

Pengaruh *Personality Characteristics, Workload, Role Conflict*, Terhadap *Reduced Audit Quality Practices* Melalui *Burnout* sebagai Variabel Intervening

Oleh: **Adia Adi Prabowo^{1*}, Ida Nurhayati²**

^{*1} (Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta)

Email: adiaprabowo@ustjogja.ac.id

² (Program Studi Akuntansi, Politeknik Negeri Semarang)

Email: ida.nurhayati@polines.ac.id

Diterima: 18 September 2023 | Revisi: 18 Desember 2023 | Diterbitkan: 31 Desember 2023

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *personality characteristics, workload, dan role conflict* terhadap *reduced audit quality practices* melalui *burnout* sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai yang bekerja pada kantor KAP wilayah Yogyakarta, dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang. Untuk menganalisis hasil penelitian menggunakan analisis PLS-SEM dengan melakukan pengujian model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*). Penelitian ini memperoleh hasil: *burnout, role conflict, dan personality characteristic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *reduced audit quality practices*, *personality characteristics, dan role conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, sedangkan *workload* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *burnout*, *workload* tidak berpengaruh positif dan dapat diabaikan terhadap penurunan *reduced audit quality practices, personality characteristics* dan *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan kualitas audit setelah *burnout*, dan *role conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *reduced audit quality practices* setelah *burnout*.

Kata Kunci: *Personality Characteristics; Workloads; Role Conflicts; Reduced Audit Quality Practices; Burnout*

The Influence of Personality Characteristics, Workload, and Role Conflict, on Reduced Audit Quality Practices Through Burnout as an Intervening Variable

Abstract—This research aims to determine the influence of *personality characteristics, workload, and role conflict* on *reduced audit quality practices* through *burnout* as an intervening variable. This research uses quantitative descriptive methods. The population of this study consisted of employees who worked at the KAP office in the Yogyakarta region, with a total sample of 90 people. To analyze the research results using PLS-SEM analysis by testing the measurement model (*Outer Model*) and structural model (*Inner Model*). This research obtained the results: *burnout, role conflict, and personality characteristics* have a positive and significant effect on *reduced audit quality practices*, *personality characteristics, and role conflict* have a positive and significant effect on *burnout*, while *workload* has no positive and insignificant effect on *burnout*, *workload* has no effect positive and negligible effect on *reduced audit quality practices, personality characteristics* and *workload* have a positive and significant effect on *reduced audit quality* after *burnout*, and *role conflict* has a positive and significant effect on *reduced audit quality practices* after *burnout*.

Keywords: *Personality Characteristics; Workloads; Role Conflicts; Reduced Audit Quality Practices; Burnout*

Pengaruh *Personality Characteristics, Workload, Role Conflict, Terhadap Reduced Audi*.....(Adia Adi Prabowo dan Ida Nurhayati)

*Co Author: Adia Adi Prabowo e-mail: adiaprabowo@ustjogja.ac.id

PENDAHULUAN

Tanggung jawab auditor untuk mengaudit laporan keuangan dan menyatakan pendapat tentang apakah laporan keuangan menyajikan secara wajar posisi keuangan perusahaan pada tanggal tertentu. Oleh sebab itu, auditor bertindak sebagai “pengawas akhir dari proses akuntansi” dan memainkan peran penting dalam fungsi pasar keuangan global secara efektif. (Securities and Exchange Commission, 2021). Laporan keuangan sebagian bergantung pada independensi auditor (Purba & Umar, 2021). Oleh karena itu, segala sesuatu yang dapat mengurangi kualitas audit keuangan merupakan kekhawatiran bagi manajemen, investor, regulator, perusahaan audit itu sendiri, dan pemangku kepentingan lainnya yang mungkin mengandalkan opini audit. Herrbach 2001. Komitmen auditor untuk mengurangi kualitas audit (RAQP) menunjukkan potensi ini. Kami berpendapat bahwa semakin tinggi ketahanan dan semakin baik seseorang mampu bertahan dalam situasi yang penuh tekanan, semakin kecil kemungkinan mereka terlibat dalam perilaku ujian yang disfungsi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pernyataan bahwa resiliensi individu berhubungan dengan perubahan kecenderungan mempraktikkan RAQP.

