

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP TURNOVER INTENTION AUDITOR DENGAN BURNOUT DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

M. I. Adhisti. P. D¹ , J. Sabas Setyohadi², J. Adithya S. P³

^{1, 2, 3} Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial Universitas Indraprasta PGRI

E-mail: mariaadhisti2305@gmail.com

Abstract

The objective of this research is to empirically analyze the influence of Supervisory Actions on the Burnout, Job Satisfaction and Auditor's Turnover Intention. The population of this research are external auditor's who worked on Public Accountant Firms in province of DKI Jakarta. Sampling was conducted using a convenience sampling through questionnaire method. The data are analyzed by using path analysis with partial least square method of structural equation modeling (PLS-SEM). The result of direct effect showed that the Supervisory Actions have a negative impact on the Burnout and Turnover Intention, while of the Supervisory Actions have a positive impact on the Job Satisfaction. And also then of direct effect showed that the Burnout have a positive impact on the Turnover Intention, also that Burnout have a negative impact on the Job Satisfaction, and while of the Job Satisfaction have a negative impact on the Turnover Intention. The result also showed that the Burnout as a partial parallel mediation on the relationship between Supervisory Actions with Turnover Intention, and The Burnout as a partial parallel mediation on the relationship between Supervisory Actions with Job Satisfaction. And also of The Job Satisfaction as a partial parallel mediation on the relationship between Supervisory Actions with Turnover Intention. The result also showed that the Burnout and Job Satisfaction as a partial serial mediation on the relationship between Supervisory Actions with Turnover Intention.

Keywords: *Supervisory Actions, Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh Tindakan Pengawasan terhadap Burnout, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor eksternal yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi DKI Jakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan convenience sampling melalui metode kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan metode partial least square model persamaan struktural (PLS-SEM). Hasil direct effect menunjukkan bahwa Supervisory Actions berpengaruh negatif terhadap Burnout dan Turnover Intention, sedangkan Supervisory Actions berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction. Kemudian pengaruh langsung menunjukkan bahwa Burnout berdampak positif terhadap Turnover Intention, juga Burnout berdampak negatif terhadap Job Satisfaction, dan sedangkan Job Satisfaction berdampak negatif terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Burnout sebagai mediasi paralel parsial terhadap hubungan antara Supervisory Actions dengan Turnover Intention, dan Burnout sebagai mediasi parsial paralel pada hubungan antara Supervisory Actions dengan Kepuasan Kerja. Serta The Job Satisfaction sebagai mediasi paralel parsial terhadap hubungan antara Supervisory Actions dengan Turnover Intention. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Burnout dan Kepuasan Kerja sebagai mediasi parsial serial pada hubungan antara Supervisory Actions dengan Turnover Intention.

Kata kunci: Tindakan Pengawasan, Burnout, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Para auditor yang bertugas dalam melaksanakan audit sering mengalami pada kondisi dengan tingkat stres kerja yang tinggi, sehingga menyebabkan auditor cenderung mengalami penurunan kinerja dan berada pada situasi yang sulit. Oleh sebab itu, auditor yang berada pada situasi dan kondisi tersebut akan dapat merasakan kelelahan bekerja dan menimbulkan kondisi stres kronis yang dikenal dengan istilah *burnout*. Menurut Allie dan Bhagat (1987) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu kondisi stres kronis akibat beban pekerjaan yang tidak bisa diatasi oleh individu yang mengalaminya. Oleh sebab itu, kondisi stres kronis yang dialami auditor akan berdampak juga pada timbulnya penurunan rasa kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dihasilkan. *Job Satisfaction* merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2005). Hal ini dapat terlihat ketika dalam penyusunan laporan hasil audit yang terkadang menimbulkan konflik antar sesama auditor sehingga menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam penyampaian laporan audit kepada klien. Keadaan tersebut membuat auditor mengalami respon emosional dan ketidakpuasan terhadap hasil pekerjaan yang sudah dilakukan. Kondisi tersebut membuat auditor merasakan ketidakpuasan kerja dan memunculkan sebuah niatan atau keinginan untuk mengajukan pengunduran diri. Bahkan beberapa diantaranya memutuskan untuk berhenti, sehingga dampak terjadinya *job satisfaction* yang dialami oleh auditor akan mendorong terjadinya *turnover intention*.

Pergantian auditor atau keluar masuknya (*turnover*) auditor dari Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah fenomena penting dalam kehidupan organisasi tersebut. Hal ini dapat ditemukan di beberapa KAP mengalami peningkatan *turnover* auditor. Berdasarkan hasil data rekapitulasi IAPI (2017) mengenai tingkat perpindahan auditor di DKI Jakarta menunjukkan peningkatan sebesar 45,83 persen yang didominasi oleh auditor wanita. Kemudian Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Semarang tahun 2013 dengan adanya peningkatan jumlah auditor yang melakukan perpindahan dari tahun 2009 hingga tahun 2012 sebesar 38,53 persen, penurunan pada tahun 2013 yaitu sebesar 22,33 persen. Dan Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berlokasi di Bali tahun 2016. Hal ini dapat dilihat dari jumlah auditor pada tiga tahun terakhir terus berkurang, yang mana penurunan jumlah auditor pada tahun 2014 sebesar 90 auditor, tahun 2015 sebesar 73 auditor, serta tahun 2016 sebesar 64 auditor.

Motivasi yang melatarbelakangi perlunya penelitian dilakukan adalah untuk mendapatkan bukti empiris yang dapat menggeneralisasi hasil penelitian karena terdapat inkonsistensi pada beberapa penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan Sani (2017) mengemukakan antara lain bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention*. Kemudian oleh Rehman dan Janjua (2015) yang menyatakan diantaranya bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention*, serta penelitian oleh Srimindarti *et al* (2015) yang mengemukakan antara lain bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Beberapa peneliti pun juga menemukan bahwa tidak selamanya *burnout* dapat mempengaruhi adanya penurunan *job satisfaction* dan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Smith *et al* (2017). Penelitian juga dilakukan oleh Toly (2017) yang menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian Yustina dan Valerina (2018) yang mengemukakan antara lain bahwa *burnout* pada *work interfering conflict* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Dan juga penelitian oleh Persellin *et al* (2014) yang mengemukakan antara lain bahwa adanya *burnout* yang dialami auditor karena *workload* tidak berpengaruh terhadap *staff turnover*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sani (2017) dan penelitian dari Rehman dan Janjua (2015) dengan perbedaan yaitu Pertama, objek penelitian ini adalah profesi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah DKI Jakarta. Kedua, penelitian ini menggunakan variabel independen tindakan supervisi. Ketiga, penelitian ini akan menggunakan *Path Model Analysis* dengan *burnout* dan kepuasan kerja sebagai paralel dan serial mediasi melalui *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian. Penelitian terkait *Burnout*, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Auditor bertujuan untuk mengetahui, dan membandingkan antara data yang dihasilkan dari penelitian dengan fakta yang terjadi pada auditor yang dipengaruhi oleh satu faktor yaitu tindakan supervisi. Oleh sebab itu tindakan supervisi menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi *burnout* auditor, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

