

**PENGARUH *ROLE AMBIGUITY*, *BURNOUT*, DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Palembang)**

SKRIPSI



**Nama : Pirdaus
NIM : 222022033**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH *ROLE AMBIGUITY*, *BURNOUT*, DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Palembang)**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Akuntansi**



**Nama : Pirdaus
NIM : 222022033**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pirdaus
NIM : 222022033
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh *Role Ambiguty, Burnout, dan Self Efficacy*
Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional
Sebagai Variabel Moderasi

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Mei 2026



Pirdaus

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Role Ambiguty, Burnout, dan Self Efficacy*
Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional
Sebagai Variabel Moderasi
Nama : Firdaus
NIM : 222022033
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2026

Pembimbing I,



Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA., CTT
NIDN/NBM: 0216106902/944806

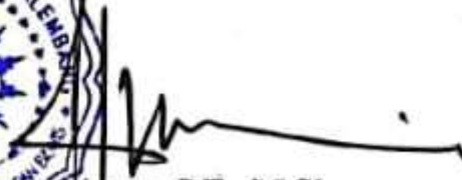
Pembimbing II,



Nurul Hutami Ningsih, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0209118703/1187165

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi




Aprianto, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0216087201/859190

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan”

(Maudy Ayunda)

“Lelah boleh singgah, tapi menyerah bukan pilihan bagi jiwa yang telah berjuang sejauh ini.”

(Pirdaus)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ Kedua orangtua
- ❖ Saudara-saudaraku
- ❖ Dosen pembimbing
- ❖ Almamaterku



PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alaamiin, segala puji bagi Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, ridho, dan karunia-Nya kepada penulis. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya yang setia mengikuti ajarannya. Semoga dengan berkah shalawat ini, kita semua senantiasa diberikan kemudahan, kelancaran, serta keberkahan dalam setiap langkah dan usaha, termasuk dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Role Ambiguity*, *Burnout* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab. BAB I merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. BAB II berisi kajian pustaka yang mencakup landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis. BAB III membahas metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. BAB IV menyajikan hasil penelitian dan pembahasan, serta BAB V berisi simpulan dan saran.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan baik dari segi penyajian maupun pembahasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan dan penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta yang telah merawat, mendidik, membiayai, serta senantiasa mendoakan dan memberikan semangat tanpa henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si.,Ak.,CA.,CTT selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Nurul Hutami Ningsih, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, dalam memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M,Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Apriyanto S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi dan Ibu Fenty Astrina, S.E. M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi

4. Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si.Ak., CA., selaku dosen Pembimbing Akademik Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya penelitian skripsi ini.
7. Mak, Bapak dan Adik yang selalu mendukung dan menyemangati disaat ada kesulitan

Penulis menyadari dengan segala keterbatasan yang ada dalam penyusunan skripsi ini terdapat bannyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan sehingga laporan ini bisa terselesaikan dan berjalan dengan baik serta lebih bermanfaat. Semoga skripsi ini dapat berguna dan memberikan manfaat untuk pembacanya.

Palembang, Maret 2026

Penulis

Pirdaus

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN PENELITIAN SETELAH SEMINAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	16
A. Kajian Kepustakaan	16
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Operasionalisasi Variabel	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Data Yang Digunakan.....	42
F. Metode Pengumpulan Data	43
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil Penelitian	58
B. Hasil dan Pembahasan.....	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	123
A. Kesimpulan.....	123
B. Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA.....	126
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Survei Pendahuluan	11
Tabel I.2 Survei Pendahuluan (Lanjutan).....	12
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya	30
Tabel II.2 Penelitian Sebelumnya (Lanjutan).....	31
Tabel III.1 Lokasi Penelitian	39
Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel	40
Tabel III.3 Seleksi Sampel	41
Tabel III.4 Jumlah Auditor	42
Tabel III.5 Jadwal Penelitian.....	59
Tabel IV.1 Daftar KAP	58
Tabel IV.2 Rincian Pengambilan dan Pengembalian Kuesioner	59
Tabel IV.3 Deskripsi Karakteristik Responden	60
Tabel IV.4 Hasil Total Jawaban Responden	61
Tabel IV.5 Hasil Total Jawaban Responden (Lanjutan)	62
Tabel IV.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Role Ambiguity</i> (X1)	63
Tabel IV.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Burnout</i> (X2).....	63
Tabel IV.8 Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Self Efficacy</i> (X3).....	64
Tabel IV.9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X4)	65
Tabel IV.10 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Auditor (Y).....	66
Tabel IV.11 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	67
Tabel IV.12 Hasil Uji Deskriptif	68
Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	70
Tabel IV.14 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	71
Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	72
Tabel IV.16 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	74