Motivasi utama kami adalah untuk mengetahui apakah individu yang sangat stres atau kelelahan menunjukkan tingkat perilaku kontrol disfungsi yang lebih rendah, dengan mempertimbangkan pengaruh yang bersaing dari faktor predisposisi, tekanan peran, dan faktor

lainnya yang dapat diidentifikasi. Individu dengan ketahanan yang tinggi dapat bangkit kembali dan mempertahankan produktivitas dalam menghadapi kesulitan.

Kami mendasarkan pernyataan ini pada gagasan bahwa ketahanan adalah sifat yang dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui intervensi di tempat kerja. Ini adalah taktik yang sejauh ini hanya mendapat sedikit perhatian dalam literatur stres di bidang akuntansi dan di antara mereka yang bertugas memperbaiki lingkungan kerja bagi auditor.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Smith & Emerson, 2017) menunjukkan bahwa tingkat ketahanan yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat RAQP yang dilaporkan lebih rendah serta berkurangnya stres kerja dan kecenderungan kelelahan. Data tersebut juga menunjukkan bahwa kualitas audit yang buruk masih menjadi masalah serius bagi industri audit, namun data ini juga menunjukkan bagaimana organisasi dapat mengurangi timbulnya permasalahan tersebut. Berdasarkan temuan ini, sehingga peneliti ingin menyelidiki lebih lanjut tentang karakteristik pribadi, konflik peran, Beban Kerja dan burnout yang berperan sebagai mediator, dan RAQP sebagai variabel dependen.

Menurut (Ikhsan & Ishak, 2005), karakteristik pribadi (*personality characteristics*) adalah bagian dari karakteristik psikologis seseorang menentukan dan mencerminkan bagaimana mereka bereaksi terhadap lingkungannya. Sementara itu, (Robbins, 2003) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu organisasi organik dalam diri individu

dengan sistem psikologis yang membantunya beradaptasi dengan lingkungannya. Jadi, kepribadian adalah cara unik seseorang atau seseorang bereaksi terhadap orang lain.

Beban kerja (*workload*) dalam dunia kerja merupakan salah satu indikator dan aspek penting dalam mengukur sejauh mana auditor dapat bekerja dan memberikan kontribusi baik waktu, tenaga maupun pikiran untuk menyelesaikan pekerjaannya. Di Kep Men. PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004, beban kerja adalah beberapa sasaran kerja atau sasaran kerja yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Oleh karena itu, menurut Sunyoto 2012, beban kerja yang terlalu berat menimbulkan ketegangan pada diri seseorang sehingga menimbulkan stres yang berkepanjangan. Hal ini dapat dipicu oleh tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi, dan volume pekerjaan kelompok yang terlalu padat.

Konflik Peran (*Role Conflict*) adalah perilaku yang diharapkan yang sesuai dengan posisi atau status seseorang dalam organisasi atau masyarakat dan mencerminkan tugas dan hak individu (Robbins & Judge, 2018). Kemampuan seorang auditor untuk mendeteksi kecurangan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu permasalahannya adalah seringkali auditor dihadapkan pada potensi dua peran yang saling bertentangan atau biasa disebut konflik peran dalam menjalankan tugasnya. Konflik peran merupakan perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan satu sama lain (Iswarasari & Kusumawati, 2018).

Mengurangi kualitas audit (*reduced audit quality practices*) mengacu pada

tindakan yang diambil oleh auditor ketika melakukan aktivitas audit yang mengurangi efektivitas bukti yang dikumpulkan. Kualitas audit dapat menurun melalui beberapa cara, seperti penghentian prosedur audit sebelum waktunya, melakukan peninjauan yang dangkal terhadap dokumen klien, kegagalan dalam meninjau keakuratan laporan keuangan klien, menerima penjelasan yang tidak lengkap dari klien, mengurangi pekerjaan audit ke tingkat yang diperlukan, dan tidak melakukan audit secara menyeluruh. memperluas cakupan audit ketika transaksi atau catatan bermasalah terdeteksi (Sudarno, 2015). Perilaku tersebut menimbulkan ancaman serius terhadap kualitas audit karena bukti yang dikumpulkan selama pelaksanaan aktivitas audit tidak kompeten dan cukup bagi auditor untuk menyatakan opini atas keakuratan laporan keuangan auditan.