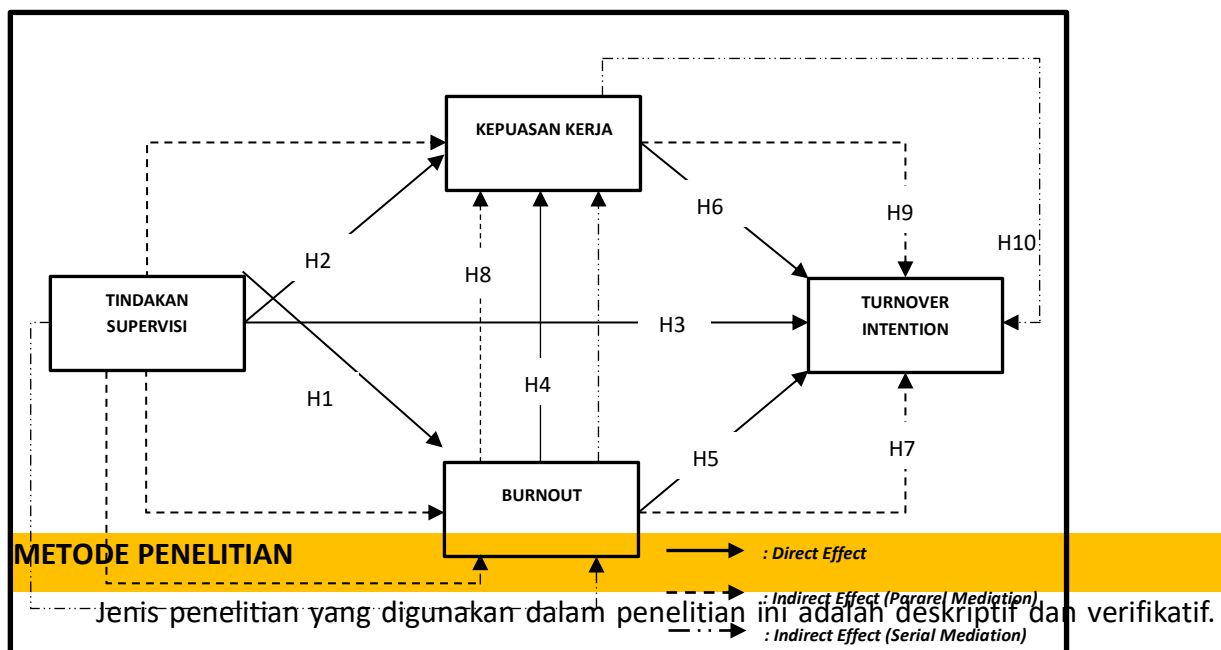
Bothma dan Roodt (2012) juga mempertegas *turnover intention* sebagai keinginan sadar, terencana, serta dilakukan secara sengaja untuk dapat pergi meninggalkan organisasi yang mana dianggap sebagai keputusan terakhir dalam urutan *withdrawal cognition*.

Determinan yang reliabel dari perilaku aktual merupakan intensi berperilaku sebagai prediktor pada *turnover intention* terhadap perilaku *turnover* yang sebenarnya. Jadi *turnover intention* sebagai keinginan yang menjadi prediktor terbaik dan indikasi seberapa kuat suatu niat kemungkinan seseorang menunjukkan gejala-gejala perpindahan kerja seperti berhenti dari pekerjaan dan keluar dari organisasi kerja yang dilakukan secara sadar, terencana, sengaja, dan sukarela sesuai dengan keyakinan normatif dan keyakinan subyektif seseorang.

Penelitian ini menggunakan 4 variabel manifes yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel (tindakan supervisi, *burnout*, kepuasan kerja dan *turnover intention* pada auditor). Bagi auditor dan manajemen *audit firms*, penelitian memberikan hasil bagaimana hubungan sebab akibat ketika adanya kondisi *burnout* yang dialami auditor ketika dihadapkan pada tindakan supervisi oleh manajerial sehingga mempengaruhi pada rasa kepuasan kerja dan pada akhirnya cenderung untuk *turnover intention*.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan dan berhubungan dengan berbagai variabel manifes yang telah diidentifikasi, maka rerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan dalam gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi mengenai tindakan supervisi, burnout, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Pada penelitian ini, jenis penelitian

verifikatif atau penelitian kausalitas digunakan untuk menguji kebenaran hubungan variabel-variabel penelitian, yakni efek mediasi *burnout* dan kepuasan kerja terhadap hubungan antara tindakan supervisi dengan *turnover intention* auditor, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Berdasarkan jenis penelitian diatas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, sehingga metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Adapun di lihat dari time horizon-nya, penelitian ini bersifat *cross sectional*, yang mana penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 1 Juni hingga 30 Juli 2020.

Berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden individu. Responden individu ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang berlokasi di wilayah DKI Jakarta yang merupakan peneliti melakukan penelitian. Dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan, peneliti menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu metode non probabilitas melalui pengambilan sampel yang mudah. Dengan mengacu pada perhitungan jumlah minimum sampel diatas, maka jumlah sampel yang dipilih untuk penelitian ini adalah 160 responden auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah DKI Jakarta. Metode Pengumpulan data dilakukan dengan cara *convenience sampling*, yaitu dengan batas pengambilan minimum sampel sebanyak 160 responden. Kemudian dilakukakn *survei* melalui media kuisisioner yang dibuat secara online melalui situs *google drive*. Peneliti membuat kuesioner dengan total 16 pernyataan menggunakan formulir *online* yang disediakan melalui situs *google form* dan dapat dibuat menjadi sebuah *link* kuesioner.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) pada *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui analisis jalur (*path analysis*). Dengan mengacu pada model penelitian yang ada menggunakan program *SmartPLS-SEM* versi 3.2.1 maka persamaan yang ada sebagai berikut:

$$(a) \eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$$

$$(b) \eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_2 \xi_1 + \zeta_2$$

$$(c) \eta_3 = \beta_2 \eta_1 + \beta_3 \eta_2 + \gamma_3 \xi_1 + \zeta_3$$

Dimana:

ξ_1 = Konstruk eksogen tindakan supervisi (*supervisory action*).