Tabel IV.17 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	75
Tabel IV.18 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	76
Tabel IV.19 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	77
Tabel IV.20 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	78
Tabel IV.21 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	79
Tabel IV.22 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	81
Tabel IV.23 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	82
Tabel IV.24 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	83
Tabel IV.25 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	85
Tabel IV.26 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	86
Tabel IV.27 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	87
Tabel IV.28 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	88
Tabel IV.29 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	89
Tabel IV.30 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	90
Tabel IV.31 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	91
Tabel IV.32 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	92
Tabel IV.33 Hasil Uji Normalitas	94
Tabel IV.34 Hasil Uji Multikolinearitas	95
Tabel IV.35 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	97
Tabel IV.36 Hasil Uji t.....	97
Tabel IV.37 Hasil Uji Regresi	101
Tabel IV.38 Hasil Uji Regresi	101
Tabel IV.39 Hasil Uji Regresi	102
Tabel IV.40 Hasil Uji Regresi	103
Tabel IV.41 Hasil Uji Regresi	104
Tabel IV.42 Hasil Uji Regresi	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas Metode grafik.....	93
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedasitas.....	96

ABSTRAK

Pirdaus / 222022033 / Pengaruh *Role Ambiguity*, *Burnout*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena pada beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Palembang dimana auditor sering menghadapi ketidakjelasan peran dalam penugasan audit, tekanan pekerjaan yang tinggi terutama pada musim audit, serta tuntutan profesionalisme yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya *role ambiguity* dan *burnout* pada auditor. Selain itu, kemampuan *self efficacy* dan kecerdasan emosional auditor juga diduga berperan dalam menjaga kinerja auditor dalam menghadapi berbagai tekanan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *role ambiguity*, *burnout*, dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada 6 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada 6 KAP di Kota Palembang dengan jumlah responden sebanyak 65 orang dan sampel 53 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui teknik wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil uji t menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak mampu memoderasi pengaruh *role ambiguity*, *burnout*, dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor (*moderator homogenizer*).

Kata Kunci: *Role Ambiguity*, *Burnout*, *Self Efficacy*, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Auditor.

ABSTRACT

Pirdaus / 222022033 / The Effect of Role Ambiguity, Burnout, and Self-Efficacy on Auditor Performance with Emotional Intelligence as a Moderating Variable (Empirical Study at Public Accounting Firms in Palembang City).

This study is motivated by the phenomenon occurring in several Public Accounting Firms (KAP) in Palembang City where auditors often face role ambiguity in audit assignments, high work pressure especially during the audit season, as well as professional demands that may affect auditor performance. These conditions can trigger role ambiguity and burnout among auditors. In addition, auditors' self-efficacy and emotional intelligence are also assumed to play a role in maintaining auditor performance in dealing with various work pressures. This study aims to examine the effect of role ambiguity, burnout, and self-efficacy on auditor performance with emotional intelligence as a moderating variable. This research uses an associative research design with a quantitative approach. The study was conducted at six Public Accounting Firms (KAP) in Palembang City. The population of this study consisted of all auditors working at the six Public Accounting Firms in Palembang City, with a total of 65 respondents and a sample of 53 respondent. The sampling technique used was saturated sampling. The data used were primary data obtained through interviews and questionnaires. The results of the t-test indicate that role ambiguity has a significant effect on auditor performance, burnout has a significant effect on auditor performance, while self-efficacy has no effect on auditor performance. The results of the Moderated Regression Analysis (MRA) show that emotional intelligence is not able to moderate the effect of role ambiguity, burnout, and self-efficacy on auditor performance (homologizer moderator).

Keywords: Role Ambiguity, Burnout, Self-Efficacy, Emotional Intelligence, and Auditor Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam zaman globalisasi dan akses informasi yang luas saat ini, permintaan untuk akuntabilitas dan transparansi dalam laporan keuangan semakin meningkat. Auditor memiliki peran krusial dalam memastikan keandalan laporan keuangan serta mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Auditor diharapkan dapat bekerja dengan cara yang independen, profesional, dan berintegritas saat menjalankan tugasnya. Namun, di sisi lain, auditor sering kali mengalami tekanan yang tinggi dalam pekerjaan dan tugas yang kompleks, yang dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka. (Fadila dkk, 2022)

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dengan tolak ukur baik secara kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan, (Mulyadi 2012:11). Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat mencapai peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Kinerja auditor yang baik tentunya akan menghindarkannya dari melakukan kesalahan yang dapat mengancam industri akuntansi.

