

**PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*  
DAN DAMPAKNYA PADA AUDITOR KAP  
( Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya dan Malang )**

**Rifka Septy Fieyatiwi\*, Nur Diana\*\*, dan Afifuddin\*\***

**Jurusan Akuntansi Program S1**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Islam Malang**

**E-mail : [rifkasf.tiwi@gmail.com](mailto:rifkasf.tiwi@gmail.com)**

**Phone/WA : 082301439164**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Healthy Lifestyle on Psychological Well-Being and the impact on Auditors of Public Accounting Firms (KAP) in Surabaya and Malang. There are ten variables in this study which are divided into three types of variables, namely (1) Exogenous variables: Healthy Lifestyle and Role Stress, (Role Overload, Role Ambiguity, and Role Conflict); (2) Endogenous variables: Job Outcomes (Turnover Intention, Job Satisfaction, and Job Performance); (3) Mediating variables: Job Burnout, Psychological Well-Being, and Vitality. The samples used in this study were taken by using simple random sampling method. The population was all public accountants who worked in KAP of Surabaya and Malang. The method used in data collection is primary data collection methods using self-completion questionnaires by public accountants as respondents of this study. Technique of analysis in this study is Structural Equation Model (SEM) by statistical program SmartPLS.*

*The results showed that: (1) Role Ambiguity and Role Conflict had a positive and significant effect on Job Burnout, and Role Overload had a negative and significant effect on Job Burnout. (2) Job Burnout has a negative and significant effect on Psychological Well-Being. (3) Job Burnout has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Job Performance, and Turnover Intention. (4) Healthy Lifestyle has a positive and significant effect on Vitality, Healthy Lifestyle before and after mediation by Vitality has a positive effect on Psychological Well-Being. (5) Vitality has a positive and significant effect on Psychological Well-Being. (6) This study was able to prove that Healthy Lifestyle after mediated by the vitality and improvement of Psychological Well-Being can reduce the negative effects of Role Stress (Role Ambiguity and Role Conflict, not including Role Overload) mediated by Job Burnout and Psychological Well-Being resulting in a positive relationship with Job Satisfaction and Job Performance), but this study was not able to prove that Healthy Lifestyle mediated by Vitality and Psychological Well-Being would result in a negative relationship with Turnover Intention.*

**Keywords:** *Public Accounting Firms, Healthy Lifestyle, Psychological Well-Being, Role Stress, Role Overload, Role Ambiguity, Role Conflict, Job Performance, Turnover Intention, Job Satisfaction, Job Outcomes, Job Burnout, Vitality, SmartPLS.*

## PENDAHULUAN

Satu tantangan yang kerap dihadapi orang yang bekerja adalah munculnya stres. Hampir setiap orang yang bekerja termasuk auditor pernah mengalami stres saat menjalankan profesinya. Setiap orang merasakan stres pada level yang berbeda tergantung jenis posisi jabatan dan tugas masing-masing orang. Normalnya tanggung jawab yang semakin tinggi, maka tuntutanpun juga semakin banyak sehingga memunculkan rasa stres yang berlebihan. Tetapi posisi yang lebih rendah atau tanggung jawab yang lebih sedikit tidak bisa membuat suatu profesi yang memuaskan. Karena munculnya tekanan bisa kapan saja tergantung situasi, misalnya ketika *deadline* atau keadaan lingkungan yang kurang mendukung.

Berkaitan dengan profesi auditor seperti dalam penelitian Miller, Mur dan Cohen (1988) dalam Rizkia dan Reskino (2015) menyatakan bahwa profesi auditor termasuk dalam sepuluh profesi dengan level stres paling tinggi di Amerika Serikat, penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Baker pada tahun 1977 menyimpulkan bahwa profesi akuntan publik mempunyai tingkat konflik dan ketidakjelasan peran yang tinggi.

*Role stress (role ambiguity, role overload, dan role conflict)* dalam tingkat tinggi dapat berpengaruh menurunnya *job performance* dan *job satisfaction* serta mempengaruhi peningkatan *turnover intention* auditor (Jones *et al.*, 2010). Tekanan dalam situasi atau lingkungan kerja dapat memunculkan masalah dan terkadang tidak sedikit auditor dengan kemampuan baik memilih *resign* dari KAP. Tingkat stres yang dialami auditor secara langsung atau tidak langsung akan berdampak pada KAP, misalnya disfungsi *turnover* sukarela akan lebih sering dialami oleh KAP. *Turnover* pada tingkat yang tinggi di kalangan auditor suatu saat akan memunculkan masalah terkait dengan pengeluaran biaya yang besar oleh KAP.

Oleh karena itu dibutuhkan mekanisme yang bisa membantu auditor dalam mengatasi dan mencegah *role stress* serta memperbaiki *job outcomes* dari auditor. Dalam mempertahankan atau memperbaiki *job outcomes* dan mengatasi *role stress*, peran *psychological well-being* sangat penting. Tingkat *psychological well-being* seseorang berhubungan erat dengan gaya hidup sehat yang diterapkannya. WHO memberikan pernyataan bahwa aktivitas fisik yang dilakukan individu berperan penting pada tubuh yang sehat agar mendapatkan *psychological well-being* yang baik sehingga hal tersebut dapat membantu individu dalam mengatasi tingkat stres kerja yang tinggi.