- η_1 = Konstruk endogen *burnout*.
- η_2 = Konstruk endogen kepuasan kerja (*job satisfaction*).
- η_3 = Konstruk endogen *turnover intention* auditor.
- γ_1 = *Gamma*, koefisien pengaruh tindakan supervisi terhadap *burnout*.
- γ_2 = *Gamma*, koefisien pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja.
- γ_3 = *Gamma*, koefisien pengaruh tindakan supervisi terhadap *turnover intention* auditor.
- β_1 = *Beta*, koefisien pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).
- β_2 = *Beta*, koefisien pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* auditor.
- β_3 = *Beta*, koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* auditor.
- ζ_1 = *Zeta*, peluang galat model pertama.
- ζ_2 = *Zeta*, peluang galat model kedua.
- ζ_3 = *Zeta*, peluang galat model ketiga

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a) Validitas Konvergen (*Assessment of Convergent Validity*)

Hasil pemeriksaan validitas konvergen masih memiliki kriteria nilai yang belum dapat memenuhi dari yang ditentukan, yaitu pada indikator TINSU2, TINSU4, BURNO2, KEPUA3 dan TURNO2 memiliki nilai *outer loadings* $\leq 0,7$ dan nilai AVE dan *communality* pada konstruk laten tindakan supervisi, *burnout* dan *turnover intention* tidak mampu melebihi dari 0,5 yaitu sebesar 0,481; 0,505; 0,531. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan masih belum memenuhi kriteria yang ditentukan, sehingga dari 5 indikator, yaitu TINSU2, TINSU4, BURNO2, KEPUA3 dan TURNO2 yang mana memiliki nilai *outer loading* $\leq 0,7$ harus dikeluarkan karena tidak valid.

b) Validitas Diskriminan (*Assessment of Discriminat Validity*)

Konstruk laten *burnout* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,710 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai korelasi konstruk laten *burnout* terhadap konstruk lainnya. Sama halnya dengan konstruk kepuasan kerja, tindakan supervisi dan *turnover intention* yang juga memiliki akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya, yakni 0,766; 0,694; dan 0,729. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil pemeriksaan validitas diskriminan melalui kriteria *fornell-lacker* untuk konstruk laten tindakan supervisi, *burnout*, kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki nilai validitas diskriminan.

c) Reliabilitas Konsistensi Internal (*Internal Consistency*)

Hasil nilai reliabilitas konsistensi internal menunjukkan bahwa ketiga konstruk laten, yaitu tindakan supervisi, *burnout*, dan *turnover intention* memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,575; 0,701; 0,552 (kedua nilai $cr \leq 0,7$) dan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,386; 0,420; 0,077 (ketiga nilai $ca \leq 0,6$). Kecuali pada konstruk laten kepuasan kerja yang memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,802 ($\geq 0,7$) dan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,696 ($\geq 0,6$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari keempat konstruk laten (tindakan supervisi, *burnout*, *turnover intention*, kecuali kepuasan kerja) tidak reliabel untuk dapat dianalisis ke tahap selanjutnya.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

a) Variansi Konstruk Endogen pada Nilai *R-square Adjusted*

Dapat diketahui nilai *R² adjusted* sebesar 8% pada konstruk endogen *burnout* memperlihatkan bahwa konstruk eksogen tindakan supervisi secara lemah dengan hanya menjelaskan 8% variansi dari konstruk endogen *burnout*. Sedangkan nilai *R² adjusted* sebesar 45,2% yang dimiliki konstruk endogen kepuasan kerja memperlihatkan bahwa konstruk eksogen tindakan supervisi dan konstruk endogen *burnout* secara moderat hanya dapat menjelaskan 45,2% variansi dari konstruk endogen kepuasan kerja. Sementara nilai *R² adjusted* sebesar 33,3% yang dimiliki konstruk endogen *turnover intention* memperlihatkan bahwa konstruk eksogen tindakan supervisi, konstruk endogen *burnout* dan konstruk endogen kepuasan kerja secara moderat hanya dapat menjelaskan 33,3% variansi dari konstruk endogen *turnover intention*.

b) Relevansi Prediksi pada Nilai *Q-square* dan *Effect Size*

Dapat diketahui nilai Q^2 pada ketiga konstruk laten endogen, yaitu *burnout* sebesar 0,057; kepuasan kerja sebesar 0,310; dan *turnover intention* sebesar 0,236. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil nilai Q^2 diatas sangat jelas mendukung relevansi prediksi model. Kemudian setelah melihat adanya suatu relevansi prediksi model melalui *blindfolding estimation* diatas, maka selanjutnya menentukan jenis kekuatan observasi dari relevansi prediksi model (q^2 effect size) dengan kriteria (0,02), (0,15), dan (0,35) yang disimpulkan bahwa nilai *predictive relevance* (kecil), (medium), dan besar.

c) Overall Fit Index (GoF)

Dapat diketahui bahwa kesesuaian model secara keseluruhan memperlihatkan nilai sebesar 53%. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dibentuk dalam penelitian ini secara keseluruhan memiliki kekuatan prediksi yang besar dalam menjelaskan hubungan konstruk eksogen tindakan supervisi terhadap konstruk endogen *burnout*, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uraian pada kriteria *goodness of fit inner model*, yaitu pada hasil evaluasi terhadap variansi konstruk endogen, relevansi prediksi dan kesesuaian model secara keseluruhan, yang mana hasil dari nilai parameter persentase memperlihatkan bahwa model yang dibentuk secara struktural menghasilkan formula sebagai berikut:

$$(a) \text{ BURNO } (\eta_1) = - 0,289 \text{ TINSU } (\gamma_1) + \zeta_1$$

$$(b) \text{ KEPUA } (\eta_2) = - 0,135 \text{ BURNO } (\beta_1) + 0,624 \text{ TINSU } (\gamma_2) + \zeta_2$$

$$(c) \text{ TURNO } (\eta_3) = 0,406 \text{ BURNO } (\beta_1) - 0,195 \text{ KEPUA } (\beta_2) - 0,138 \text{ TINSU } (\gamma_3) + \zeta_3$$

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Berdasarkan pada pengembangan hipotesis dan sesuai dengan ketentuan pada *rule of thumb for accepting the hypothesis*, maka hasil uji pengaruh langsung (*direct effect*) harus mengambil output parameter yang dilihat dari tabel total efek dan tidak pada tabel *path coefficients*. Berikut ini hasil total efek dari uji pengaruh langsung yang dapat dilihat pada pada tabel 1.

