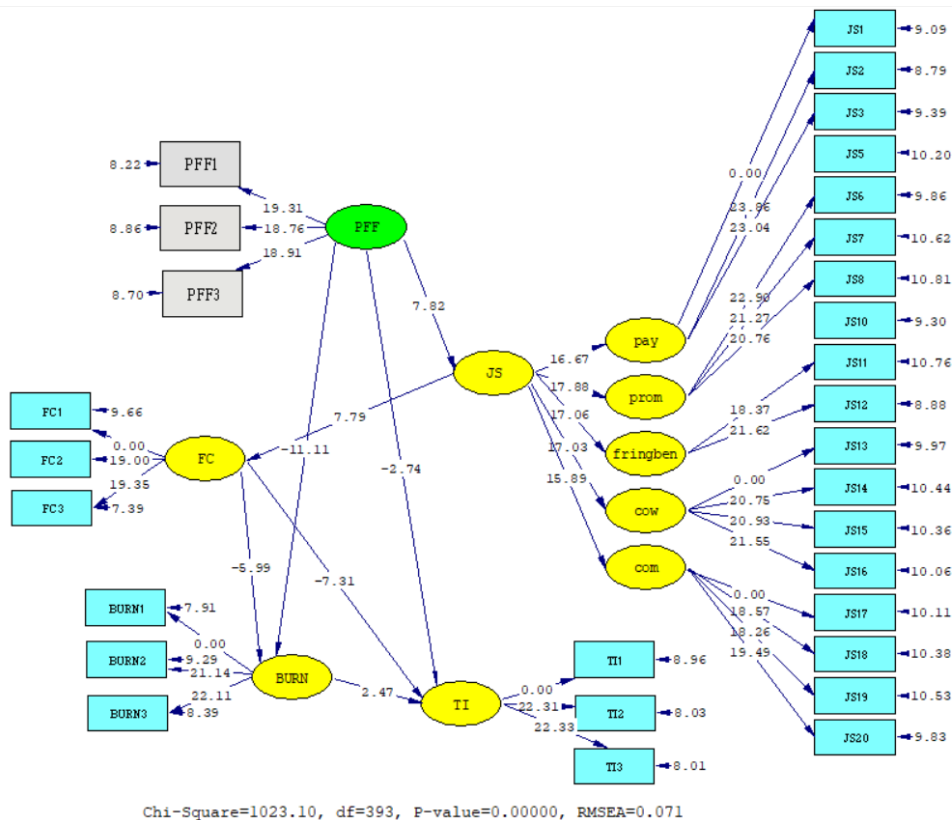
No	Jalur	Koefisien Jalur	t hitung	p value	Kesimpulan
1	FC --> BURN	-0,29	-5,99 > 1,96	< 0,01	berpengaruh negatif dan signifikan
2	PFF --> BURN	-0,60	-11,11 > 1,96	< 0,01	berpengaruh negatif dan signifikan
3	JS --> FC	0,46	7,79 > 1,96	< 0,01	berpengaruh positif dan signifikan
4	BURN --> TI	0,19	2,47 > 1,96	< 0,01	berpengaruh positif dan signifikan
5	FC --> TI	0,43	-7,31 > 1,96	< 0,01	berpengaruh positif dan signifikan
6	PFF --> TI	-0,19	-2,74 > 1,96	< 0,01	berpengaruh negatif dan signifikan
7	PFF --> JS	0,48	7,82 > 1,96	< 0,01	berpengaruh negatif dan signifikan