Setelah melihat uraian di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap *Psychological Well-Being* dan Dampaknya pada Auditor KAP”. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Gratia (2014). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Gratia terletak pada objek penelitian. Penelitian sampel auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY, sedangkan penelitian ini dilakukan pada auditor KAP di Kota Surabaya dan Malang. Adapun tujuan replikasi adalah untuk menelaah apakah hal serupa berlaku pula pada konteks riset yang berbeda.

## KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

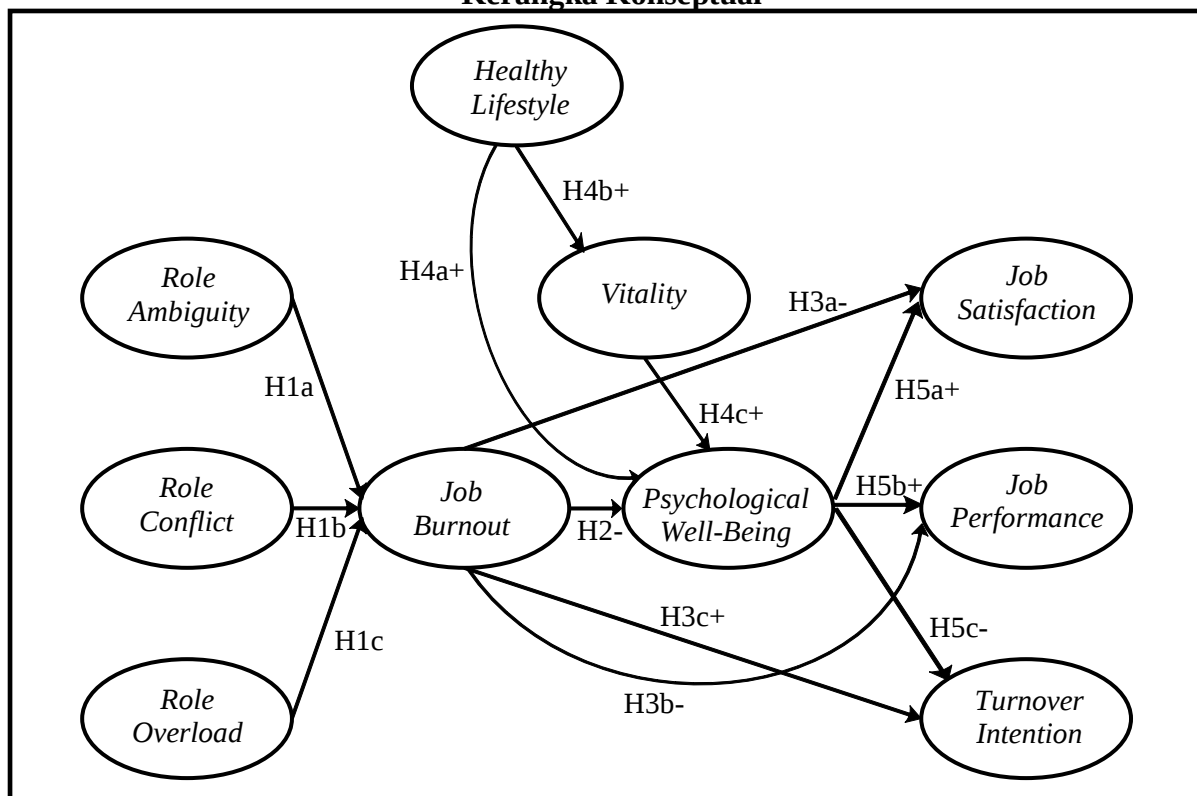
*Role theory* secara sederhana dapat diartikan sebagai teori peran, Soekanto (2009) mendefinisikan peran adalah proses dinamis kedudukan atau status. Seseorang dikatakan menjalankan suatu peran jika individu tersebut melakukan hak dan kewajibannya sesuai kedudukannya. Riyadi (2002) juga memberikan definisi peran merupakan konsep dan orientasi dari bagian yang dijalankan dalam oposisi sosial oleh suatu pihak. Dari peran tersebut dapat membuat pelaku individu dan pelaku organisasi akan berperilaku sesuai apa

yang lingkungan atau orang lain harapkan. Seorang auditor dalam kehidupan sehari-hari menjalankan hak dan kewajibannya sebagai auditor dan memiliki interaksi sosial dengan berbagai peran yang dijalankan, maka jelas bahwa untuk menganalisis setiap hubungan dalam interaksi sosial yang berkaitan dengan auditor dibutuhkan sebuah teori peran.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya didapati kesimpulan bahwa *role stress* mencakup tiga unsur yaitu *role overload*, *role ambiguity*, dan *role conflict*. Level *role stress* yang tinggi dapat berpengaruh negatif terhadap *job performance* dan *job satisfaction* serta berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Keterkaitan antara *role stress* dengan *job outcomes* dalam penelitian ini dianalisis melalui beberapa efek *role stress* pada *job outcomes* dengan *job burnout* dan *psychological well-being* sebagai mediasi.

Stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan cenderung tidak mampu dihindari oleh para pekerja profesional sekalipun termasuk auditor. Stres yang berkepanjangan akan menimbulkan *psychological well-being* auditor menurun serta munculnya *job burnout*. Maka dari itu, auditor membutuhkan suatu metode yang dapat mengatasi efek negatif dari stres yang dialami auditor. Dengan menerapkan gaya hidup sehat diharapkan *psychological well-being* sekaligus *vitality* auditor bisa meningkat. Tubuh yang sehat dan tingkat psikologi yang baik mendukung auditor dalam mengerjakan kewajiban termasuk pekerjaannya sehari-hari. Sehingga tingkat *job performance* dan *job satisfaction* bisa meningkat, serta *turnover intention* auditor juga bisa diminimalisir. Berdasarkan hal yang telah dipaparkan di atas kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut dalam Gambar 1.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan : Garis lurus ini membentuk hipotesis penelitian yang menandakan adanya hubungan (positif atau negatif) antar variabel.

### **Hubungan antara *role stress* dengan *job burnout***

Bagi individu, *role stress* di tingkat tertentu bisa sebagai motivasi, tapi di tingkat yang tinggi justru dapat mengakibatkan *job burnout* meningkat. *Role Ambiguity* adalah keadaan dimana seseorang tidak mempunyai arah yang jelas terkait dengan harapan pada perannya di dalam suatu organisasi (Yousef, 2002). Fieldman dan Weitz (1988) dalam Gratia (2014) memaparkan bahwa *job burnout* merupakan reaksi dari total/jumlah efek *role stress* yang dialami individu. *Role stress* (*role overload*, *role ambiguity*, dan *role conflict*) kemungkinan tidak akan berdampak yang berlebihan apabila tidak terjadi dengan cara bersamaan, tetapi ketika dialami secara bersamaan sumber daya individu bisa tertutupi oleh tiga unsur tersebut.

*Role ambiguity* bisa membuat auditor mengarah kepada ketidakjelasan terkait dengan harapan atau ekspektasi klien dan *supervisor*. Setiap individu mempunyai peran ganda, misalnya peran individu dalam keluarganya, di lingkungan sekitarnya, serta perannya sebagai karyawan perusahaan, dan lain-lain. Peran-peran ini biasanya sering menimbulkan *Role conflict*. Munculnya *role conflict* yaitu ketika individu berhadapan dengan dua atau lebih tekanan dan ekspektasi sedemikian rupa sehingga pemenuhan ekspektasi dengan satu pihak membuat ekspektasi dengan pihak yang lain menjadi sulit atau tidak mungkin dipenuhi. *Role overload* adalah suatu kondisi dimana para pekerja memiliki pekerjaan yang terlampaui banyak yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Dari pemaparan di atas, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H1a : *Role ambiguity* berhubungan dengan *job burnout*.**

**H1b : *Role conflict* berhubungan dengan *job burnout*.**

**H1c : *Role overload* berhubungan dengan *job burnout*.**

### **Hubungan antara *job burnout* dengan *psychological well-being* dan *job outcomes***

Pada penelitian yang dilakukan Cordes dan Dougherty (1993) dalam Jones *et al.* (2010) tentang *burnout*, memberikan informasi bahwa banyak efek negatif berkaitan dengan *role stress* dan kelelahan pada organisasi dan individu. Efek *burnout* bagi individu termasuk kerusakan *psychological well-being* (seperti kepercayaan diri yang menurun, ketidakberdayaan, kecemasan, depresi, dan mudah marah) dan *physical well-being* (gejala-gejala seperti gastroenteritis, sakit kepala, dan susah tidur). Efek atau akibat kelelahan sangat jelas di dalam hubungan interpersonal dengan rekan kerja, teman, dan keluarga. Para peneliti memberi kesimpulan bahwa efek *burnout* pada individu termasuk berkurangnya tingkat kinerja (*job performance*), keinginan untuk keluar atau pindah dari suatu organisasi (*turnover intention*), dan ketidakpuasan dalam pekerjaan (*job dissatisfaction*). Kemungkinan hal ini akan memberikan efek negatif bagi organisasi dengan adanya absen karyawan yang meningkat, biaya asuransi kesehatan yang lebih tinggi, kehilangan produktivitas, dan juga berkurangnya kualitas dan efisiensi. Dari pemaparan tersebut, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Tingginya tingkat *Job burnout* akan berpengaruh negatif pada *psychological well-being*.**

**H3a : Tingginya tingkat *Job burnout* tanpa mediasi *psychological well-being* akan berpengaruh negatif pada *job satisfaction*.**

**H3b : Tingginya tingkat *Job burnout* tanpa mediasi *psychological well-being* akan berpengaruh negatif pada *job performance*.**