Kelelahan (*Burnout*) dapat didefinisikan sebagai hilangnya kekuatan dan motivasi fisik atau emosional karena stres atau frustrasi yang berkepanjangan, konflik, gaji rendah, dan kurangnya sistem penghargaan kinerja (Katarini, 2011). Selain itu, menurut Maslach *et al.* 2001 Burnout adalah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan performa kerja yang mempengaruhi karyawan di tingkat individu dan organisasi. Kelelahan emosional disebabkan oleh peran yang berlebihan, konflik peran, dan ambiguitas peran (Jones III *et al.*, 2010), ekspektasi pribadi yang tidak realistis (Stevens & O'Neill, 1983), interaksi interpersonal yang berlebihan (Cordes & Dougherty, 1993), dan mekanisme stres yang tidak produktif (Utami & Nahartyo, 2013). (Almer &

Kaplan, 2002) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan dan kinerja yang buruk pada pekerja atau pemeriksa. (Sweeney & Summers, 2002) mengidentifikasi hubungan antara beban kerja musiman yang sibuk dan Burnout. (Persellin *et al.*, 2014) juga menguji hubungan positif antara Burnout dan kualitas audit.

H1: Hubungan Burnout dengan Reduced Audit Quality Practices mempunyai dampak yang positif.

Ciri-ciri pribadi adalah bagaimana seseorang melihat obyek-obyek tertentu dan mengartikan apa yang dilihatnya berupa umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja dalam organisasi (senioritas), serta ruang lingkup ciri-ciri pribadi berupa ciri-ciri demografis dan ciri-ciri psikologis (Robbins & Judge, 2018). Hal ini sejalan dengan teori ekspektasi, dimana orang akan termotivasi ketika mereka yakin bahwa mereka melakukan apa yang mereka bayangkan. Teori ini berfokus pada hubungan usaha-kinerja, kinerja-imbalan, dan hubungan tujuan-imbalan pribadi (Vroom, 1994). Teori ini selaras dengan penelitian Burnout yang ditinjau dari Big Five Personality Factors. Hasil penelitian menggambarkan bahwa karyawan yang mengalami burnout tinggi memiliki karakteristik *neuroticism*, *openness to experience*, *extraversion*, dan *conscientiousness*. (Hardiyanti, 2013). Karakteristik kepribadian dengan menggunakan data usia dan pendidikan juga dilakukan, dan hasilnya menunjukkan bahwa usia dan pendidikan berpengaruh terhadap munculnya burnout pada individu (Haryanto & Sriwidodo, 2009).

H2: Hubungan Personality Characteristics mempunyai pengaruh positif terhadap Burnout

Auditor dengan kualitas pribadi yang baik akan kecil kemungkinannya untuk melakukan perilaku yang mengurangi kualitas. Auditor yang memiliki atribut yang baik dan unik akan lebih percaya diri dalam usahanya dan mempunyai sikap lebih kompetitif dalam pekerjaan auditnya; mereka percaya bahwa kesuksesan hanya dapat dicapai melalui kerja keras dan sikap kompetitif yang kuat (Fisher, 2001). Sebaliknya, mereka juga beranggapan bahwa sedikit usaha akan membawa kegagalan. Sikap ini berarti bahwa auditor cenderung tidak melakukan audit dengan kualitas buruk. Penelitian oleh Utary *et al.* 2017 menunjukkan bahwa prestasi individu yang baik atau lebih tinggi atau peringkat auditor yang lebih tinggi secara signifikan dapat mengurangi kemungkinan penurunan kualitas audit.

H3: Personality Characteristics berpengaruh positif terhadap Reduced Audit Quality Practices.

Konflik peran terjadi ketika beberapa tugas/peran dilakukan secara bersamaan, melewati tugas/atau peran dalam ketentuan. Konflik peran dapat menyebabkan frustrasi/kebosanan dalam bekerja (burnout) dan menimbulkan perilaku menyimpang yang dapat berujung pada burnout. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Asri 2021 menemukan korelasi positif antara konflik peran dan kelelahan.

H4: Role Conflict berpengaruh positif terhadap Burnout.

Terjadinya konflik peran akan meningkatkan kecemasan ketika menjalankan tugas auditor. Konflik peran terjadi ketika para pemain peran secara bersamaan terlibat dalam dua atau lebih aktivitas yang saling bertentangan. Berdasarkan (Wiratama *et al.* 2019), konflik peran secara positif dan signifikan menurunkan kualitas audit.

H5: Role Conflict Dalam Reduced Audit Quality Practices berpengaruh positif.