Kinerja auditor merupakan elemen krusial dalam menentukan keberhasilan audit. Menurut Patricia (2023) menyatakan bahwa kemampuan auditor untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang

ada, dalam waktu yang ditentukan, serta memberikan rekomendasi yang tepat terkait temuan audit, menjadi tolak ukur untuk menilai kinerjanya. Kinerja yang baik mencerminkan profesionalisme auditor dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengawas keandalan laporan keuangan. Namun, ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ini, seperti ketidakjelasan dalam tugas, tekanan dari pekerjaan, dan kemampuan psikologis individu untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. (Murti dkk, 2022)

Menurut Sari 2017:25 dalam Robbins (2002), *Role Ambiguity* atau ketidakjelasan peran terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas- tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan. *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, atau tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap ketidakjelasan peran. Salah satu tujuan adanya *job description* adalah agar setiap individu (karyawan) dapat menjalankan tugas dan kewajibannya masing-masing sesuai dengan apa yang menjadi posisinya. Namun sering kali adanya tugas tambahan yang diberikan di luar *job description* mengaburkan tugas pokoknya. Sehingga ketidakjelasan peran akan semakin terlihat dengan pelemparan tugas dan wewenang yang tidak sesuai (Ahmad 2020: 45)

Role Ambiguity cenderung terjadi ketika orang masuk pada situasi yang baru, seperti mengambil suatu tugas pekerjaan yang asing karena bimbang dengan harapan sosial dan tugasnya, atau karena pola kerja yang baru seperti pola kerja yang diterapkan sekarang ini (Hernita dkk, 2024). Kurang memadainya informasi yang diterima oleh seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena *role ambiguity* merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stress kerja akibat dari terhalangnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperoleh untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Individu yang mengalami *role ambiguity* akan cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena *role ambiguity* merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stress sebagai akibat dari terhalangnya seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Ketika seorang auditor dihadapkan dengan ketidakjelasan peran, ketidakjelasan perintah, ketidakjelasan otoritas, kewajiban, ketentuan yang berlaku serta sanksi yang akan didapatkannya ketika melakukan suatu pekerjaan, dapat memengaruhi kinerjanya sebagai seorang auditor. (Fadila dkk, 2022). Kondisi kebingungan mengenai peran ini tidak hanya menghalangi efisiensi kerja, tetapi juga berpotensi menyebabkan stress mental. Saat auditor terus beroperasi dalam lingkungan yang tidak pasti dan

berisikan tuntutan tinggi. Hal ini bisa memicu *burnout* atau kelelahan akibat pekerjaan

Burnout adalah suatu sindrom psikologis yang muncul sebagai respons jangka panjang terhadap *stressor interpersonal* kronis di tempat kerja (Wardani & Firmansyah, 2019: 17). *Burnout* yang merupakan kejenuhan/ kelelahan yang dialami seseorang pekerja, biasanya beban kerja yang berlebih hingga lingkungan kerja yang tidak mendukung biasanya dapat menimbulkan burnout (Laila & Wulan 2021: 4-5). Seseorang yang mengalami *burnout*/kejenuhan pada tingkat yang tinggi sebagian besar cenderung untuk menarik diri dari pekerjaannya sehingga hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan pun tidak maksimal dan berimbas pada pekerjaan.

Burnout atau kelelahan dalam diri auditor karena tekanan beban kerja yang berat menimbulkan kelalaian dan kesalahan dalam melaporkan penyimpangan serta memungkinkan auditor untuk melakukan penyimpangan audit seperti salah satunya adalah melewati beberapa prosedur-prosedur audit dan pemeriksaan yang tidak detail. Auditor yang mengalami kondisi ini biasanya kehilangan gairah dan motivasi dalam bekerja, serta mampu menurunkan perhatian mereka terhadap kualitas audit. (Wulantika Lita dkk, 2023)

Hal ini pula sejalan dengan penelitian oleh Kartika (2020) yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh pada kinerja auditor internal. burnout menyebabkan kinerja auditor menurun ditimbulkan karena auditor

merasa adanya ketidaksinkronan antara pekerjaan dengan individu yang mengerjakan pekerjaan tersebut. Adanya perbandingan yang sangat besar antara auditor yang bekerja dengan pekerjaannya akan memengaruhi performa dalam bekerja. Peningkatan stres yang diderita auditor dalam jangka waktu lama menyebabkan auditor mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional sehingga menyebabkan *burnout* yang tinggi. Meningkatnya *burnout* dapat memicu menurunnya kinerja auditor.