**H3c : Tingginya tingkat *Job burnout* tanpa mediasi *psychological well-being* akan berpengaruh positif pada *turnover intention*.**

### **Hubungan antara gaya hidup sehat, *vitality*, dan *psychological well-being***

Kesehatan dan *psychological well-being* di tempat kerja merupakan topik utama karena pengaruh buruk dari *role stress* pada efektivitas dan produktivitas pekerja, serta

kemungkinan pengaruh bawaan pada kehidupan pribadi individu. Danna dan Griffin (1999) dalam Jones *et al.* (2010) menyarankan kegiatan intervensi dengan mengendalikan kesehatan karyawan lewat promosi gaya hidup sehat seperti edukasi kesehatan, olahraga, dan kebugaran. WHO (*World Health Organization*) mendefinisikan gaya hidup sehat terkait dengan tiga perihai pokok dalam kehidupan salah satunya yaitu gaya hidup sehat merupakan cara hidup atau usaha yang sebisa mungkin mengurangi resiko penyakit serius atau kematian. *Psychological well-being* adalah suatu kondisi dimana seseorang bersikap positif kepada orang lain dan dirinya sendiri (Ryff, 1989 dalam Gratia, 2014). Ryan dan Frederick (1997) dalam Jones *et al.* (2010) mengartikan *vitality* sebagai perasaan positif pada kehidupan dan energi. Dalam penelitian mereka, *vitality* yang baik terbukti menggambarkan suatu kesejahteraan, *vitality* memiliki hubungan positif dengan motivasi diri dan ditunjang dengan tubuh yang bugar dan sehat dengan berolahraga secara teratur. Berdasarkan pemaparan di atas, dengan demikian *vitality* dapat menjadi mediasi relasi antara gaya hidup sehat dengan *psychological well-being*, sehingga diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H4a : Gaya hidup sehat akan berhubungan positif dengan *psychological well-being*.**

**H4b : Gaya hidup sehat akan berhubungan positif dengan *vitality*.**

**H4c : *Vitality* akan berhubungan positif dengan *psychological well-being*.**

#### **Hubungan antara *psychological well-being* dengan *job outcomes***

Aktivitas fisik berperan penting dalam kesehatan psikologis dan fisik seseorang. Aktivitas fisik juga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan (*job outcomes*) seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), kinerja dalam bekerja (*job performance*), serta dapat mempengaruhi niat/keinginan seseorang untuk berhenti atau berpindah bekerja dari pekerjaan (*turnover intention*). Maka dari itu, untuk menganalisis peranan gaya hidup sehat sebagai mekanisme penanggulangan untuk melawan pengaruh negatif dari *role stress* pada *psychological well-being* dan *job outcomes*, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H5a : Gaya hidup sehat dengan *vitality* sebagai mediasi dan kenaikan/peningkatan *psychological well-being*, akan mengurangi pengaruh negatif/buruk dari *role stress*, yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, sehingga menghasilkan pengaruh/hubungan positif dengan *job satisfaction*.**

**H5b : Gaya hidup sehat dengan *vitality* sebagai mediasi dan kenaikan/peningkatan *psychological well-being* akan mengurangi pengaruh negatif/buruk dari *role stress*, yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, sehingga menghasilkan pengaruh/hubungan positif dengan *job performance*.**

**H5c : Gaya hidup sehat dengan *vitality* sebagai mediasi dan kenaikan/peningkatan *psychological well-being*, akan mengurangi pengaruh negatif/buruk dari *role stress*, yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well-being*, sehingga menghasilkan pengaruh/hubungan negatif dengan *job turnover intention*.**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **Variabel penelitian**

Agar dapat mengukur masing-masing variabel dalam penelitian, responden diminta untuk menjawab pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini yang menggunakan skala likert 1 – 7. Penelitian ini menggunakan variabel eksogen, variabel mediating, dan variabel endogen yang melibatkan 10 variabel penelitian.

1. Variabel eksogen merupakan variabel independen yang nilainya tidak ditentukan dipengaruhi oleh variabel lain dalam model.
  - a. *Healthy Lifestyle* diukur dengan item pengukuran *Exercise Orientation Questionnaire* (EOQ) yang dikembangkan oleh Yates *et al.* (1999).
  - b. *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* diukur dengan instrumen/item pengukuran yang dikembangkan Rizzo *et al.* (1970).
  - c. *Role Overload* diukur dengan item pengukuran/instrumen yang dikembangkan Beehr *et al.* (1976).
2. Variabel endogen adalah variabel independen yang nilainya dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model.
  - a. *Job Satisfaction* diukur menggunakan *Hoppock.s scale*.
  - b. *Job Performance* diukur dengan instrumen/item pengukuran yang diadaptasi oleh Choo pada tahun 1986.
  - c. *Turnover Intention* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Chatman di tahun 1991.
3. Variabel mediating adalah variabel yang menentukan bagaimana (atau mekanisme yang mana) efek yang diberikan terjadi antara variabel independen dan variabel dependen.
  - a. *Job Burnout* diukur dengan *Maslach Burnout Inventory* yang dikembangkan oleh Maslach (1982).
  - b. *Psychological Well-Being* diukur dengan *Satisfaction With Life Scale* (SWLS).
  - c. *Vitality* diukur dengan menggunakan instrumen/item pengukuran yang dikembangkan oleh Ryan dan Frederick (1997) dan dimodifikasi oleh Bostic *et al.* (2000).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh auditor yang bekerja di KAP Kota Surabaya dan Malang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Metode ini dipilih karena anggota populasi yakni seluruh auditor KAP Kota Surabaya dan Malang dianggap homogen, pengambilan sampel dilakukan secara acak (*random*) tanpa memperhatikan atau memperdulikan strata yang ada. Responden pada penelitian ini yaitu auditor yang bekerja dalam bidang penugasan audit, perpajakan, konsultan, dan bidang penugasan lain. Responden terdiri dari jenjang karir yang beragam, mulai dari auditor junior, auditor senior, manajer, dan partner.