Tabel 1. Total Efek Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

<i>Direct Effect</i>

<i>Hypothesis</i> <i>s</i> (Hipotesis)	<i>Correlation</i> (Hubungan)	<i>Expectation</i> (Harapan)	<i>Sample Mean</i>	T- Statistic	<i>P-Value</i> (1- Tailed)	<i>Conclusion</i> (Kesimpulan)
H1	TINSU→BURNO	(-)	-0.289	4.991	0.000	H1 Diterima
H2	TINSU→KEPUA	(+)	0.665	18.520	0.000	H2 Diterima
H3	TINSU→TURNO	(-)	-0.385	8.208	0.000	H3 Diterima
H4	BURNO→KEPUA	(-)	-0.135	3.064	0.001	H4 Diterima
H5	BURNO→TURNO	(+)	0.436	9.222	0.000	H5 Diterima
H6	KEPUA→TURNO	(-)	-0.193	2.877	0.002	H6 Diterima

(Sumber: Hasil Olah Data dengan *SmartPLS* ver. 3.2.1)

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis terhadap pengaruh langsung (*direct effect*) dengan prosedur *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1) H₁: Pengaruh TINSU terhadap BURNO

Pengaruh langsung konstruk eksogen TINSU terhadap konstruk endogen BURNO memiliki nilai *sample mean*, yakni -0,289 dengan t-hitung sebesar 4,991 ($> 1,64$) dan *p-value* yaitu 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan pada Hipotesis 1 diterima, yang berarti bahwa Tindakan Supervisi berpengaruh negatif terhadap *Burnout*.

2) H₂: Pengaruh TINSU terhadap KEPUA

Pengaruh langsung konstruk eksogen TINSU terhadap konstruk endogen KEPUA memiliki nilai *sample mean*, yakni 0,665 dengan t-hitung sebesar 18,520 ($> 1,64$) dan *p-value* yaitu 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan pada Hipotesis 2 diterima, yang berarti bahwa Tindakan Supervisi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

3) H₃: Pengaruh TINSU terhadap TURNO

Pengaruh langsung konstruk eksogen TINSU terhadap konstruk endogen TURNO memiliki nilai *sample mean*, yakni -0,385 dengan t-hitung sebesar 8,208 ($> 1,64$) dan *p-value* yaitu 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan pada Hipotesis 3 diterima, yang berarti bahwa Tindakan Supervisi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

4) H₄: Pengaruh BURNO terhadap KEPUA

Pengaruh langsung konstruk endogen BURNO terhadap konstruk endogen KEPUA memiliki nilai *sample mean*, yakni -0,135 dengan t-hitung sebesar 3,064 ($> 1,64$) dan *p-value* yaitu 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan pada Hipotesis 4 diterima, yang berarti bahwa *Burnout* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

5) H₅: Pengaruh BURNO terhadap TURNO

Pengaruh langsung konstruk endogen BURNO terhadap konstruk endogen TURNO memiliki nilai *sample mean*, yakni 0,436 dengan t-hitung sebesar 9,222 ($> 1,64$) dan *p-value* yaitu 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan pada Hipotesis 5 diterima, yang berarti bahwa *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

6) H₆: Pengaruh KEPUA terhadap TURNO

Pengaruh langsung konstruk endogen KEPUA terhadap konstruk endogen TURNO memiliki nilai *sample mean*, yakni -0,193 dengan t-hitung sebesar 2,877 ($> 1,64$) dan *p-value* yaitu 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan pada Hipotesis 6 diterima, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Dari hasil uji pengaruh tidak langsung pada PLS-SEM adalah dengan mengacu pada tabel *specific indirect effect* yang dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Spesifik Pengaruh Tidak Langsung

<i>Hypothesis</i> (Hipotesis)	<i>Correlation</i> (Hubungan)	<i>Expectation</i> (Harapan)	<i>Indirect Effect (Parallel Mediation)</i>			<i>Conclusion</i> (Kesimpulan)
			<i>Sample Mean</i>	T- Statistic	<i>P-Value</i> (1- Tailed)	
H7	TINSU → BURNO → TURNO	<i>Mediation</i>	-0.119	3.998	0.000	H7 Diterima
H8	TINSU → BURNO → KEPUA	<i>Mediation</i>	0.039	2.530	0.006	H8 Diterima

Hypothesis (Hipotesis)	Correlation (Hubungan)	Expectation (Harapan)	Indirect Effect (Serial Mediation)			Conclusion (Kesimpulan)
			Sample Mean	T-Statistic	P-Value (1-Tailed)	
H9	TINSU → KEPUA → TURNO	Mediation	-0.121	2.744	0.003	H9 Diterima
H10	TINSU → BURNO → KEPUA → TURNO	Mediation	-0.008	1.858	0.032	H10 Diterima

(Sumber: Hasil Olah Data dengan *SmartPLS* ver. 3.2.1)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis terhadap pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dengan prosedur *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1) H₇: Pengaruh BURNO sebagai mediasi antara TINSU dan TURNO

Pengaruh konstruk endogen BURNO sebagai mediasi antara TINSU dan TURNO pada hasil uji spesifik *indirect effect* memiliki nilai *sample mean*, yakni -0,119 dengan t-hitung sebesar 3,998 (> 1,64) dan *p-value* yaitu 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan pada hipotesis 7 diterima, yang berarti bahwa *Burnout* memediasi hubungan antara Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Burnout* sebagai *partial mediation* terhadap hubungan antara Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention*.

2) H₈: Pengaruh BURNO sebagai mediasi antara TINSU dan KEPUA

Pengaruh konstruk endogen BURNO sebagai mediasi antara TINSU dan KEPUA pada hasil uji spesifik *indirect effect* memiliki nilai *sample mean*, yakni 0,039 dengan t-hitung sebesar 2,530 (> 1,64) dan *p-value* yaitu 0,006 (< 0,05). Hal ini menunjukkan pada hipotesis 8 diterima, yang berarti bahwa *Burnout* memediasi hubungan antara Tindakan Supervisi dengan Kepuasan Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Burnout* sebagai *partial mediation* terhadap hubungan antara Tindakan Supervisi dengan Kepuasan Kerja.