Burnout dapat terjadi pada seorang auditor ketika kondisi emosionalnya tidak stabil dan stres yang dialami auditor tersebut berkepanjangan. Auditor tersebut menjadi tidak memiliki minat dan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Saat *burnout* yang terjadi tidak segera dicarikan solusi, maka kinerja auditor akan terus mengalami penurunan. Tingkat *burnout* yang tinggi bisa menyebabkan auditor merasakan keletihan emosional dan menurunnya semangat. Meskipun demikian, efek ini bisa dikurangi jika auditor memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Auditor yang yakin pada kemampuannya biasanya lebih handal dalam mengatasi tekanan dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.

Self Efficacy merupakan suatu persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan, Alwisol (2006:28). Nuzulia (2010: 100) mengatakan pada dasarnya *self efficacy* adalah hasil dari proses

kognitif berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan pengertian di atas *self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan seorang individu akan kemampuan diri dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkatan prestasi tertentu. Kemampuan dalam mengendalikan pemikiran tersebut sangat bergantung pada persepsinya terhadap dirinya sendiri.

Individu yang yakin bahwa dirinya memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan memaksimalkan usahanya termasuk di dalam pengambilan keputusan dalam berbagai hal. *Self Efficacy* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dalam menghasilkan kualitas audit yang baik. Auditor yang memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi akan merasa lebih yakin saat menghadapi stres pekerjaan dan dapat menjaga kinerjanya walaupun dalam situasi yang menekan (Patricia, 2023). Keyakinan pada potensi diri tidak hanya mempermudah auditor dalam mengatur pekerjaan yang harus dilakukan, tetapi juga bermanfaat untuk mengendalikan reaksi emosional ketika menghadapi kondisi yang penuh tekanan. Dalam hal ini, peranan kecerdasan emosional menjadi sangat penting

Menurut Al. Tridhonanto (2010: 104), kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam mengendalikan emosi, mengekspresikan emosi, bahkan untuk kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, seseorang dengan kecerdasan emosional dapat menilai emosi dalam diri dan orang lain,

memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Pentingnya Kecerdasan emosional dapat bermanfaat seperti dalam membuat keputusan, mencari solusi dari sebuah masalah, dan berkomunikasi dengan teman atau partner kerja.

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengenali, menggunakan, memahami dan mengelola emosinya secara positif sehingga dapat mengurangi rasa stresnya. Mampu berkomunikasi secara efektif, berempati kepada orang lain, mengatasi tantangan yang ada, hingga meredam konflik yang timbul. Sesungguhnya emosi mempengaruhi kondisi fisik dan kondisi fisik juga mempengaruhi emosi (Supinah 2022: 7). Kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

Kecerdasan emosional berkemampuan untuk menangani emosi sedemikian sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran. seorang auditor yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab atas kinerja pribadi dan mempunyai keluwesan dalam menghadapi berbagai perubahan. selain itu orang dengan Kecerdasan emosional mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru. tidak semua auditor dapat melakukan tugasnya dengan baik terkhususnya dalam mengambil suatu

keputusan, masih ada beberapa kesalahan yang dilakukan oleh auditor dengan melanggar kode etik yang ada dan juga kurang menggunakan kecerdasan emosionalnya dengan baik sehingga berdampak pada laporan keuangan dan keputusan yang diambil oleh auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh (Husain dkk, 2022) menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, di mana kecerdasan individu bisa berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan ini. Temuan penelitian ini mendukung hipotesis bahwa elemen psikologis seperti kecerdasan, yang mencakup kecerdasan emosional, mampu mengurangi dampak negatif dari stres peran terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian oleh Lisa & Castellani 2023 menemukan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, semakin tinggi tingkat ketidakjelasan peran, semakin rendah kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sumarni & Itin , (2024) dan (Wati dkk, 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Jalil, 2021) menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor di Indonesia. Auditor yang merasakan kelelahan emosional dan mental akibat tekanan kerja yang tinggi menunjukkan penurunan dalam kualitas audit mereka. Temuan dari studi ini menekankan perlunya manajemen stres di tempat kerja serta keseimbangan dalam beban kerja untuk menjaga kualitas kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Lisa & Castellani, 2023) membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja

auditor eksternal di Jakarta. Beban kerja, kelelahan emosional, dan tuntutan profesional yang berat dapat mengurangi efisiensi serta mutu hasil kerja auditor.