Menurut klasifikasinya (Cheng *et al.* 2011), beban kerja yang melebihi batas kapasitas individu sering disebut-sebut sebagai penyebab stres. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan karyawan dengan hasil yang positif (Guardado, 2011). Beban kerja sering dikaitkan dengan kelelahan dalam konteks ini. Beban kerja juga berkorelasi kuat dengan kelelahan (Klusmann *et al.*, 2012). Zheltoukhova *et al.* 2012 Beban kerja merupakan reaksi terhadap rasa cemas, cemas, frustrasi, tekanan, atau kejengkelan apabila melebihi kemampuan pribadi dan menimbulkan ancaman. Reaksi tersebut mengubah keadaan fisik dan mental normal seseorang, mengubah perilaku, dan melelahkan orang. (Anap *et al.* 2013) Risiko beban kerja yang berlebihan menyebabkan buruknya semangat kerja karyawan, buruknya hasil kerja, buruknya suasana tim, dan tidak dipatuhinya peraturan sehingga berdampak pada kinerja organisasi. (Xiaoming *et al.*, 2014). Dalam penelitiannya, Beban Kerja memiliki

dampak yang signifikan terhadap Burnout.

H6: Workload berpengaruh positif terhadap Burnout

Beban kerja menunjukkan kinerja pribadi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mewakili jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan auditor. Banyaknya klien dapat mengukur beban kerja yang harus dihadapi auditor atau terbatasnya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan proses audit. Proses audit dengan beban kerja menghasilkan kualitas audit yang lebih rendah dibandingkan tanpa beban kerja, karena diasumsikan beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kelelahan auditor sehingga menurunkan produktivitas. Konservatisme mengurangi kemampuan auditor untuk mendeteksi atau melaporkan kesalahan, pelanggaran, atau ketidakberesan dalam laporan keuangan. Hal ini juga dapat meningkatkan risiko audit dan mencegah auditor untuk mendeteksi kemungkinan kecurangan, seperti dalam pengelolaan laba. Penelitian ini sejalan dengan survei (Setiawan, 2014), yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara beban kerja dengan penurunan kualitas audit.

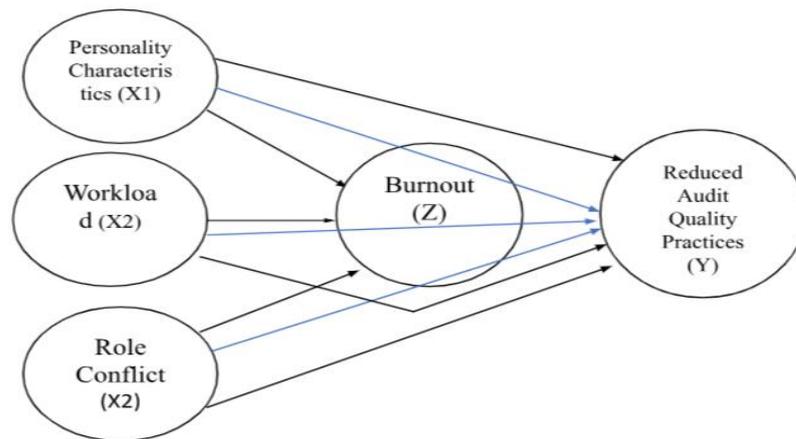
H7: Workload dengan Reduced Audit Quality Practices berpengaruh positif.

H8: Hubungan Personality Characteristics dengan Reduced Audit Quality Practices melalui Burnout sebagai Variabel Intervening berpengaruh positif.

H9: Hubungan *Role Conflict* dengan *Reduced Audit Quality Praactices* akibat *burnout* merupakan variabel *intervening* yang mempunyai dampak positif.

variabel *intervening* yang berpengaruh positif.

H10: Hubungan *Workload* dengan *Reduced Audit Quality Practices* akibat *burnout* merupakan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
 Sumber: (Data diolah, 2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang terdiri dari *Personality Characteristics* (X1), *Workload* (X2), *Role Conflict* (X3), *Burnout* (Z), *Ruduced Audit Quality Practices* (Y). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 karyawan. Dalam penelitian ini, subjeknya adalah karyawan kantor akuntan publik (KAP) di wilayah Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan perolehan data melalui penyebaran kuesioner ke kantor KAP yang berada di wilayah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menggunakan analisis PLS-SEM dengan menguji model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*).