Berdasarkan hasil uji hubungan kausalitas pada Tabel 4, diperoleh simpulan bahwa [1] *perceived firm fairness* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, ditunjukkan dengan nilai t hitung $7,82 \geq 1,96$ dan koefisien jalur positif sebesar 0,48, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *perceived firm fairness* maka semakin tinggi *job satisfaction* karyawan, demikian sebaliknya penurunan *perceived firm fairness* dapat berpotensi menurunkan *job satisfaction* karyawan. *Perceived firm fairness* terbukti merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi *job satisfaction* karyawan. Selanjutnya, [2] *Job satisfaction* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *firm commitment*, ditunjukkan dengan nilai t hitung $7,79 \geq 1,96$ dan koefisien jalur positif sebesar 0,46, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin tinggi *firm commitment* karyawan, demikian sebaliknya penurunan *job satisfaction* dapat berpotensi menurunkan *firm commitment* karyawan. *Job satisfaction* terbukti merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi *firm commitment* karyawan. [3] *Firm commitment* juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, ditunjukkan dengan nilai t hitung $-5,99 \leq -1,96$ dan koefisien jalur negatif sebesar -0,29, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *firm commitment* maka semakin rendah *burnout* karyawan, demikian sebaliknya penurunan *firm commitment* dapat berpotensi menaikkan *burnout* karyawan. *Firm commitment* terbukti merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi *burnout* karyawan. [4] *Burnout* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,47 \geq 1,96$ dan koefisien jalur positif sebesar 0,19, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *burnout* maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan, demikian sebaliknya penurunan *burnout* dapat berpotensi menurunkan *turnover intention* karyawan. *Burnout* terbukti merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan.



Gambar 2 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa [5] *Firm commitment* juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ditunjukkan dengan nilai t hitung $-7,31 \leq -1,96$ dan koefisien jalur negatif sebesar $-0,43$, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *firm commitment* maka semakin rendah *turnover intention* karyawan, demikian sebaliknya penurunan *firm commitment* dapat berpotensi menaikkan *turnover intention* karyawan. *Firm commitment* terbukti merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Adapun [6] *Perceived firm fairness* juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, ditunjukkan dengan nilai t hitung $-11,11 \leq -1,96$ dan koefisien jalur negatif sebesar $-0,60$ hal ini berarti bahwa semakin tinggi *perceived firm fairness* maka semakin menurun *burnout* karyawan, demikian sebaliknya penurunan *perceived firm fairness* dapat berpotensi meningkatkan *burnout* karyawan. *Perceived firm fairness* terbukti merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi *burnout* karyawan dan [7] *Perceived firm fairness* juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ditunjukkan dengan nilai t hitung $-2,74 \leq -1,96$ dan koefisien jalur negatif sebesar $-0,42$, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *perceived firm fairness* maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan, demikian sebaliknya penurunan *perceived firm fairness* dapat berpotensi menurunkan *turnover intention* karyawan. *Perceived firm fairness* terbukti merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan.



Gambar 3 Diagram Jalur Model Struktural

Model penelitian sebagaimana pada Gambar 3, memuat jalur-jalur tidak langsung yang menghubungkan variabel eksogen terhadap endogen melalui pemediasi. Untuk menguji signifikansi peran pemediasi tersebut, maka dilakukan uji Sobel (*Sobel test*). Hasil uji Sobel pada Tabel 6 menunjukkan bahwa burnout secara signifikan dapat memediasi pengaruh perceived firm fairness terhadap turnover intention, ditunjukkan dengan t hitung sobel test $-2,41 \leq -1,96$, hal ini berarti bahwa selain perceived firm fairness dapat secara langsung berpengaruh terhadap turnover intention, perceived firm fairness juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui burnout. Karyawan dengan perceived firm fairness tinggi akan cenderung memiliki tingkat burnout yang rendah sehingga turnover intention dalam diri karyawan juga akan cenderung rendah. Berbeda dengan karyawan yang memiliki perceived firm fairness rendah, kecenderungan burnout-nya cenderung tinggi sehingga akan memunculkan turnover intention yang tinggi dalam diri karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

No	Jalur Tidak Langsung	A	B	Sa	Sb	Nilai z sobel	Kesimpulan
1	PFF → BU → TI	-0.60	0.19	0.054	0.077	$-2.4 \leq -1,96$	Signifikan memediasi
2	FC → BU → TI	-0.29	0.19	0.049	0.077	$-2.27 \leq -1,96$	Signifikan memediasi