Penelitian oleh (Mahfuza & Dewi, 2023) menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di berbagai kantor akuntan publik di Indonesia. Auditor yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan mampu mempertahankan kinerja terbaik, meskipun dalam situasi tertekan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Dewi a. n., 2022), baik dan buruknya kualitas auditor dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* dan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi. *Self efficacy* yang berkaitan dengan keyakinan seorang individu akan kemampuan diri mereka dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkatan prestasi tertentu, apabila didukung dengan kecerdasan emosional tentu akan mempengaruhi seseorang di dalam auditor untuk meningkatkan kualitas seorang auditor sehingga menghasilkan kualitas audit yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ni Putu Swandewi, 2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja auditor di Indonesia. Organisasi perlu mempertimbangkan kecerdasan emosional dalam perekrutan, pengembangan, dan penilaian kinerja auditor untuk meningkatkan kinerja audit secara keseluruhan.

Kasus yang terkait dengan ketidakjelasan peran dan kinerja auditor terjadi pada Februari 2017, yaitu kantor akuntan publik (kap) Drs ariesman Auly memecat auditor yang mengalami ketidakjelasan peran dikarenakan sering merasa cemas dan tidak yakin dengan tugas yang dibebankannya akibatnya hal ini dapat menyebabkan kebingungan, frustrasi, dan bahkan burnout. Sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja dari seorang auditor dan berdampak pada KAP tersebut.

Permasalahan kinerja auditor yang terjadi pada kantor akuntan publik DRs Tahrir Hidayat. Tahun 2008, Menteri Keuangan Sri Mulyani membekukan izin kantor akuntan publik Drs Tahrir Hidayat selama 24 bulan terhitung mulai tanggal 11 Juni 2008 yang memiliki kantor di Semarang yang menyatakan kinerjanya kurang baik. Pembekuan izin KAP Drs Tahrir karena yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran terhadap Standar *Auditing* (SA) Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit. Selama masa pembekuan izin, KAP Drs Tahrir Hidayat dilarang memerikan jasa akuntan publik. (Sumber: <http://economy.okezone.com>)

Kasus yang terkait dengan *self efficacy* dan Kecerdasan Emosional terjadi pada Februari 2017, yaitu Kantor Akuntan Publik (KAP) mitra Ernst & Young's (EY) di Indonesia, yakni KAP Purwantono, Suherman, dan Surja yang sepakat membayar denda senilai US\$ 1 juta (sekitar Rp 13,3 miliar) kepada regulator Amerika Serikat, akibat divonis gagal melakukan audit laporan keuangan kliennya. Kesepakatan itu diumumkan oleh Badan

Pengawas Perusahaan Akuntan Publik AS (*Public Company Accounting Oversight Board / PCAOB*). Kasus ini merupakan insiden terbaru yang menimpa Kantor Akuntan Publik, sehingga menimbulkan keprihatinan dan memunculkan pertanyaan apakah Kantor Akuntan Publik bisa menjalankan usahanya di negara berkembang sesuai dengan kode etik. (Malik, 2017)

Fenomena menunjukkan bahwa auditor sesekali mengalami ketidakjelasan peran, terutama saat pergantian penugasan dan peningkatan kompleksitas klien. Beban kerja pada musim audit memicu kelelahan kerja. Auditor memiliki *self-efficacy* dan pengendalian emosi yang cukup baik dalam menjaga kinerja.