### Metode Analisis

Data responden yang terkumpul kemudian dimanfaatkan untuk membuat statistik deskriptif variabel demi menggambarkan persepsi responden terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian yang menampilkan angka kisaran sesungguhnya, angka kisaran teoritis, rata-rata, dan standar deviasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *variance* atau *component* dengan nama lain *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menggunakan *software SmartPLS* dalam proses analisis dan kemudian disusun dengan model pengukuran refleksif.

Metode analisis dengan PLS dikerjakan dengan tiga tahapan yaitu menilai *outer model*, menilai *inner model*, dan menguji hipotesis. Menilai *outer model* berdasarkan tiga pokok kriteria yaitu *convergent validity*, *composite reliability*, dan *discriminant validity*. *Convergent Validity* dihitung berdasarkan hubungan antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung dengan menggunakan PLS. *Discriminant validity* dihitung berdasarkan nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Suatu konstruk sangat reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,80.

*Inner model* dinilai dengan melihat lebih dulu *R-square* masing-masing variabel dependen. Sesuai atau tidaknya hipotesis dengan hasil penelitian yaitu dengan cara melihat *original sample* kemudian membandingkan T-statistik dengan T-tabel. Nilai T-tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05 (*two-tailed*). Nilai T-tabel tersebut kemudian digunakan sebagai nilai *cut-off* pada hipotesis yang ditetapkan. Jika nilai T-statistik kurang dari 1,96 maka hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel satu dengan variabel lain. Penilaian juga dilakukan dengan melihat arah (negatif atau positif) *original sample* untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan negatif atau positif antar variabel. Jika *original sample* memiliki arah negatif maka hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh negatif antar variabel satu dengan variabel lain.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek Penelitian

Dalam mengumpulkan data penelitian, peneliti mengantar langsung 134 kuesioner ke Kantor-Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Kota Surabaya dan Malang. Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan metode *simple random sampling*. Rincian deskripsi sampel penelitian disajikan dalam tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Tingkat Pengumpulan Sampel**

| KETERANGAN                         | JUMLAH | PERSENTASE |
|------------------------------------|--------|------------|
| Total kuesioner yang diantarkan    | 134    | 100,00%    |
| Total kuesioner yang kembali       | 110    | 82,09%     |
| Total kuesioner yang tidak kembali | 24     | 17,91%     |
| Total kuesioner yang bisa diolah   | 110    | 82,09%     |

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari data penelitian yang diperoleh didapatkan bahwa responden terdiri dari berbagai usia, mulai dari kisaran 20-24 tahun hingga kisaran 45-49 tahun, namun mayoritas responden berumur 20-24 tahun sebesar 47,3%. Responden penelitian mayoritas adalah laki-laki sebesar 59,1% atau sejumlah 65 orang, sisanya (40,9%) perempuan. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berkedudukan sebagai auditor junior (53,6%). Responden auditor dalam penelitian ini mayoritas 89,1% bergabung dalam KAP selama kisaran 1-5 tahun. Berikut rincian lengkapnya dalam tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Demografi Responden**

| Demografik Responden |             |           |            |
|----------------------|-------------|-----------|------------|
| KETERANGAN           |             | FREKUENSI | PERSENTASE |
| USIA                 | 20-24 tahun | 52        | 47,3%      |
|                      | 25-29 tahun | 30        | 27,3%      |
|                      | 30-34 tahun | 18        | 16,4%      |
|                      | 35-39 tahun | 6         | 5,5%       |
|                      | 40-44 tahun | 2         | 1,8%       |
|                      | 45-49 tahun | 2         | 1,8%       |
|                      |             | 110       | 100,0%     |
| JENIS KELAMIN        |             |           |            |
|                      | Laki-laki   | 65        | 59,1%      |
|                      | Perempuan   | 45        | 40,9%      |
|                      |             | 110       | 100,0%     |