Sumber: Diolah Peneliti dengan kalkulator Sobel (2023)

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa burnout secara signifikan dapat memediasi pengaruh perceived firm fairness terhadap turnover intention, ditunjukkan dengan t hitung sobel test $-2,41 \leq -1,96$, hal ini berarti bahwa selain perceived firm fairness dapat secara langsung berpengaruh terhadap turnover intention, perceived firm fairness juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention

melalui burnout. Karyawan dengan perceived firm fairness tinggi akan cenderung memiliki tingkat burnout yang rendah sehingga turnover intention dalam diri karyawan juga akan cenderung rendah. Berbeda dengan karyawan yang memiliki perceived firm fairness rendah, kecenderungan burnout-nya cenderung tinggi sehingga akan memunculkan turnover intention yang tinggi dalam diri karyawan. Hasil uji mediasi ini juga menunjukkan bahwa burnout secara signifikan dapat memediasi pengaruh firm commitment terhadap turnover intention, ditunjukkan dengan t hitung uji Sobel $-2,28 \leq -1,96$, hal ini berarti bahwa karyawan dengan firm commitment tinggi cenderung akan memiliki tingkat burnout rendah sehingga turnover intention-nya juga akan rendah, berbeda dengan karyawan yang memiliki firm commitment rendah, burnout dalam dirinya cenderung tinggi sehingga turnover intention dalam dirinya juga akan cenderung tinggi.

Hubungan kausalitas membentuk persamaan - persamaan struktural yang memiliki nilai R^2 , dimana nilai R^2 ini akan menunjukkan besar kontribusi seluruh eksogen terhadap endogen pada masing-masing persamaan.

$$JS = 0.48*PFF + 0.77; R^2 = 0.23$$

$$BU = -0.29*FC - 0.60*PFF + .48 ; R^2 = 0.52$$

$$FC = 0.46*JS + 0.78 ; R^2 = 0.22$$

$$TI = 0.19*BU - 0.43*FC - 0.19*PFF + 0.58 ; R^2 = 0.42$$

Berdasarkan nilai R^2 pada masing-masing persamaan, diperoleh simpulan bahwa job satisfaction dapat dijelaskan oleh perceived firm fairness sebesar 23%, sementara sisa variansi pada variabel ini dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Burnout dapat dijelaskan oleh firm commitment dan perceived firm fairness sebesar 52%, sementara sisa variansi pada variabel ini dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. firm commitment dapat dijelaskan oleh job satisfaction sebesar 22%, sementara sisa variansi pada variabel ini dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan turnover intention dapat dijelaskan oleh burnout, firm commitment dan perceived firm fairness sebesar 42%, sementara sisa variansi pada variabel ini dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan rangkaian hasil analisis dalam penelitian ini, diperoleh ringkasan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Tabel 7 Tabel Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien Regresi	t	Sig.	Kesimpulan
1	Perceived Firm Fairness memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction	0,48	7,82	< 0,001	diterima
2	Job Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Firm Commitment	0,46	7,79	<0,001	diterima
3	Firm Commitment memiliki pengaruh negatif terhadap Burnout	-0,29	-5,99	<0,001	diterima
4	Burnout memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention	0,19	2,47	<0,001	diterima
5	Firm Commitment memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention	0,43	-7,31	<0,001	diterima
6	Perceived Firm Fairness memiliki pengaruh negatif terhadap Burnout	-0,60	-11,11	<0,001	diterima
7	Perceived Firm Fairness memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention	-0,19	-2,74	<0,001	diterima

Sumber : data diolah (2023)

Discussion

Hasil penelitian menunjukkan *perceived firm fairness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hipotesis ini konsisten dengan penelitian dari Herda & Lavelle (2012) dan penelitian dari Hall & Smith (2009). Herda & Lavelle (2012) menyatakan bahwa *perceived firm fairness* diperlukan untuk mewujudkan hubungan baik karena *perceived firm fairness* mampu memajukan kesesuaian antara cost dan reward. Auditor akan merasakan *job satisfaction* apabila perusahaan memberikan reward yang lebih daripada cost yang dikeluarkan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Hall & Smith (2009) dalam penelitiannya terhadap 260 akuntan publik di Australia yang menemukan bahwa keputusan yang dikeluarkan perusahaan dengan mempertimbangkan *perceived firm fairness* berhubungan positif dengan *job satisfaction* karyawan.