Tabel I.1
Survey Pendahuluan

Nama Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang	Hasil Survei Pendahuluan
Drs. Achmad Rifai & Bunyamin	Fenomena menunjukkan bahwa auditor jarang mengalami ketidakjelasan peran (<i>role ambiguity</i>) karena pembagian tugas dan tanggung jawab auditor relatif jelas sehingga jarang terjadi ketidakjelasan peran. Namun, pada periode beban kerja tinggi auditor mengalami kelelahan kerja. Auditor memiliki <i>self-efficacy</i> dan kemampuan pengendalian emosi yang baik sehingga kinerja tetap terjaga.
Aisyah Terry Perdana	Fenomena menunjukkan bahwa auditor mengalami ketidakjelasan peran terkait prosedur kerja dan perubahan instruksi atasan. Tekanan beban kerja dan tenggat waktu tinggi memicu kelelahan kerja (<i>burnout</i>). Sebagian auditor menunjukkan kepercayaan diri dan pengendalian emosi yang belum optimal, sehingga berpotensi mempengaruhi pengambilan keputusan dan komunikasi tim.
Drs. Muhamad Zen & Rekan	Fenomena menunjukkan bahwa auditor mengalami ketidakjelasan peran, terutama saat pergantian penugasan dan peningkatan kompleksitas klien. Beban kerja pada musim audit memicu kelelahan kerja. Auditor memiliki <i>self-efficacy</i> dan pengendalian emosi yang cukup baik dalam menjaga kinerja

Sumber: Penulis, 2025

Berdasarkan hasil survei pendahuluan, situasi kerja auditor di beberapa kantor akuntan publik menunjukkan perbedaan karakteristik. Pada KAP Drs.

Achmad Rifai & Bunyamin, pembagian tugas dan tanggung jawab auditor umumnya sudah cukup jelas, sehingga ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) jarang terjadi. Namun demikian, dalam kondisi tertentu seperti adanya perubahan penugasan, keterbatasan informasi, atau tekanan waktu, auditor tetap berpotensi mengalami ketidakjelasan peran meskipun tidak dalam intensitas yang tinggi. Selain itu, pada periode beban kerja tinggi auditor juga berpotensi mengalami *burnout* yang ditandai dengan kelelahan fisik dan mental, penurunan energi, serta meningkatnya tekanan kerja akibat tuntutan penyelesaian audit dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya konsentrasi, ketelitian, dan kualitas kerja auditor. Namun, auditor memiliki tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) dan kemampuan untuk mengontrol emosi yang baik, sehingga dampak dari burnout terhadap kinerja auditor dapat diminimalisasi.

Sementara itu, di KAP Aisyah Terry Perdana, hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa auditor lebih sering mengalami ketidakjelasan peran yang berkaitan dengan prosedur kerja dan perubahan arahan dari atasan. Tekanan dari beban kerja serta tenggat waktu yang ketat membuat auditor lebih rentan terhadap burnout. Selain itu, beberapa auditor menunjukkan tingkat kepercayaan diri dan kemampuan mengontrol emosi yang belum optimal, yang dapat berdampak pada kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas komunikasi dalam tim.

Adapun pada KAP Drs. Muhamad Zen & Rekan, auditor kadang-kadang menghadapi ketidakjelasan peran, terutama saat ada perubahan

penugasan dan meningkatnya kompleksitas dari klien. Selain itu, tingginya beban kerja di musim audit juga memicu kelelahan kerja (*burnout*). Meskipun demikian, auditor memiliki keyakinan diri dan pengendalian emosi yang cukup baik, sehingga mereka masih bisa mempertahankan kinerja selama menjalankan tugas audit.

Berdasarkan uraian serta fenomena penelitian terdahulu dan survei pendahuluan menunjukkan bahwa *role ambiguity*, *burnout*, memiliki dampak negatif terhadap kinerja auditor, sementara *self efficacy* dan kecerdasan emosional memiliki dampak positif. Namun, masih jarang ditemukan penelitian yang mengintegrasikan semua variabel ini dalam satu model yang komprehensif dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Oleh karena itu, studi ini diharapkan dapat menjawab kekurangan tersebut dengan menganalisis hubungan bersamaan, maka peneliti tertarik untuk meneliti

”Pengaruh *Role Ambiguity*, *Burnout*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Auditor?
2. Bagaimana Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Auditor?
3. Bagaimana Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor?
4. Bagaimana Kecerdasan Emosional dapat Memoderasi Pengaruh *Role*

Ambiguity Terhadap Kinerja Auditor?

5. Bagaimana Kecerdasan Emosional dapat Memoderasi Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Auditor?
6. Bagaimana Kecerdasan Emosional dapat Memoderasi Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Auditor.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Auditor.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor.
4. Untuk Mengetahui Kecerdasan Emosional dapat Memoderasi Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Auditor
5. Untuk Mengetahui Kecerdasan Emosional dapat Memoderasi Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Auditor
6. Untuk Mengetahui Kecerdasan Emosional dapat Memoderasi Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor

Dengan tercapainya tujuan-tujuan penelitian tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur akuntansi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kantor akuntan publik dalam meningkatkan kinerja auditor melalui pengelolaan faktor psikologis dan organisasi secara lebih efektif.

D. Manfaat Tujuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan ilmu pengetahuan tentang penerapan ilmu audit, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi menambah wawasan mengenai Pengaruh *Role Ambiguity*, *Burnout*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kinerja auditor yang berkaitan dengan Pengaruh *Role Ambiguity*, *Burnout*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi guna meningkatkan Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Sukrisno (2004), *Auditing Pemeriksaan oleh Kantor Akuntan Publik Jilid I Edisi Ketiga*, Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Agung Harsanto Eko Siswoyo & Lilis Sulistyani (2020) Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Of Marketing and Commerce*. Vol. 5. No. 1, 25-38
- Agung Rai I Gusti (2010) *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*, Jakarta: Grafindo
- Ahmad Bairizki (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*, Surabaya: Pustaka Aksara
- Ahmad Kamaluddin (2022). Kontribusi Regulasi Emosi Qur'ani Dalam Membentuk Perilaku Positif. *Cipta Media Nusantara (CPM)*
- Al. Tridhonanto & Beranda Agency (2010) *Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosional*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Andrew Joscha Sinaga. (2019). Pengaruh Tekanan Akuntabilitas dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Menggunakan Effort Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol. 8, No.1. 91-101
- Arens, A. A., Elder, R. J., dan Beasley, M. S. (2011). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Erlangga
- Aurora Dahniar & Eka Ariaty Arfah (2019). Moderasi Kecerdasan Emosional : Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. 2 No. 2, 135-137
- Ayu Fadila, Maidani dan Rinjani (2022) Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity* dan *Role Overload* Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi TSM*. Vol 2. No. 2, 931-946
- Baren Sipayung (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor*, Yogyakarta: Bintang Madani
- Baron, R.A. & Greenberg, 1. (1990). *Behaviour in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work*. 3ed. Allyn & Bacon. New York.
- Bernardin, H.J. (1993). *Human Resources Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill Book. Coy. Singapore.

- Darwin Warisi & Putri Ayu Lestari (2022) Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Journal Of Accounting Taxing and Auditing*. Vol. 3, No. 2, 17-26
- Dewi Ayu Nita Kharisma & I Ketut Budiarta. (2022). *Self Efficacy* dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit yang Di moderasi oleh Kecerdasan Emosional. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 32, No. 2. 423-436.
- Dewi, a. n. (2022). *Self efficacy* dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit yang di Moderasi Kecerdasan Emosional. *E-Jurnal Akuntansi [e-ISSN 2302-8556]*
- Dewi, P. P. (2018). Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Independensi, Etika Profesi dan Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*
- Dilla S. Kinari (2023). Burnout: Kirain Lelah Biasa, Ternyata Lelah Fisik, Mental, dan Emosional. Penerbit Anak Hebat Indonesia
- Dimas Bima Anggriawan, Ida Bagus Made Widiadnya dan Sapta Rini Widyawati (2022) Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 3. No. 2, 527-539
- Farah Nabilah, Yaya Sunarya dan Suherman (2020) Profil Kecerdasan Emosional. *Journal Of Innovative Counselling*. ISSN 2580-7153
- Feist, J., & Feist, G.J. (2010). Teori Kepribadian (Edisi 7). Jakarta: Salemba Humanika
- Goleman. (2015). Kecerdasan Emosional. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Goleman, D. (2002). *Working With Emotional Intelligence*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Haryanto. (2012). *Akuntansi Sektor Publik*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hek, T. K. (2021). Pengantar Statistika. Yayasan Kita Menulis
- Hendrik Sagita. (2023). Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity* Terhadap *Burnout* Dan Dampaknya Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Sosial dan Sains*. Vol, 3, No. 8, 780-794.
- I Gede Bhaskara Yudha, I Gede Cahyadi Putra, dan Made Edy Septian Santosa. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Jurnal Kharisma*. Vol, 3 No. 1, 357-367.