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner dibagikan	90
Kuesioner yang dikembalikan	90
Kuesioner yang diisi tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat diproses	90

Sumber: (Data diolah, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menguji validasi konvergen

Hasil uji validitas konkuren pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Cross Loading

No	Item Pertanyaan	Personality Characteristics	Workload	Role Conflict	Reduced Audit Quality Practices	Burnout
1	Personality Characteristics					
	X2.1	0,902	0,693	0,740	0,779	0,435
	X2.2	0,961	0,771	0,801	0,786	0,622
	X2.3	0,927	0,800	0,769	0,749	0,527
	X2.4	0,949	0,858	0,897	0,904	0,707
2	Workload					
	X6.1	0,795	0,948	0,767	0,767	0,799
	X6.2	0,870	0,951	0,870	0,859	0,691
	X6.3	0,464	0,702	0,580	0,495	0,520
3	Role Conflict					
	X8.1	0,588	0,613	0,752	0,630	0,425
	X8.2	0,602	0,675	0,745	0,613	0,552
	X8.3	0,531	0,602	0,792	0,619	0,607
	X8.4	0,823	0,790	0,920	0,843	0,682
	X8.5	0,876	0,832	0,855	0,832	0,568
	X8.6	0,814	0,730	0,893	0,778	0,484
4	Reduced Audit Quality Practices					
	Y3.1	0,638	0,535	0,656	0,893	0,893
	Y3.2	0,536	0,402	0,513	0,800	0,800
	Y3.3	0,483	0,473	0,602	0,848	0,848
	Y3.4	0,383	0,285	0,444	0,780	0,780
	Y3.5	0,516	0,529	0,590	0,880	0,880
	Y3.6	0,581	0,502	0,620	0,883	0,883
	Y3.7	0,419	0,427	0,503	0,851	0,851
	Y3.8	0,665	0,594	0,650	0,932	0,932
5	Burnout					
	Z1.1	0,615	0,775	0,647	0,329	0,796
	Z1.2	0,730	0,703	0,692	0,379	0,833
	Z1.3	0,641	0,798	0,763	0,468	0,867
	Z1.6	0,861	0,689	0,877	0,609	0,942
	Z1.7	0,806	0,595	0,826	0,478	0,903
	Z1.8	0,867	0,726	0,783	0,526	0,922

Sumber: (Data diolah, 2022)

Berdasarkan data pada tabel 2, nilai beban eksternal (beban transversal) lebih

besar dari 0,60. Dari hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa

struktur memiliki validitas konvergen yang baik.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
BURNOUT	0,941	0,953	Reliabel
PC	0,952	0,965	Reliabel
RAQP	0,949	0,958	Reliabel
RC	0,908	0,929	Reliabel
WORKLOAD	0,842	0,906	Reliabel

Sumber: (Data diolah, 2022)

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa composite reliability dan Cronbach's alpha memiliki nilai diatas 0,70 sehingga hasil pengujian dapat dianggap sebagai indeks konstruksi untuk variabel-variabel tersebut yakni burnout, personality characteristics, reduced audit quality

practices, role conflict dan workload valid.

Validitas Diskriminan

Hasil uji validitas diskriminan dalam penelitian ini ditunjukkan dibawah ini:

Tabel 4. Nilai Korelasi Variabel Laten

Item Pertanyaan	BURNOUT	PC	RAQP	RC	WORKLOAD
BURNOUT	0,879				
PC	0,865	0,935			
RAQP	0,539	0,622	0,860		
RC	0,876	0,863	0,672	0,829	
WORKLOAD	0,831	0,839	0,553	0,859	0,875

Sumber: (Data diolah, 2022)

Tabel 5. Nilai AVE dan Root AVE

Nama Variabel	(AVE)	$\sqrt{\text{AVE}}$	Informasi
BURNOUT	0,772	0,879	Valid
PC	0,874	0,934	Valid
RAQP	0,739	0,860	Valid
RC	0,687	0,829	Valid
WORKLOAD	0,766	0,875	Valid

Sumber: (Data diolah, 2022)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE memiliki nilai yang lebih tinggi

dibandingkan dengan hasil nilai AVE. Hal ini terlihat dari variabel burnout,

PC, RAQP, RC, dan Workload mempunyai nilai AVE nilai kerentanan sebesar 0,874. Sebaliknya, AVE berkisar antara nilai 0,829 hingga 0,934. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dianggap valid dalam

penelitian ini.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)
Pengujian goodness of fit model
Duji dengan hasil tabel *R-square*
ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai R-square

Variabel	R Square
BURNOUT	0,820
RAQP	0,488

Sumber: (Data diolah, 2022)

Hasil pengujian pada Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai R-square pada variabel Burnout sebesar 0,820 dan variabel praktik kualitas audit berkurang sebesar 0,488.