Hasil penelitian ini dimana *perceived firm fairness* memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dapat dikatakan sejalan dengan teori Frederik Herzberg selain teori pertukaran sosial dimana artinya *perceived firm fairness* tinggi akan berdampak positif antara hubungan auditor dan perusahaan. Apabila dikaitkan dengan teori dua faktor Frederik Herzberg, kepuasan dan ketidakpuasan karyawan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau alasannya tinggal. Faktor motivasi (hygiene) seperti *achievement, recognition, responsibility* dan *promotion* adalah faktor terkuat dari *job satisfaction*. Oleh karena itu, keputusan-keputusan yang diambil oleh perusahaan dengan mempertimbangkan keadilan kepada karyawan, akan membuat karyawan merasakan keadilan yang diberikan perusahaan atas kerja keras mereka selama ini (Chiat & Panatik, 2019)

Hasil penelitian ini memperlihatkan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *firm commitment*. Hipotesis ini konsisten dengan penelitian dari penelitian dari Lambert et. al (2007) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki tingkat signifikansi yang tinggi dan berpengaruh positif terhadap *firm commitment*. Hal ini juga didukung oleh penelitian Susanj & Jakopec (2012) dimana mereka berpendapat *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *firm commitment*, dimana untuk meningkatkan *firm commitment* karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan perlakuan yang adil yang akan menghasilkan *job satisfaction* karyawan lebih tinggi termasuk *firm commitment* mereka.

Apabila dilihat dari nilai SLF, indikator tertinggi pada variabel *job satisfaction* adalah indikator JS.2 yang berbunyi "Kenaikan gaji saya terlalu sedikit dan jarang". Perlu diketahui bahwa indikator pertanyaan ini bersifat negatif namun karena hasilnya sudah di reverse, maka item pertanyaan ini bisa dikatakan menjadi kenaikan gaji saya tinggi dan tidak jarang. Berdasarkan hal tersebut, ini berarti bahwa auditor sering mengalami kenaikan gaji yang tidak sedikit selama periode tertentu. Hal ini sesuai dengan teori pertukaran sosial dimana untuk membangun hubungan baik antara perusahaan dan auditor, keputusan adil perusahaan akan membuat auditor merasa senang dengan pekerjaannya sehingga memiliki keterikatan (*firm commitment*) yang tinggi dengan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, agar terlihat adil KAP bisa mempertimbangkan bahwa apabila karyawan yang bekerja dengan *workload* tinggi dengan hasil yang memuaskan, KAP dapat memberikan kenaikan gaji yang tinggi dan kenaikan jabatan (promosi) juga agar karyawan merasa bahwa apa yang mereka kerjakan setara dengan benefit yang mereka terima.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa (1) *Perceived firm fairness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*; (2) *Job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *firm commitment*; (3) *Firm commitment* terbukti berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap *burnout*; (4) *Burnout* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, berarti bahwa semakin tinggi *burnout* maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan; (5) *Firm commitment* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (6) *Perceived firm fairness* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* dan (7) *Perceived firm fairness* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Saran

Saran penelitian bagi organisasi bahwa organisasi sebaiknya dapat memberikan perlakuan adil kepada karyawan berupa keputusan-keputusan yang tidak hanya berkaitan dengan bonus, namun bisa juga terkait dengan peluang karyawan atas kenaikan gaji, manfaat-manfaat yang diterima karyawan, banyaknya beban kerja, penempatan kerja karyawan. Adanya keputusan-keputusan ini dapat memberikan pandangan ke auditor bahwa atas kerja keras mereka, perusahaan mampu memberikan reward kepada karyawan, sehingga dapat meminimalisir konflik yang muncul dari auditor seperti stress, work overload, dan ketidakpuasan dengan rekan kerja. Hal ini tentu akan meminimalisir tingkat *burnout* dan *turnover intention* karyawan. Di samping itu, perusahaan bisa menerapkan flexible working arrangement untuk meminimalisir *burnout* yang berujung pada *turnover intention*. Flexible working arrangement dapat meningkatkan gaya hidup dan kehidupan kerja auditor yang lebih baik (Jones et al, 2010). KAP juga perlu mempertimbangkan bahwa apabila karyawan yang bekerja dengan workload tinggi dengan hasil yang memuaskan, KAP dapat memberikan kenaikan gaji yang tinggi dan kenaikan jabatan (promosi) juga agar karyawan merasa bahwa apa yang mereka kerjakan setara dengan benefit yang mereka terima. Hal ini sejalan dengan teori pertukaran sosial bilamana karyawan merasa keadilan yang diberikan perusahaan atas kerja keras mereka akan meningkatkan komitmen kepada perusahaan, sehingga akan mengecilkan peluang untuk merasakan kelelahan saat bekerja dan niatan untuk meninggalkan perusahaan.

BIBLIOGRAPHY

- Astutik. (2019, January 12). *Kerja sama Rp 3,4 T dengan Garuda, ini orang di balik Mahata*. CNBC Indonesia. .
- Chee, T. W. (2019). Factors that affect job stress towards auditors' turnover intention among small-medium sized audit firms in malaysia. *Final Year Project, Utar*.
- Ching, C. P. , T. B. H. , S. O. T. , & H. H. Y. . (2015). The relationship among audit quality, earnings management, and financial performance of Malaysian public listed companies. *International Journal of Economics and Management*, 9(1), 211-229.
- Dodanwala, T. C. , S. P. (n.d.). Work-family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. . *Horizon*, 29, 62-75.
- Dorta-Afonso, D. , R.-D. L. , B.-N. C. (2023). *It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout*. *International Journal of Hospitality Management*, 108.
- Elinda, A. I. , I. S. , & P. S. (2019). Analysis of the influence of role stress on reduced audit quality. *Jurnal Akuntansi*, 23(02), 301-315.
- Gaetano, C. (2021). Study shows work-life balance makes auditors better at job, but not much happier. *New York State Society of Certified Public Accountants* Gaetano, 2021). .
- Hendrawan, A. (2022). *Kasus Enron dan manipulasi KAP Arthur Andersen*. .
- Herda, D. N. & L. J. J. (2012). The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention. . *Accounting Horizons*, 26(4), 707-723.
- Indarti, S. , S. F. A. A. R. , H. W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal Management Development*, 36, 1283-1293. *Akuntan Publik. Jakarta: Indonesia*.

- Jannah, B. S. , B. Z. & H. B. (2016). Determinant of auditors' turnover intention from public accounting firm. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*. 2(2).
- Jannah, M. (2021). Pengaruh Penerapan Metode Mind Mapping Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Materi Bangun Ruang Siswa Kelas XI SMK. *Arus Jurnal Pendidikan*, 1(3). <https://doi.org/10.57250/ajup.v1i3.21>
- Oladejo, M. O. , J. O. , & Y. S. O. (2020). External audit quality and users confidence in financial reports: Evidence from Nigeria deposit money banks. . *International Journal of Technology and Management*, 5(1), 16.
- Persellin, J. , S. J. J. , & W. M. S. (2018). Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and the auditing profession. . *SSRN Electronic Journal*. Doi: 10.2139/Ssrn.2534492. Pramesti (2019) .
- Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Membangun. (n.d.). *Profesi Akuntan Publik Kelas Dunia*. .
- Smith, K. J. , and E. D. J. (2017). An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. *Advances in Accounting*, 37, 1-14.
- Wood, et al. (2020). The relationship between work engagement and work-life Balance in Organizations: A review of the empirical research. . *Human Resource Development Review*, 1-23. .