3) H₉: Pengaruh KEPUA sebagai mediasi antara TINSU dan TURNO

Pengaruh konstruk endogen KEPUA sebagai mediasi antara TINSU dan TURNO pada hasil uji spesifik *indirect effect* memiliki nilai *sample mean*, yakni -0,121 dengan t-hitung sebesar 2,744 ($> 1,64$) dan *p-value* yaitu 0,003 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan pada hipotesis 9 diterima, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja sebagai *partial mediation* terhadap hubungan antara Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention*.

4) H₁₀: Pengaruh BURNO dan KEPUA sebagai mediasi antara TINSU dan TURNO

Pengaruh konstruk endogen BURNO dan KEPUA sebagai mediasi antara TINSU dan TURNO pada hasil uji spesifik *indirect effect* memiliki nilai *sample mean*, yakni -0,008 dengan t-hitung sebesar 1,858 ($> 1,64$) dan *p-value* yaitu 0,032 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan pada hipotesis 10 diterima, yang berarti bahwa *Burnout* dan Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Burnout* dan Kepuasan Kerja sebagai *partial mediation* terhadap hubungan antara Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention*.

Pembahasan

Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap *Burnout Auditor*

Tindakan Supervisi berpengaruh negatif terhadap *Burnout* auditor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kondisi stres kronis (*burnout*) akibat beban pekerjaan yang tidak dapat diatasi dapat mengacu pada kelelahan yang mengakibatkan terkurasnya energi mental yang pada umumnya berhubungan dengan jenis tata aturan tugas dan pekerjaan (*work setting*) tertentu. Beban kerja yang tinggi disebabkan kurangnya pembagian tugas yang merata dan minimnya dukungan dari auditor yang berpengalaman terkait solusi pemecahan masalah ketika masa perikatan audit sehingga akan memunculkan suatu kondisi atau lingkungan kerja yang tidak nyaman. Oleh sebab itu, tindakan supervisi oleh atasan atau auditor senior wajib dilakukan dengan tujuan untuk menurunkan beban kerja dan tekanan yang dialami oleh auditor, sehingga hasil pekerjaan dapat diselesaikan dan dicapai dengan baik. Hasil pekerjaan dapat diselesaikan dan dicapai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan akan berdampak pada penurunan *burnout* yang dialami auditor

Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa Tindakan Supervisi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja auditor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa auditor yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya jika auditor tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang negatif (Robbins, 2016). Adanya sikap positif yang ditunjukkan dapat dilihat dari bentuk kepedulian atasan atau supervisor kepada bawahannya melalui suatu hubungan penyelia yang baik. Hal ini dikarenakan tindakan supervisi dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja bagi bawahan karena merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan dan diterima sebagai bagian dari perusahaan. Tindakan supervisi yang efektif harus mampu membangkitkan gairah dalam melaksanakan pekerjaan, menumbuhkan atmosfer kerjasama melalui kepercayaan antara atasan dengan bawahan, memunculkan sikap optimisme serta merasakan kegembiraan terhadap hasil pekerjaan, yang mana pada akhirnya mampu menumbuhkan rasa kepuasan auditor terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, auditor akan tetap merasa nyaman terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada rasa kepuasan kerja yang meningkat.

Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap *Turnover Intention* Auditor

Tindakan Supervisi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Auditor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya supervisi merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan suatu Kantor Akuntan Publik (KAP). Tindakan supervisi dapat mempertahankan hubungan secara intensif antara auditor dengan atasannya, atau auditor junior dengan auditor senior karena akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Namun, hal ini dapat menjadi tidak nyaman ketika auditor merasa tidak adanya dukungan yang konkret yang diberikan atasan atau auditor senior dalam memberikan tugas dengan memberikan penjelasan yang sangat minim sehubungan dengan penyelesaian tugas dan juga minimnya pelatihan dalam meningkatkan kompetensinya. Oleh sebab itu, dengan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman dan adanya dukungan yang diperoleh dari atasan atau auditor senior serta pelatihan dan pemberian tugas yang jelas akan mempengaruhi auditor untuk tetap bekerja dan menurunkan niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja auditor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada ditempat kerja melalui gambaran suatu perasaan atau keadaan pikiran terhadap sifat pekerjaan. Adanya kepuasan batin dan rasa bangga yang dicapai auditor ketika dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu sebagai bentuk dari ungkapan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Namun, kondisi tersebut menjadi berbeda ketika auditor mengalami *burnout* yang disebabkan beban kerja (*workload*) yang tinggi dan tidak adanya dukungan dari atasan terhadap kesulitan dan hambatan yang terjadi sehingga hilangnya semangat disertai dengan kekecewaan berlebih yang dialami auditor. Salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout* auditor berasal dari adanya dua bagian pada karakteristik lingkungan kerja yang tidak memadai, yaitu *workload* dan *community* sehingga berdampak pada turunnya rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu, kedua hal tersebut akan menimbulkan rasa kelelahan emosional yang berdampak pada pencapaian suatu pekerjaan tertentu, sehingga menurunkan tingkat kepuasan auditor terhadap pekerjaannya.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Auditor

Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* auditor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *burnout* yang dialami auditor disebabkan karena pola pekerjaan yang memiliki beban kerja dan tekanan yang tinggi dengan tenggat waktu yang terbatas. Meningkatnya beban kerja dan adanya tekanan pada waktu *busy season* pada suatu kantor akuntan publik dapat mempengaruhi pada buruknya kinerja sehingga berdampak pada terjadinya peningkatan *turnover intention* auditor. Adanya *burnout* yang dialami auditor akan meningkatkan kecenderungan timbulnya konflik pekerjaan akibat beban kerja yang meningkat, sehingga jika kondisi tersebut berkelanjutan dan tidak ada mitigasi yang dilakukan akan mempengaruhi terjadinya peningkatan *turnover intention* auditor yang menyebabkan suatu kantor akuntan publik mengalami peningkatan biaya dalam merekrut auditor baru yang diikuti dengan keikutsertaan pada pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi kerja dalam menopang penugasan audit.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Auditor

Dalam penelitian ini juga menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* auditor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Perasaan puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan auditor secara tidak langsung akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Ketika auditor mendapatkan hasil yang memuaskan dalam pencapaian pekerjaan disertai dengan adanya timbal balik melalui pemberian hak *salary* yang sesuai, maka akan menurunkan niatnya untuk berpindah kerja. Selain adanya pemberian *salary* yang layak juga adanya faktor dukungan motivasi yang tinggi dari atasan akan mendorong timbulnya kepuasan kerja. Dalam hal ini menimbulkan motivasi merupakan suatu keharusan bagi setiap atasan agar tercapainya kepuasan kerja karyawan, karena seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Coulter, 2010).

Pengaruh *Burnout* dalam memediasi pengaruh Tindakan Supervisi terhadap *Turnover Intention Auditor*

Burnout memediasi secara parsial terhadap pengaruh Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention* auditor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa salah satu upaya kantor akuntan publik dengan melakukan upaya mitigasi dapat terlihat bahwa adanya tindakan supervisi yang efektif. Adanya upaya mitigasi bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini dapat dilakukan melalui peran atasan atau supervisor dalam menciptakan hubungan intensif dengan bawahan, adanya dukungan motivasi untuk mencapai keberhasilan pencapaian pekerjaan, serta pemberian tugas yang merata ketika melaksanakan perikatan audit dan memberikan pelatihan kerja lapangan. Sehingga akan mempengaruhi niat dari seorang auditor untuk tidak mencari pekerjaan yang lain. Dengan kata lain, adanya upaya mitigasi dalam tindakan supervisi akan dapat mengurangi terjadinya *burnout* dan menyebabkan turunnya *turnover intention* auditor. Namun, hal ini menjadi terbalik ketika adanya tindakan supervisi yang tidak efektif dan bersifat kaku menyebabkan *burnout* tidak dapat diminimalisir, sehingga berpengaruh pada kecenderungan untuk mencari pekerjaan alternatif di organisasi lain yang berujung pada tindakan pengunduran diri dari seorang auditor. Oleh sebab itu tindakan supervisi yang efektif merupakan bentuk upaya dari suatu kantor akuntan publik dalam mengurangi risiko kondisi stres kronis auditor yang sering terjadi

ketika memasuki masa *busy session* yang mana kompleksitas dan beban kerja menjadi meningkat, sehingga adanya kompleksitas dan beban kerja yang meningkat tidak begitu mempengaruhi terjadinya *burnout* pada auditor karena adanya pembagian tugas pekerjaan yang terstruktur dan sistematis untuk menghasilkan suatu laporan audit yang memadai.

Pengaruh *Burnout* dalam memediasi pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa *Burnout* memediasi secara parsial terhadap pengaruh Tindakan Supervisi dengan Kepuasan Kerja auditor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya tindakan supervisi yang dilakukan secara efektif dan benar akan berdampak pada peningkatan kemampuan auditor dalam mengatasi kondisi *burnout* yang disebabkan karena adanya beban kerja yang meningkat. Hal ini dapat dikatakan bahwa tindakan supervisi bertujuan untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman, sehingga secara tidak langsung akan berdampak kepuasan kerja auditor karena adanya pemicu agar para auditor lebih termotivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu tindakan supervisi sangat perlu dilakukan agar memperoleh kepuasan kerja yang memadai dan dapat menghasilkan temuan pemeriksaan yang berkualitas. Faktor yang dapat menurunkan tingkat *burnout* adalah sama dengan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor, yaitu tindakan supervisi. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya tindakan supervisi akan meningkatkan kepuasan kerja auditor yang didahului dengan menurunnya *burnout* yang dialami oleh auditor karena auditor akan memandang bahwa apa yang menjadi tugas dan kewajibannya jauh melebihi apa yang dilakukannya untuk menyelesaikan tugas audit.

Pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Tindakan Supervisi terhadap *Turnover Intention* Auditor

Kepuasan Kerja memediasi secara parsial terhadap pengaruh Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention* auditor. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya tindakan supervisi yang efektif dapat mempengaruhi motivasi auditor dalam meningkatkan rasa kepuasannya terhadap pekerjaan dan berdampak pada kecenderungan untuk tidak berpindah kerja ke organisasi yang lain. Adanya tindakan supervisi melalui dua aspek yaitu mentoring dan kepemimpinan sangat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap auditor,

khususnya pada auditor pemula. Kemudian dengan tindakan supervisi juga akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi auditor karena dapat menumbuhkan sikap mental yang kuat untuk bekerja dengan jujur dan benar. Kedua aspek tersebut diimplementasikan akan dapat meningkatkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan memiliki kepada rasa kepuasan terhadap pekerjaannya akan menurunkan niat auditor untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Pengaruh *Burnout* dan Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Tindakan Supervisi terhadap *Turnover Intention Auditor*

Burnout dan Kepuasan Kerja memediasi secara parsial terhadap pengaruh Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention* auditor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa auditor yang telah merasakan kepuasan dalam bekerja disebabkan karena adanya dukungan, mentoring oleh atasan, serta sifat kepemimpinan dari seorang pimpinan yang bisa melindungi mereka dari tekanan-tekanan yang timbul akibat temuan yang didapat, dan memberikan solusi pemecahan masalah ketika mengaudit. Namun, hal ini menjadi terbalik ketika *burnout* yang dialami auditor tidak dapat diatasi karena kurangnya *mentoring*, minimnya dukungan terhadap pekerjaan, serta tidak adanya jiwa kepemimpinan dari atasan dalam memberikan motivasi akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Bila rasa kepuasan kerja semakin menurun akan mempengaruhi auditor untuk mencari sebuah pekerjaan yang baru di organisasi lain. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa adanya *burnout* akan berdampak pada peningkatan *turnover intention* yang mana sebelumnya diperkuat karena auditor telah lebih dulu merasakan kurangnya rasa kepuasan terhadap pekerjaan. Namun, sebaliknya ketika *burnout* dapat diatasi dengan adanya tindakan supervisi akan mempengaruhi rasa kepuasan kerja auditor tidak menurun bahkan meningkat, sehingga berdampak pada penurunan *turnover intention* auditor.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta hasil pengujian dalam penelitian ini yang telah dilakukan oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Tindakan Supervisi berpengaruh negatif terhadap *Burnout* auditor; (2) Tindakan Supervisi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja auditor; (3) Tindakan Supervisi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention Auditor*; (4) *Burnout* berpengaruh negatif terhadap

Kepuasan Kerja auditor; (5) *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* auditor; (6) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* auditor; (7) *Burnout* memediasi secara parsial terhadap pengaruh Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention* auditor; (8) *Burnout* memediasi secara parsial terhadap pengaruh Tindakan Supervisi dengan Kepuasan Kerja auditor; (9) Kepuasan Kerja memediasi secara parsial terhadap pengaruh Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention* auditor; (10) *Burnout* dan Kepuasan Kerja memediasi secara parsial terhadap pengaruh Tindakan Supervisi dengan *Turnover Intention* auditor.

Terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan yang harus dipertimbangkan ketika mengevaluasi hasil penelitian ini, yaitu: (1) Adanya kompleksitas beban tugas dan WFH (*Work from Home*) yang dihadapi auditor pada masing-masing KAP, dan unit kerja; (2) Penelitian ini menggunakan data berupa jawaban responden atas pernyataan yang diajukan pada kuesioner penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada masa pandemik COVID-19; (3) Pada penelitian ini pengisian kuesioner dilakukan dengan cara pengisian *softcopy* sehingga terdapat kemungkinan bias dalam pemilihan sampel; (4) Dalam penelitian ini terdapat 5 indikator yang dieliminasi karena dinyatakan tidak valid, karena memiliki nilai *loadings* $\leq 0,7$. Hasil penelitian ini menimbulkan implikasi sebagai berikut: (1) Temuan ini dapat dijadikan masukan bagi beberapa KAP dimana peneliti melakukan penelitian untuk menjalankan apa yang seharusnya dilakukan oleh KAP; (2) KAP dimana peneliti melakukan penelitian harus lebih menciptakan upaya mitigasi kepada staf auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy. 2018. *“Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi: Pemodelan Teoritis, Pengukuran, dan Pengujian Statistik”*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Agoes, Sukrisno. 2017. *“Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik”*. Buku I & II, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Ajzen, Icek. 2006. *“Constructing a Theory of Planned Behavior Questionnaire”*. *Researchgate*. <https://www.researchgate.net/publication/235913732>.
- Allie, Stephen M., and Bhagat, Rabi S. 1987. *“Organizational stress, personal life stress, and symptoms of life strains: An examination of the moderating role of sense of competenc”*. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 35, Issue 3
- Akhmad Z.A, Antony. 2015. *“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung”*. *Jurnal Bisnis dan Komunikasi*. Vol. 2, No.1.

- Anderson, John C., and Milkovich, George T. 1980. "Propensity to Leave: A Preliminary Examination of March and Simon's Model". *Relations Industrielles*. Vol. 35, No. 2:279-294.
- Anoraga, Panji. 2014. *"Psikologi Kerja"*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Antoniou, Alexander Stamatios., Ploumpi, Aikaterini., and Ntalla, Marina. 2013. "Occupational Stress and Professional Burnout of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies". *Psychology Journal*. Vol. 4, No. 3A: 349-355.
- Anvari, Mohammad Reza Akhavan., Kalali, Nader Seyed., and Gholipur, Aryan. 2011. "How Does Personality Affect on Job Burnout?". *International Journal of Trade Economics and Finance*. Vol. 2, No. 2.
- Arens, Alvin A., Elder, Randal J., Besley, Mark S., and Chris, Hogan S. 2016. *"Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach"*. 16 Edition. Singapore: Pearson Education.
- Baron, Reuben M., Kenny, David A. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration". *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 51, No. 6. ISSN: 1173-1182.
- Baron, Robert A., and Byrne, Donn. 2004. *"Psikologi Sosial"*. Jakarta: Erlangga.
- Bothma, F.C., and Roodt, G. 2012. "The Validation of Turnover Intention Scale". *Proceedings of the Pan Pacific Conference XXIX, China*. ISBN: 1-931649-27-2.
- Branham, Leigh. 2005. "The 7 Hidden Reason Employees Leave: How to Recognize the Subtle Signs and Act Before it's Too Late". *Business Book Review*. Vol. 22, No. 3.
- Burke, Ronald J. 2017. *"Stress in Policing: Sources, Consequences and Interventions"*. A Gower Book. Routledge: London & New York.
- Cooke, William N., and Meyer, David G. 1997. "The Effect of Workplace Climates on Employee Performance Capacities: A Knowledge Based Perspective". *International Journal of Organisation*. Vol. 1, No. 2:144-255.
- Damores, Fransiskus E., dan Haryanti. 2013. "Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Intensitas Turnover Auditor: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intermediasi". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 1, No. 1.
- Davis, Fred D. 1989. "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology". *Management Information System Research Center (MIS Quartely)*. Vol. 13, No. 3:319-340.
- De beer, Jaco Pienar., Leon T., and Sebastian, Rothman Jr. 2013. "Investigating the Reversed Causality of Engagement and Burnout in Job Demands Resources Theory". *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 39, No. 1.
- Demerouti, Evangelia., Nachreiner, Friedhelm., Bakker, Arnold B., and Schaufeli, Wilmar B. 2001. "The Job Demands-Resources Model of Burnout". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86, No. 3:499-512.
- Denollet, Johan. 2005. "Standard Assesment of Negative Affectivity, Social Inhibition, and Type D Personality". *Journal of Psychosomatic Medicine*. Vol. 12, No. 67: 89-97.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. 1975. *"Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research"*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ghozali, Imam., dan Fuad. 2015. *"Structural Equation Modeling (Konsep, Teknik dan Aplikasi) Menggunakan Program SmartPLS"*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gusrianto, Calwin, M Rasuli, dan Volta Diyanto. 2014. "Analisis pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi

- terhadap turnover intentions staff di kantor akuntan publik (studi pada KAP di Pekanbaru dan Batam)". *Jurnal FEKON*. Vol. 1, No. 2.
- Hadi, Prakoso. 2007. "*Perilaku Organisasi*". Edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Hair Jr, Joseph F., Hult, Thomas M,G., Ringle, Christian M., and Sarstedt, Marko. 2017. "*A Primer On Partial Least Square Modeling (PLS-SEM)*". 2nd Ed. Singapore: Pearson New International Edition.
- Halbesleben, Jonathon R.B., and Buckley, M. Ronald. 2004. "Burnout in Organizational Life". *Journal of Management*. Vol. 30, No. 6:859-879.
- Harinai, Meilinda., dan Adri, Ahmad. 2017. "Pengaruh Locus of Control, Turnover Intention, Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Pada Kantor Akuntan Publik Berafiliasi di DKI Jakarta". *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan*. Vol. 2, No. 2.
- Hasanati., Akram., dan Irwan M. 2017. "Pengaruh Tindakan Supervisi, Kompleksitas Tugas dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kepuasan Kerja Auditor". *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. Vol. 18, No. 1:13-27.
- Hodge, Alison and Chiswick. 2016. "The Value of Coaching Supervision As a development Process: Contribution to Continued Professional and Personal Wellbeing for Executive Coaches". *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. Vol. 14, No. 2:87.
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. 1984. "Validity of Mobley's 1977 Model of Employee Turnover". In *Proceedings - Annual Meeting of the American Institute for Decision Sciences, Atlanta, Ga, USA: American Inst for Decision Sciences*. Vol. 1, pp. 439-441.
- IAPI. 2011. "*Standar Profesional Akuntan Publik*". Jakarta: Salemba Empat.
- Ivancevich, J. M. 2007. "*Perilaku & Manajemen Organisasi*". Jakarta: Erlangga.
- Jacobs, Everd J., and Roodt, Gert. 2011. "The Mediating Effect of Knowledge Sharing Between Organisational Culture and Turnover Intentions of Professional Nurses". *SA Journal of Information Management*. Vol. 13, No. 1:425-431.
- Kelley, Harold H., and Michela, Jhon L. 1980. "Attribution Theory and Research". *Annual Review Psychological*. Vol. 31:457-501.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. "*Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI)*". Edisi 5. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kumar, Sunnel., and Jain, Ajay K. 2014. "Essence and Consequences of Stress in the Workplace". *Journal of Organisation & Human Behavior*. Vol.1. Issue 3.
- Kurnia, Rafi. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta". *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Kreitner, Robert., and Kinicki, Angelo. 2013. "*Perilaku Organisasi*". Buku 1&2. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. "*Perilaku Organisasi*". Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT Andi.
- Mackenzie, S.B., Podsakoff, P.M., and Burke, J.C. 2005. "The Problem of Measurement Model Misspecification in Behavioral and Organizational Research and Some Recommendation Solutions". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 90:90-730.
- Maslach, C., and Leiter, M. P. 2008. "Early Predictors of Job Burnout and Engagement". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 93, No. 498-512.