- Kadek Eta Gasendi, Nyoman Trisna Herawati, Anantawikrama (2019) Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor. Vol. 8. No. 2, 56-69
- Ladewi, Y., & Welly (2022) Metodologi Penelitian. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Laila Meliyandrie Indah Wardano & Syifa Ayu Hopsari (2022). *Religiosity, Burnout dan Work-Family Conflict*. Penerbit NEM
- Laras Fuji Utami & Fitri Yani Jalil. (2021) Auditor Burnout: Antecedent dan Konsensuensi. *Global Financial Accounting Journal*, Vol. 05, No. 02, 77-90.
- Lijan Poltak Sinabela (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara
- Lina (2023) *Role Stressors, Burnout, dan Kinerja Pekerjaan Eksplorasi Model dan Proposisi*. Konferensi Ilmiah Akuntansi. E-ISSN: 2987-6397
- Litania, Husaini, dan Nikmah. (2018) Pengaruh Konflik dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Fairness*. Vol, 8 No. 1. 49-64.
- Lubis, A. I. (2017) Akuntansi Keprilakuan Akuntansi Multiparadigma. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmud, M., Soetjipto, B. E., & Wardoyo, C. (2022). *The Influence of Professional Ethics and Emotional Intelligence Implementation on Auditor Performance*. *Journal of Social Science*. 3(3), 507–515.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M.A. (2018). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Meilda Wiguna. (2019). Pengaruh *Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitivitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 11, No. 2, 503-519.
- Merawati, L., & Ariska, N. (2018). Pengaruh Moral Reasoning, Skiptisme Professional Auditor, Tekanan Ketaatan Dan Self Efficacy Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Krisna : Kumpulan Riset Akuntansi*. Vol 10, No. 1.
- Mira Oktapia Lisa & Justinia Castellani. (2023). Pengaruh Role Ambiguity Dan Burnout Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Brainy*. Vol 4, No. 1, 48-54.

- Monica & Anggun Nilla (2018). Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, Pengalaman Auditor dan Skeptisisme Profesional Terhadap Audit. *Jurnal Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, P. 14
- Nita Hernita; Wulan Riyadi; Melia Wida Rahmayani (2024) *Role Ambiguity Terhadap Work Female Employee Melalui Job Stress*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 15. No. 1, 131-138
- Nur Laily Dewi Urip Wahyuni (2018), *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi Edisi Pertama*, Sidorwajo: Indomedia Pustaka
- Nurvita Marfu'ah, Sumardiyono dan Rachmawati Prihatina Fauzi (2024) Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja Pada Pegawai Perusahaan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 12. No. 2, 140-147
- Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha (2008). *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan Untuk HR Serta Organisasi yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Qumaini, A., & Aligarh, F. (2022). Pengaruh Pengalaman Audit, *Self Efficacy*, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan Terhadap Audit *Judgement*. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 3. No.1, 78-92
- Rai, I. G. A. (2010). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, Studi Kasus*. Jakarta: Selemba Empat.
- Rezki Aditya Kurniawan. (2019) Pengaruh Konflik Peran dan Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*. Vol. 3, No. 1. 52-61.
- Rosalina Alam (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologis, Aplikasi dan Penelitian*, Jogjakarta: Penerbit Kampus
- Sangkala, M., Abdelsatar, A., Salameh, M., Khalil, M., Jarrar, M., Ratna, A., & Dewi, S. (2018). *Effect of Accountability and Audit Knowledge on the Auditor Work Quality in Accounting Public Office Makassar*. *International Journal of Management and Applied Science*. 6, 2394–7926.
- Sintha Rumondang, Adam Zakaria, dan Diena Noviarini. (2022). Analisis Pengaruh *Self Efficacy*, Pengetahuan Auditor Dalam Mendeteksi Kekeliruan, dan Tekanan Ketaatan Terhadap Pemberian Audit Judgment. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan dan Auditing*, Vol. 3, No. 2, 402-420
- Suhayati, E. (2022). Auditor Workload and Its Implication on Auditor's Professional Ability. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 9 (1), 21–28.

Supinah (2022) Ketahanan Emosional Kemampuan yang Harus di miliki. Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia

Taruli Elisabeth Hutabarat , dan Y. Agus Bagus Budi N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Etika Profesional, *Knowledge* Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Jakarta. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*. Vol, 3, No. 1, 167-180.

Tulus Winarsunu (2008). Psikologi Keselamatan Kerja, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang

Util Siti Candra Sari (2017). Body Image. PT. Sahabat Alter Indonesia

Yulfanani Alfajar & Roziana Ainul Hidayat (2022) Dampak Kelelahan Mental (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Vol 3. No. 1, 16.