Uji hipotesis

Hasil pengolahan data disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Results Path Coeffisiens

Hipotesa		Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Informasi
H1	BURNOUT -> RAQP	-0,344	2.453	0,015	Diterima
H2	PC -> BURNOUT	0,364	2.728	0,007	Diterima
H3	PC -> RAQP	0,359	2.516	0,012	Diterima
H4	RC -> BURNOUT	0,421	3.492	0,001	Diterima
H5	RC -> RAQP	0,770	6.288	0,000	Diterima
H6	WORKLOAD -> BURNOUT	0,164	1.564	0,008	Diterima
H7	WORKLOAD -> RAQP	-0,124	1.559	0,000	Diterima
H8	PC -> BURNOUT -> RAQP	-0,125	1.540	0,124	Tidak
H9	RC -> BURNOUT -> RAQP	-0,145	2.414	0,016	Diterima
H10	WORKLOAD -> BURNOUT -> RAQP	-0,056	1.457	0,146	Tidak

Sumber: (Data diolah, 2022)

Hasil pengujian variabel *Burnout* terhadap *Reduced Audit Quality Practices* diperoleh T statistik > t tabel (2,453 > 1,987) dan P Values (0,015) < 5% sig. Dari hasil analisis tersebut

diperoleh hipotesis antara yang menyatakan *Burnout* terhadap *Reduced Audit Quality Practices* berpengaruh positif. *Burnout*, yang diwujudkan dalam kelelahan mental dan fisik di tempat

kerja, umum terjadi di kalangan akuntan, yang sering mengalami tingkat stres dan kelelahan yang tinggi serta memiliki sikap sinis terhadap klien dan rekan kerja, yang berdampak negatif pada kualitas audit mereka.

Variabel *Personality Characteristics* terhadap *Burnout* diperoleh hasil yaitu T statistik $> t$ tabel ($2,728 > 1,987$) dan P Values ($0,007 < 5\%$ sig. Dari hasil analisis tersebut hipotesis antara *Personality Characteristics* dan *Burnout* mempunyai pengaruh positif. Teori atribusi menjelaskan perilaku individu disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Ciri-ciri pribadi adalah bagaimana orang memandang suatu objek tertentu dan berusaha menafsirkannya menurut pandangannya. Karakteristik pribadi (*personality characteristics*) merupakan faktor internal dalam teori atribusi ini. Auditor yang memiliki tingkat trait kepribadian yang rendah dapat meningkatkan perasaan lelah (*burnout*). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hardiyanti, 2013) yang menyatakan bahwa *personality characteristics* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Hasil pengujian *Personality Characteristics* terhadap *Reduced Audit Quality Practices* diperoleh t hitung $> t$ tabel ($2,516 > 1,987$) dan P Values ($0,012 < \text{sig } 5\%$). Dari hasil analisis tersebut hipotesis antara karakteristik pribadi (*personality characteristics*) dengan praktik kualitas audit (*reduced audit quality practices*) berpengaruh positif. Peninjau dengan karakteristik pribadi yang baik cenderung tidak melakukan perilaku yang membahayakan

kualitas penilaian. Reviewer dengan atribut yang baik dan unik akan lebih percaya diri dalam usahanya dan memiliki sikap yang lebih kompetitif dalam melakukan review. Mereka percaya bahwa kesuksesan hanya dapat dicapai melalui kerja keras dan sikap kompetitif yang tinggi (Fisher, 2001). Sebaliknya, mereka juga berpikir bahwa sedikit usaha akan membawa kegagalan. Sikap ini berarti bahwa penguji cenderung tidak melakukan perilaku kualitas ujian yang buruk. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian (Widyowati, 2013), bahwa penguji dengan karakteristik pribadi yang baik cenderung menunjukkan kualitas ujian yang lebih rendah.

Variabel Konflik Peran terhadap *Burnout* memperoleh hasil nilai yaitu T statistik $> t$ tabel ($3,492 > 1,987$) dan P Values ($0,001 < 5\%$ sig. Dari hasil analisis tersebut hipotesis perantara yaitu konflik peran (*role conflict*) terhadap *Burnout* berpengaruh positif. Konflik peran berhubungan dengan kelelahan emosional (*Burnout*); korelasi ini terlihat jelas pada tingkat dukungan organisasi yang rendah sementara tidak terlihat pada tingkat dukungan organisasi yang tinggi. Oleh karena itu, konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap *burnout*. Penelitian ini juga didukung oleh (Asri, 2021), yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran dan *burnout*.