| KETERANGAN                   | FREKUENSI | PERSENTASE |
|------------------------------|-----------|------------|
| <b>LAMA BERGABUNG DI KAP</b> |           |            |
| 1-5 tahun                    | 98        | 89,1%      |
| 6-10 tahun                   | 11        | 10,0%      |
| >10 tahun                    | 1         | 0,9%       |
|                              | 110       | 100,0%     |
| <b>KEDUDUKAN DALAM KAP</b>   |           |            |
| Partner                      | 2         | 1,8%       |
| Manajer                      | 0         | 0,0%       |
| Senior                       | 49        | 44,5%      |
| Junior                       | 59        | 53,6%      |
|                              | 110       | 100,0%     |
| <b>FUNGSI DALAM KAP</b>      |           |            |
| Audit                        | 109       |            |
| Konsultan                    | 1         |            |
| Pajak                        | 2         |            |
| Lainnya                      | 1         |            |
| Auditor Memegang 1 Fungsi    | 107       | 97,3%      |
| Auditor Memegang 2 Fungsi    | 3         | 2,7%       |
|                              | 110       | 100,0%     |
| <b>STATUS DALAM KAP</b>      |           |            |
| Pegawai Tetap                | 89        | 80,9%      |
| Pegawai Tidak Tetap          | 21        | 19,1%      |
|                              | 110       | 100%       |

Sumber: Data Primer diolah, 2018

### Deskripsi Variabel

Statistik deskriptif variabel disusun untuk menggambarkan mengenai tanggapan responden terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian ini yang menampilkan angka kisaran sesungguhnya, angka kisaran teoritis, median dari nilai kisaran teoritis, rata-rata dari nilai kisaran sesungguhnya, dan standar deviasi. Kisaran teoritis yaitu kisaran secara teoritis atas nilai jawaban yang dirancang di dalam kuesioner, sedangkan kisaran sesungguhnya yaitu nilai terendah hingga nilai tertinggi atas nilai jawaban sesungguhnya yang diberikan responden. Gambaran terkait variabel-variabel penelitian ditampilkan dalam tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

| Variabel                        | N   | Teoritis |        | Sesungguhnya |       |       |
|---------------------------------|-----|----------|--------|--------------|-------|-------|
|                                 |     | Kisaran  | Median | Kisaran      | Mean  | SD    |
| <i>Role Ambiguity</i>           | 110 | 5 – 35   | 20     | 19 – 35      | 29,06 | 2,855 |
| <i>Role Conflict</i>            | 110 | 3 – 21   | 12     | 3 – 16       | 8,26  | 2,772 |
| <i>Role Overload</i>            | 110 | 2 – 14   | 8      | 4 – 12       | 8,85  | 1,709 |
| <i>Job Burnout</i>              | 110 | 9 – 63   | 36     | 20 – 55      | 34,88 | 6,724 |
| <i>Healthy Lifestyle</i>        | 110 | 10 – 70  | 40     | 36 – 67      | 54,13 | 8,029 |
| <i>Vitality</i>                 | 110 | 6 – 42   | 24     | 25 – 42      | 33,42 | 3,706 |
| <i>Psychological Well-Being</i> | 110 | 5 – 35   | 20     | 14 – 32      | 24,36 | 3,568 |

| Variabel                  | N   | Teoritis |        | Sesungguhnya |       |       |
|---------------------------|-----|----------|--------|--------------|-------|-------|
|                           |     | Kisaran  | Median | Kisaran      | Mean  | SD    |
| <i>Job Satisfaction</i>   | 110 | 3 – 21   | 12     | 11 – 21      | 15,28 | 2,206 |
| <i>Job Performance</i>    | 110 | 12 – 94  | 53     | 40 – 80      | 65,74 | 7,874 |
| <i>Turnover Intention</i> | 110 | 3 – 21   | 12     | 3 – 21       | 12,51 | 3,418 |

Sumber: Data Primer diolah, 2018

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### H1a : *Role Ambiguity* → *Job Burnout*

Hasil pengujian koefisien jalur antara RA dan JB sebesar 0,412 dengan nilai T-statistik sebesar 7,893 ( $>1,96$ ). Hal ini menunjukkan bahwa RA berpengaruh positif dan signifikan terhadap JB.

#### H1b : *Role Conflict* → *Job Burnout*

Hasil pengujian koefisien jalur antara RC dan JB sebesar 0,498 dengan nilai T-statistik sebesar 10,378 ( $>1,96$ ). Hal ini menunjukkan bahwa RC berpengaruh positif dan signifikan terhadap JB.

#### H1c : *Role Overload* → *Job Burnout*

Hasil pengujian koefisien jalur antara RO dan JB sebesar -0,235 dengan nilai T-statistik sebesar 4,490 ( $>1,96$ ). Hasil uji dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil uji dari penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Gratia (2014) dan Jones *et al.* (2010) yang menyatakan *role overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Perbedaan hasil penelitian ini bisa jadi disebabkan karena objek penelitian yang berbeda dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Gratia (2014) dan Jones *et al.* (2010).

#### H2 : *Job Burnout* → *Psychological Well-Being*

Hasil uji koefisien jalur antara JB dan PWB sebesar -0,188 dengan nilai T-statistik 2,604 ( $>1,96$ ). Hal ini menunjukkan bahwa JB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap PWB.