- March, James G., and Simon, Herbert A. 1958. *"Organizations"*. First Edition. Jhon Wiley & Sons, Inc: New York. Pp:262.
- Martin, N. K., Sass, D.A., & Schmitt, T. A. 2012. "Teacher efficacy in student engagement, instructional management, student stressors, and burnout: A theoretical model using in-class variables to predict teachers' intent-to-leave". *Teacher and Teacher Education*. Vol. 28: 546-559.
- McCalister, K. T., Dolbier, C. L., Webster, J. A., Mallon, W. M, & Steinhardt, M. A. 2011. "Hardiness and Support at Work as Predictors of Work Stress and Job Satisfaction". *American Journal of Health Promotion*, 20 (3), 183-191.
- Permatasari, Rina R. 2015. "Pengaruh Komitmen dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Kencana Bandung". *Jurnal UPI*. Vol. 2.
- Persellin, Julie., Schmidt, Jaime., and Wilkins, Michael S. 2014. "Auditor Perceptions of Audit Workloads, Audit Quality, and the Auditing Profession". *School of Business Research Journal*. Vol.1
- Prasetyo, Rezky Eko. 2014. "Analisis Peluang Pertumbuhan Karir dan Implikasinya Terhadap Employee Turnover Intentions Pada Kantor Akuntan Publik Universitas". *Jurnal Universitas Diponegoro*. Vol. 2, No. 3:241-252.
- Rehman, Ur Wali., and Janjua, Saquib Yusaf. 2015. "Impact of Burnout on Employees Performance: an Analysis of Banking Industry". *World Review of Entrepreneurship Management & Sustainability Development*. Vol.11, No. 1.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2016. *"Perilaku Organisasi"*. Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. 2010. *"Manajemen"*. Ed.10th. Jakarta: Erlangga.
- Sani, Ivan Ardian. 2017. "Faktor-faktor Manajemen Resiko Terhadap Keputusan Pengaruh Perceived Fairness Terhadap Burnout, Turnover Intention, dan Job Satisfaction (Studi Pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia)". *Jurnal Berkala Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 02, No. 01.
- Sekaran, Uma., dan Bougie J. Roger. 2016. *"Research Method For Business: A Skill Building Approach"*. 7th Edition. USA: Jhon Wiley & Sons.
- Smith, Kenneth J., Emerson, David J., and Everly Jr, George S. 2017. "Stress Arousal and Burnout as Mediators of Role Stress in Public Accounting". *Advances in Accounting Behavioral Research*. Vol. 20: 79-116.
- Srimindarti, Ceacilia., dan Hardiningsih, Pancawati. 2015. "Keahlian Auditor dan Turnover Intention Sebagai Mediasi Determinan Kinerja Auditor". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 12, No. 2:169-187.
- Stowe, Jamie Eggleston. 2017. "A Quantitative Examination the Relationship Between Age, Gender, and Burnout in Public Accounting Professionals in a United States National Firm". *Proquest*, No: 10250356.
- Sudarmawan, Putu Shaini Kusuma dan Putra, I Nyoman Wijana Asmara. 2017. "Pengaruh Role Stress Pada Turnover Intentions Auditor Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Pemoderasi". *E-Jurnal Akuntansi Udayan*. Vol. 19.3: 2000-2027.
- Tariana, I Wayan Aditya., dan Wibawa, I Made Artha. 2016. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Work Family Conflict dan Turnover Intention Pada Karyawan Wanita". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 9: 5433-5461. ISSN: 2302-8912.

- Tett, R.P., and Meyer, J.P. 2006. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analysis Based on Meta-Analytic Findings". *Personnel Psychology Journal*. Vol. 46, No. 2:259-293.
- Toly, Agus Rianto. 2017. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. Vol. 3, No. 2: 102-125.
- Universitas Trisakti. 2016. "Pedoman Penulisan Tesis Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis". Jakarta: Universitas Trisakti.
- Vesty, Gillian., Sridharan VG., Northcott, Deryl., and Dellaportas, Steven. 2015. "Burnout Among University Accounting Educators in Australia and New Zealand: Determinants and Implications". *AAFANZ Accounting & Finance Journal*. DOI: 10.1111/acfi.12203.
- Wibowo. 2014. "Manajemen Kinerja". edited by Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winterton, Jonathan. 2004. "A Conceptual Model of Labour Turnover and Retention". *Human Resources Development Journal*. Vol. 7, No. 3:371-390.
- Yustina, Andi Ina., dan Valerina, Tiffany. 2018. "Does Work Family Conflict Affect Auditor's Performance? Examining the Mediating Roles of Emotional Exhaustion and Job Satisfaction". *Gajah Mada International Journal of Business*. Vol. 20, No. 1: 89-111.
- Yustina, Andi Ina., dan Putri, Febby Priscilla. 2017. "Do Auditor's Feel Stress? Examining Auditor's Experience and Organizational Commitment". *International Journal of Economic Perspective*. Vol. 11. Issue 1:1486-1498.
- Zhao, Xinsu., Lynch JR, John G., Chen, Qimei. 2010. "Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis". *Journal of Consumer Research*. Vol. 37. DOI: 10.1086/651257.