Hasil pengujian hipotesis Peran Konflik dalam menurunkan Praktik Kualitas Audit diperoleh t statistik $> t$ tabel ($6,288 > 1,987$) dan P Values ($0,000 < \text{sig}$). Dari hasil analisis tersebut hipotesis antara *role conflict* dalam

menurunkan Praktik Kualitas Audit berpengaruh positif. Berdasarkan Wiratama *et al.* 2019, para peneliti menemukan bahwa konflik peran memiliki dampak positif terhadap kualitas audit. Konflik peran muncul ketika seseorang mengambil beberapa peran yang saling bertentangan atau ketika satu posisi dikaitkan dengan ekspektasi yang berpotensi bertentangan. Setiap bagian mewakili identitas yang mendefinisikan siapa dan bagaimana karyawan harus berperilaku dalam keadaan tertentu.

Beban kerja (*workload*) pada *burnout* memperoleh hasil *t* statistik < *t* tabel (1,564 < 1,987) dan *P* Values (0,118) > sig 5%. Dari hasil analisis tersebut, hipotesis perantara yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja tidak valid. Beban kerja dalam batas kemampuan pribadi seringkali dianggap sebagai sumber stres yang menantang. Dengan kata lain beban kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap *burnout* karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Xiaoming *et al.*, 2014), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *burnout*.

Variabel Beban Kerja terhadap Praktik Penurunan Kualitas Audit adalah *T* statistik < *t* tabel (1,559 > 1,987) dan *P* Values (0,000) > 5% sig. Dari hasil analisis tersebut hipotesis antara Beban Kerja dan Pengurangan Kualitas Audit mempunyai pengaruh positif. Beban kerja mewakili beban kerja auditor. Banyaknya klien dapat mengukur beban kerja yang harus dihadapi auditor atau terbatasnya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan proses audit. Audit pada

saat beban kerja tinggi menghasilkan kualitas audit yang lebih rendah dibandingkan audit tanpa beban kerja. Peningkatan beban kerja diyakini akan melelahkan auditor, mengurangi konservatisme, dan mengganggu kemampuan auditor dalam mendeteksi kesalahan, pelanggaran, dan ketidakberesan dalam laporan keuangan atau *auditability*. Penelitian yang dilakukan oleh (Suresti, 2015) mereka menyatakan terdapat pengaruh positif antara beban kerja dengan penurunan kualitas audit.

Variabel Karakteristik Kepribadian terhadap Mengurangi Praktik Kualitas Audit melalui variabel *Burnout* yaitu *T* statistik < *t*-tabel (1,540 < 1,987) dan *P* Values(0,124)> tanda tangan 5%. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa hipotesis antara Karakteristik Kepribadian dengan Pengurangan Praktik Kualitas Audit melalui variabel *Burnout* tidak berpengaruh. Sedangkan hasil pengujian Hipotesis Konflik Peran Terhadap Praktik Mengurangi Kualitas Audit melalui variabel *Burnout* diperoleh *T* statistik > *t* tabel (2,414 > 1,987) dan *P* Values(0,016)> tanda tangan 5%. Dari hasil analisis tersebut hipotesis antara hipotesis Konflik Peran terhadap Mengurangi Praktik Kualitas Audit melalui variabel *Burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis Beban Kerja terhadap Praktik Pengurangan Kualitas Audit melalui variabel *Burnout* diperoleh *T* statistik > *t* tabel (1,457 > 1,987) dan *P* Values (0,146) > sig 5%. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis antara Beban Kerja terhadap Penurunan Kualitas Audit

Melalui variabel Burnout tidak berpengaruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Beban Kerja, Burnout, Karakteristik Kepribadian, dan Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Mengurangi Praktik Kualitas Audit. Variabel lain yaitu karakteristik kepribadian, konflik peran, dan beban kerja berpengaruh terhadap Burnout. Hanya konflik peran yang mempunyai pengaruh signifikan pada pengujian variabel Mengurangi Praktik Kualitas Audit melalui Burnout, sedangkan pada variabel Karakteristik Kepribadian dan Beban Kerja tidak berpengaruh.

Implikasi hasil penelitian ini bagi Kantor Akuntan Publik dan pengambil kebijakan adalah perlunya peran penting manajemen dalam praktik kualitas audit untuk menciptakan kualitas audit pada KAP. Memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi praktik kualitas audit untuk meningkatkan kualitas audit sangat diperlukan. KAP juga harus menciptakan semangat kerja untuk mengurangi kelelahan dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja dan kualitas audit. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya dapat bertemu dengan beberapa karyawan secara langsung, sehingga hanya dilakukan secara online. Saya berharap peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih lanjut Praktik Kualitas Audit.

DAFTAR PUSTAKA

Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout,

and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1–34.

Anap, D., Iyer, C., & Rao, K. (2013). Work related musculoskeletal disorders among hospital nurses in rural Maharashtra, India: a multi centre survey. *Int J Res Med Sci*, 1(2), 101–107.

Asri, M. (2021). *Pengaruh Role Conflict dan Role Ambiguity Terhadap Burnout Dengan Cyberloafing Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Kantor Inspektorat Gowa*. UIN Alauddin Makassar.

Cheng, Y., Huang, H.-Y., Li, P.-R., & Hsu, J.-H. (2011). Employment insecurity, workplace justice and employees' burnout in Taiwanese employees: a validation study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18, 391–401.

Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656.

Fisher, R. T. (2001). Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 143–170.

Guardado, E. (2011). Professional liability insurance indemnity and expenses, claim adjudication, and policy limits, 2000-2009. *Policy Research Perspectives*, 183, 195.

Hardiyanti, R. (2013). Burnout ditinjau dari big five factors personality pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343–360.

Haryanto, T., & Sriwidodo, U. (2009). Pengaruh Karakteristik Personal, Karakteristik Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen

- Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1).
- Herrbach, O. (2001). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *European Accounting Review*, 10(4), 787–802.
- Ikhsan, & Ishak. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat.
- Iswarasari, D., & Kusumawati, E. (2018). *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)*.
- Jones III, 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.
- Katarini, N. R. (2011). *Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di PT. Krakatau Steel*.
- Klusmann, U., Kunter, M., Voss, T., & Baumert, J. (2012). Emotional exhaustion and job satisfaction of beginning teachers: The role of personality, educational experience and professional competence. *Zeitschrift Fur Padagogische Psychologie*, 26(4), 275–290.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Persellin, J., Schmidt, J. J., & Wilkins, M. S. (2014). Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and the auditing profession. *Digital Commons@ Trinity*, 12, 1–51.
- Purba, R. B., & Umar, H. (2021). *Kualitas Audit & Deteksi Korupsi*. Merdeka Kreasi Group.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (16th ed.)* (E. Kembauw, Ed.). Salemba Empat.
- Securities and Exchange Commission. (2021). *The Importance of High Quality Independent Audits and Effective Audit Committee Oversight to High Quality Financial Reporting to Investors*.
- Setiawan, W. L. (2014). Pengaruh workload dan spesialisasi auditor terhadap kualitas audit dengan kualitas komite audit sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 8(1), 36–53.
- Smith, K. J., & Emerson, 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.
- Stevens, G. B., & O'Neill, P. (1983). Expectation and burnout in the developmental disabilities field. *American Journal of Community Psychology*, 11(6), 615.
- Sudarno, S. (2015). Akuntansi sumberdaya manusia: Perlakuan dan pengukuran. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 8(1), 1–12.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Suresti, A. (2015). *Pengaruh workload, auditor spesialisasi industri dan audit tenure terhadap kualitas audit dengan komite audit sebagai variabel moderating*.
- Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 223–245.
- Utami, I., & Nahartyo, E. (2013). Auditors' personality In Increasing The Burnout. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 16(1).

- Utary, A. R., No, J. T. G., Kelua, G., & Samarinda, E. K.-I. (2017). Could auditor's personal characteristics reduce audit quality? A survey of government auditors in eastern Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 9(14), 1905–2222.
- Vroom, V. H. (1994). *Work and Motivation*. Willey.
- Widyowati, M. P. (2013). *Analisis Pengaruh Karakteristik Internal Pada Auditor Eksternal Terhadap Praktik Pengurangan Kualitas Audit*.
- Wiratama, R., Suwandi, & Lukman. (2019). Job Burnout dan Reduced Audit Quality Practices (RAQP) dalam Perspektif Role Stress (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik se-Sulawesi Papua dan Maluku). *Jurnal Sistem Informasi Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 42–83.
- Xiaoming, Y., Ma, B.-J., Chang, C. L., & Shieh, C.-J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 229–237.
- Zheloukhova, K., O'Dea, L., & Bevan, S. (2012). *Taking the strain: The impact of musculoskeletal disorders on work and home life*. Work Foundation.