#### H3a : *Job Burnout* → *Job Satisfaction*

Hasil pengujian koefisien jalur antara JB dan JS sebesar 0,281 dengan nilai T-statistik 3,753 ( $>1,96$ ). Hal ini mengartikan bahwa JB berpengaruh positif dan signifikan terhadap JS.

#### H3b : *Job Burnout* → *Job Performance*

Hasil pengujian koefisien jalur antara JB dan JP sebesar 0,210 dengan nilai T-statistik 3,298 ( $>1,96$ ). Hal ini mengartikan bahwa JB berpengaruh positif dan signifikan terhadap JP.

#### H3c : *Job Burnout* → *Turnover Intention*

Hasil uji koefisien jalur antara JB dan TI sebesar 0,636 dengan nilai T-statistik 12,259 ( $>1,96$ ). Hal ini berarti bahwa JB berpengaruh positif dan signifikan terhadap TI.

#### H4a : *Healthy Lifestyle* → *Psychological Well-Being*

Hasil uji koefisien jalur antara HL dan PWB adalah sebesar 0,014 dengan nilai T-statistik 0,164 ( $<1,96$ ). Hal ini menunjukkan bahwa HL berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap PWB.

#### H4b : *Healthy Lifestyle* → *Vitality*

Hasil uji koefisien jalur antara HL dan V sebesar 0,501 dengan nilai T-statistik 8,004 ( $>1,96$ ). Hal ini mengartikan bahwa HL berpengaruh positif dan signifikan terhadap V.

**H4c : Vitality → Psychological Well-Being**

Hasil pengujian koefisien jalur antara V dan PWB adalah sebesar 0,505 dengan nilai T-statistik 7,968 ( $>1,96$ ). Hal ini mengartikan bahwa V berpengaruh positif dan signifikan terhadap PWB.

**H5a : Healthy Lifestyle → Vitality → Psychological Well-Being → Job Satisfaction**

**Role Stress → Job Burnout → Psychological Well-Being → Job Satisfaction**

Pengaruh HL terhadap JS setelah dimediasi oleh V dan PWB diperoleh koefisien jalur sebesar 0,136 dengan nilai T-statistik 4,980 ( $>1,96$ ). Hal ini membuktikan bahwa HL berpengaruh positif dan signifikan terhadap JS setelah dimediasi oleh V dan PWB.

Pengaruh RS (RA, RC, dan RO) terhadap JS setelah dimediasi oleh V dan PWB diperoleh nilai koefisien jalur RA → JB → PWB → JS sebesar -0,042 dengan nilai T-statistik 2,414 ( $>1,96$ ), nilai koefisien jalur RC → JB → PWB → JS sebesar -0,050 dengan nilai T-statistik 2,462 ( $>1,96$ ), dan nilai koefisien jalur RO → JB → PWB → JS sebesar 0,024 dengan nilai T-statistik 2,211 ( $>1,96$ ). Hal-hal tersebut mengartikan bahwa RA dan RC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap JS setelah dimediasi oleh V dan PWB, sedangkan RO berpengaruh positif dan signifikan terhadap JS setelah dimediasi oleh V dan PWB.

**H5b : Healthy Lifestyle → Vitality → Psychological Well-Being → Job Performance**

**Role Stress → Job Burnout → Psychological Well-Being → Job Performance**

Pengaruh HL terhadap JP setelah dimediasi oleh V dan PWB diperoleh koefisien jalur sebesar 0,121 dengan nilai T-statistik 4,635 ( $>1,96$ ). Hal ini membuktikan bahwa HL berpengaruh positif dan signifikan terhadap JP setelah dimediasi oleh V dan PWB.

Pengaruh RS (RA, RC, dan RO) terhadap JP setelah dimediasi oleh V dan PWB diperoleh nilai koefisien jalur RA → JB → PWB → JP sebesar -0,037 dengan nilai T-statistik 2,372 ( $>1,96$ ), nilai koefisien jalur RC → JB → PWB → JP sebesar -0,045 dengan nilai T-statistik 2,417 ( $>1,96$ ), dan nilai koefisien jalur RO → JB → PWB → JP sebesar 0,021 dengan nilai T-statistik 2,178 ( $>1,96$ ). Hal-hal tersebut berarti bahwa RA dan RC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap JP setelah dimediasi oleh V dan PWB, sedangkan RO berpengaruh positif dan signifikan terhadap JP setelah dimediasi oleh V dan PWB.

**H5c : Healthy Lifestyle → Vitality → Psychological Well-Being → Turnover Intention**

**Role Stress → Job Burnout → Psychological Well-Being → Turnover Intention**

Pengaruh HL terhadap TI setelah dimediasi oleh V dan PWB diperoleh koefisien jalur sebesar 0,048 dengan nilai T-statistik 2,575 ( $>1,96$ ). Hal ini berarti bahwa HL berpengaruh positif dan signifikan terhadap TI setelah dimediasi oleh V dan PWB.

Pengaruh RS (RA, RC, dan RO) terhadap TI setelah dimediasi oleh V dan PWB diperoleh nilai koefisien jalur RA → JB → PWB → TI sebesar -0,015 dengan nilai T-statistik 1,883 ( $<1,96$ ), nilai koefisien jalur RC → JB → PWB → TI sebesar -0,018 dengan nilai T-statistik 1,906 ( $<1,96$ ), dan nilai koefisien jalur RO → JB → PWB → TI sebesar 0,008 dengan nilai T-statistik 1,782 ( $<1,96$ ). Hal-hal tersebut mengartikan bahwa RA dan RC berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap TI setelah dimediasi oleh V dan PWB, sedangkan RO berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap TI setelah dimediasi oleh V dan PWB.

## KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang telah dipaparkan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Role Conflict* dan *Role Ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout*, sedangkan *Role Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Burnout*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* yang dialami auditor maka cenderung dapat meningkatkan *Job Burnout*, sedangkan *Role Overload* yang dialami auditor dengan tingkat yang tinggi malah cenderung dapat menurunkan *Job Burnout*.
2. *Job Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being* dengan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *Job Burnout* yang dialami auditor maka cenderung dapat menurunkan *Psychological Well-Being* auditor tersebut.
3. *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *Job Burnout* yang dialami auditor maka cenderung dapat meningkatkan *Job Outcomes* (*Job Satisfaction*, *Job Performance*, dan *Turnover Intention*).
4. Gaya Hidup Sehat (*Healthy Lifestyle*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Vitality*. Gaya Hidup Sehat berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Psychological Well-Being*. Gaya Hidup Sehat terhadap *Psychological Well-Being* setelah dimediasi oleh *Vitality* berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan Gaya Hidup Sehat yang baik oleh auditor dapat meningkatkan *Vitality* sehingga *Psychological Well-Being* auditor juga dapat meningkat.
5. *Vitality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being*. Hal ini berarti semakin tinggi *Vitality* auditor maka cenderung dapat meningkatkan *Psychological Well-Being* auditor.
6. Penelitian ini dapat membuktikan Gaya Hidup Sehat dengan mediasi oleh *Vitality* yang baik dan *Psychological Well-Being* yang baik menghasilkan pengaruh/hubungan yang positif dengan *Job Satisfaction* dan *Job Performance*. Penelitian ini tidak mampu membuktikan bahwa Gaya Hidup Sehat setelah dimediasi oleh *Vitality* akan menghasilkan hubungan negatif dengan *Turnover Intention*, hasil penelitian ini menunjukkan hal sebaliknya yaitu adanya hubungan positif antara Gaya Hidup Sehat dengan *Turnover Intention* dengan mediasi dari *Vitality* dan *Psychological Well-Being*. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin rendahnya tingkat *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* menyebabkan tingkat *Job Burnout* menurun dan *Psychological Well-Being* meningkat sehingga menghasilkan pengaruh yang positif terhadap *Job Satisfaction*, *Job Performance*, dan *Turnover Intention*. Sedangkan semakin rendahnya *Role Overload* menyebabkan tingkat *Job Burnout* meningkat serta dan *Psychological Well-Being* menurun sehingga didapatkan hubungan yang negatif dengan *Job Satisfaction* dan *Job Performance*, dan *Turnover Intention*. Dari apa yang telah dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini dapat membuktikan Gaya Hidup Sehat dengan mediasi *Vitality* dan peningkatan *Psychological Well-Being* dapat mengurangi efek negatif dari *Role Stress* (*Role Ambiguity* dan *Role Conflict*, tidak termasuk *Role Overload*) yang telah dimediasi oleh *Job Burnout* dan *Psychological Well-Being* sehingga menghasilkan hubungan positif dengan *Job Satisfaction* dan *Job Performance*), namun penelitian ini tidak dapat membuktikan Gaya Hidup Sehat yang telah dimediasi oleh *Vitality* dan *Psychological Well-Being* menghasilkan hubungan yang negatif dengan *Turnover Intention*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Gratia, Angelina Ave. 2014. “Pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap *Psychological Well-Being* dan Dampaknya pada Auditor KAP (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY)”. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Healthy Living*, 1999. *World Health Organization Regional Office for Europe*. Copenhagen
- Jones, Ambrose, Carolyn Strand Norman dan Benson Wier. 2010. “*Healthy Lifestyle As A Coping Mechanism For Role Stress In Public Accounting*”. *Behavioral Research Accounting American Accounting Association* Vol. 22, No. 1.
- Riyadi. 2002. “Perencanaan Pembangunan Daerah Strategi Mengendalikan Potensi dalam Mewujudkan Otonomi Daerah”. Jakarta: Gramedia
- Rizkia, Putri dan Reskino. 2015. “Pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi oleh *Job Burnout* dan *Psychological Well-Being* (Studi Empiris pada Auditor Internal di Kementrian RI)”. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Soekanto, Soerjono. 2009. “Sosiologi Suatu Pengantar”. Jakarta: Edisi Baru Rajawali Pers.
- Yousef, Darwish A. 2002 ”*Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic Cultural Perspective*”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, issue: 4, pp.250-266.

\*) Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

\*\*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang