

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA AUDIT QUALITY PRACTICES DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Adia Adi Prabowo

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Email korespondensi: [adiaprabowo@ustjogja.ac.id](mailto:adiaprabowo@ustjogja.ac.id)

### Riwayat Artikel:

Diterima:

2 Juli 2023

Direvisi:

31 Desember 2023

Disetujui:

31 Desember 2023

Klasifikasi JEL:

M4

### Kata kunci:

*Burnout; personality characteristics; reduced audit quality practices; role conflicts; workloads.*

### Keywords:

*Burnout; personality characteristics; reduced audit quality practices; role conflicts; workloads.*

### Cara mensitasi:

Prabowo, A. A. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Audit Quality Practices dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 9(2), 253 - 262. DOI: 10.34204/jiafe.v9i2.8292



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *personality characteristics, workload, role conflict*, Terhadap *reduced audit quality practices* melalui *burnout* Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor KAP wilayah yogyakarta dengan Pengambilan sampel berjumlah 90 dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Untuk menganalisis hasil penelitian menggunakan analisis PLS-SEM dengan menguji pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout, role conflict dan personality characteristics* berpengaruh pada *reduced audit quality practices, personality characteristics dan role conflict* berpengaruh terhadap *burnout*, sedangkan *workload* tidak berpengaruh terhadap *burnout* dan terhadap *reduced audit quality practices, personality characteristics, role conflict, dan workload* berpengaruh terhadap *reduced audit quality practices* melalui *burnout*. Dengan demikian, kantor akuntan public harus dapat menciptakan suasana yang kondusif, mengelola permasalahan sosial, serta mengatur jam kerja untuk tetap menjaga atau meningkatkan kualitas audit.

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of personality characteristics, workload, and role conflict, on reduced audit quality practices through burnout as an intervening variable. This research uses quantitative descriptive, the population used in this research is employees who work in the KAP office in the Yogyakarta region. The sample size was 90 using a saturated sampling technique. To analyze the research results using PLS-SEM analysis by testing measurements (outer model) and structural models (inner model). This research shows that burnout, role conflict, and personality characteristics have an effect on reduced audit quality practices, personality characteristics, and role conflict have an effect on burnout, while the workload does not affect burnout and reduced audit quality practices, personality characteristics, role conflict, and workload affect reduced audit quality practices through burnout. Thus, public accounting firms must be able to create a conducive atmosphere, manage social problems, and regulate working hours to maintain or improve audit quality.*

## PENDAHULUAN

Auditor memiliki tanggung jawab untuk memeriksa laporan keuangan dan menawarkan pendapat tentang apakah pernyataan secara wajar mewakili, dalam semua hal yang material, bahwa perusahaan posisi keuangan pada tanggal tertentu. Dengan demikian, auditor berfungsi sebagai “penjaga gerbang penting dalam proses pelaporan keuangan”, dan berperan sebagai peran penting dalam berfungsinya pasar modal secara efektif di sekitar dunia (SEC, 2013). Akibatnya, segala sesuatu yang memiliki potensi untuk menurunkan kualitas audit keuangan menjadi perhatian manajemen, investor, regulator, perusahaan audit itu sendiri, dan pemangku kepentingan lainnya yang mungkin mengandalkan pendapat ini (Herrbach, 2001). Keterlibatan auditor dalam praktik kualitas audit yang dikurangi (RAQP) memiliki potensi itu. Ini adalah milik kita anggapan bahwa, ceteris paribus, semakin tinggi tingkat resiliensi seseorang, yaitu kemampuan untuk bertahan dalam kondisi stres, semakin kecil kemungkinannya seseorang akan terlibat dalam perilaku audit disfungsi ini. Dengan demikian, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji proposisi bahwa resiliensi seseorang tingkat dikaitkan dengan perubahan kecenderungan untuk terlibat dalam RAQP.

Motivasi utama kami adalah untuk menentukan apakah individu yang sangat tangguh melaporkan tingkat yang lebih rendah dari perilaku audit disfungsi – dengan mempertimbangkan memperhitungkan pengaruh simultan dari stresor peran dan faktor lain yang dapat diidentifikasi faktor. Individu yang sangat tangguh adalah mereka yang memiliki keterampilan dan kapasitas untuk bangkit kembali dan tetap produktif dalam menghadapi kesulitan. Hal ini didasarkan pada gagasan bahwa ketahanan adalah karakteristik yang dipelajari, yang dapat ditingkatkan melalui tempat kerja intervensi. Taktik ini sampai sekarang luput dari perhatian yang signifikan di literatur stres akuntansi dan oleh mereka yang bertanggung jawab untuk memperbaiki lingkungan kerja akuntan publik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Smith & Emerson (2017) menunjukkan bahwa tingkat ketahanan yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat yang dilaporkan lebih rendah RAQP, serta penurunan stress kerja dan kecenderungan kelelahan. Data juga menunjukkan bahwa pengurangan praktik kualitas audit masih merupakan masalah serius bagi profesi, tetapi juga mengidentifikasi cara-cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dapat mengurangi kejadiannya. Berasal dari temuan ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait dengan karakteristik pribadi, konflik peran, beban kerja dan kelelahan sebagai mediator, dan RAQP sebagai variabel terikat.

## KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Hubungan antara Burnout terhadap Reduced Audit Quality Practices

Almer, E., & Kaplan (2002) menemukan bahwa stressor seperti beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja pada karyawan ataupun auditor. Sweeney, J., & Summers (2002) mengidentifikasi ada hubungan antara kesibukan musim beban kerja dan kelelahan. Persellin, J., Schmidt, J., & Wilkins (2015) juga meneliti bahwa ada hubungan positif antara kelelahan dengan kualitas audit.

**H<sub>1</sub> : Hubungan antara Burnout terhadap Reduced Audit Quality Practices Berpengaruh positif.**

### Hubungan antara Personality characteristics terhadap Burnout

Karakteristik personal merupakan bagaimana cara seseorang dalam melihat objek tertentu dan menafsirkan apa yang dilihatnya berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja di organisasi serta cakupan karakteristik personal yang berupa sifat demografis dan karakteristik psikologis (Robbins, S. P., & Judge, 2014). Hal ini sejalan dengan teori harapan dimana seseorang akan termotivasi ketika yakin bahwa apa yang dia lakukan ini sesuai dengan apa yang mereka bayangkan. Fokus dari teori ini pada hubungan usaha-kinerja, kinerja-penghargaan, dan penghargaan tujuan pribadi (Vroom, 1994). Teori ini sejalan dengan penelitian Burnout yang ditinjau dari Big Five

Factors Personality. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa pegawai yang mengalami Burnout tinggi adalah pegawai yang memiliki karakter neuroticism, openness to experience, extraversion, dan conscientiousness (Hardiyanti, 2013). Karakteristik personal yang menggunakan data mengenai umur dan pendidikan juga dilakukan dan memperoleh hasil bahwa umur dan pendidikan berpengaruh terhadap kemunculan Burnout dalam diri individu (Haryanto, T., & Sriwidodo, 2009).

**H<sub>2</sub> : Hubungan antara Personality characteristics terhadap Burnout Berpengaruh Positif**

#### **Hubungan Personality characteristics terhadap reduced audit quality practices**

Auditor dengan karakteristik pribadi yang baik akan memiliki tingkat kecenderungan yang rendah dalam melakukan Reduced Audit Quality Perilaku. Auditor dengan karakteristik pribadi yang baik akan memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap bisnisnya sendiri dan sikap kompetitif yang lebih tinggi dalam melaksanakan audit, mereka akan memiliki keyakinan bahwa kesuksesan hanya dapat dicapai dengan kerja keras dan sikap kompetitif yang tinggi (Fisher, 2001). Sebaliknya, mereka juga percaya bahwa upaya yang rendah akan berhasil membawa mereka ke dalam kegagalan. Sikap seperti ini membuat auditor memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk melakukan Reduced Audit Quality Perilaku. Penelitian yang dilakukan oleh (Anis Rachma Utary, 2017) memperoleh hasil bahwa karakter individu yang baik atau tingkat yang lebih tinggi karakter pribadi auditor secara signifikan dapat menurunkan kemungkinan berkurangnya perilaku kualitas audit.

**H<sub>3</sub> : Personality characteristics terhadap reduced audit quality practices berpengaruh positif.**

#### **Hubungan Role Conflict terhadap Burnout**

*Role conflict* merupakan suatu konflik yang muncul dikarenakan adanya beberapa perintah/ peran yang dilaksanakan secara bersamaan sehingga dalam pelaksanaannya mengabaikan perintah/ peran yang lainnya. Konflik peran dapat menimbulkan ketidak nyamanan/ kejenuhan dalam bekerja (*burnout*), sehingga menimbulkan perilaku-perilaku menyimpang yang dapat memicu adanya *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh (Asri, 2021) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara Role Conflict terhadap Burnout.

**H<sub>4</sub> : Role Conflict terhadap Burnout berpengaruh positif.**

#### **Hubungan Role Conflict terhadap Reduced Audit Quality Practices**

Terjadinya konflik peran akan meningkatkan kecemasan saat melakukan tugas auditor. Peran terjadi ketika penyaji peran terlibat dalam dua atau lebih banyak kegiatan yang saling bertentangan secara bersamaan. Menurut (Wiratama et. All, 2019), konflik peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan kualitas audit.

**H<sub>5</sub> : Role Conflict terhadap Reduced Audit Quality Practices berpengaruh positif.**

#### **Hubungan Workload terhadap Burnout**

Menurut klasifikasi (Cheng HY, Huang PR, Li, 2011), Beban kerja tanpa melebihi batas kemampuan pribadi sering dianggap sebagai sumber stres yang menantang. Dengan kata lain, Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan karyawan dengan efek positif (Guardado, 2011). Di dalam kasus, Beban kerja sering didiskusikan dengan kelelahan. Beban kerja juga mengungkapkan hubungan dekat dengan Kelelahan (Klusmann U, Kunter M, Voss T, 2012). (Ksenia Zheltoukhova, 2012) menunjukkan beban kerja sebagai reaksi kegugupan, kecemasan, frustrasi, menekan, atau gangguan ketika melebihi kemampuan pribadi dan menyebabkan ancaman. Reaksi seperti itu mengubah kondisi fisik dan mental normal seseorang, mengubah perilaku, dan membakar habis orang. (Deepak BA, 2013) menganggap bahwa risiko beban kerja yang berlebihan mengakibatkan rendahnya emosi seorang karyawan,

menunda pekerjaan, suasana tim yang rendah, dan tidak mau mematuhi aturan yang selanjutnya mempengaruhi kinerja organisasi. (Xiaoming dkk., 2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Workload ini berpengaruh signifikan terhadap Burnout.

**H<sub>6</sub> : Workload terhadap Burnout berpengaruh positif**

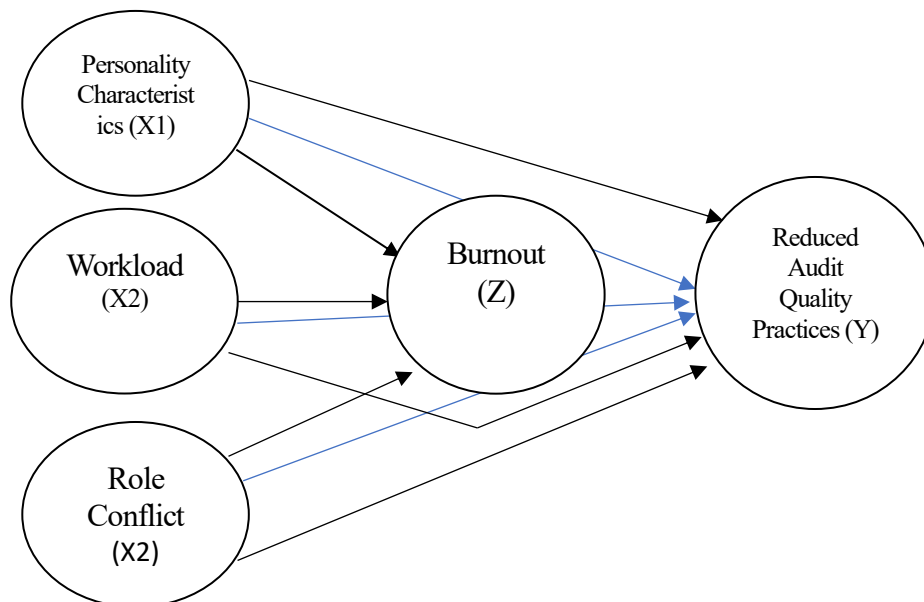
#### **Hubungan Workload dengan Reduced Audit Quality Practices**

Beban kerja adalah seberapa besar kapasitas individu dibutuhkan untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang terbatas. Beban kerja menunjukkan beban kerja yang dihadapi oleh seorang auditor. Beban kerja bisa dilihat dari jumlah klien yang harus ditangani oleh auditor atau terbatasnya waktu yang tersedia untuk melakukan proses audit. Proses audit selama beban kerja akan menghasilkan kualitas audit yang lebih rendah daripada tanpa beban kerja tekanan karena diduga tinggi beban kerja akan menyebabkan kelelahan bagi auditor, mengurangi konservatisme dan kemampuan auditor untuk menemukan atau melaporkan kesalahan atau pelanggaran dan penyimpangan terkandung dalam laporan keuangan. Juga, itu bisa meningkatkan risiko audit seperti yang tercermin dari auditor ketidakmampuan untuk secara akurat mendeteksi kemungkinan penipuan praktik seperti manajemen laba. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh (Amna, 2015; Setiawan W., 2011) yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif antara Workload dengan Reduced Audit Quality Practices.

**H<sub>7</sub> : Workload dengan Reduced Audit Quality Practices berpengaruh positif.**

#### **Hubungan Personality characteristics terhadap reduced audit quality practices Melalui Burnout sebagai Variabel Intervening**

**H<sub>8</sub> : Hubungan Personality characteristics terhadap reduced audit quality practices Melalui Burnout sebagai Variabel Intervening berpengaruh positif.**



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

**Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner yang disebar	90
Kuesioner yang kembali	90
Kuesioner yang diisi tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat diolah	90

**Hubungan Role Conflict terhadap Reduced Audit Quality Practices Melalui Burnout sebagai Variabel Intervening**

**H<sub>9</sub> : Hubungan Role Conflict terhadap Reduced Audit Quality Practices Melalui Burnout sebagai Variabel Intervening berpengaruh positif.**

**Hubungan Workload dengan Reduced Audit Quality Practices Melalui Burnout sebagai Variabel Intervening**

**H<sub>10</sub> : Hubungan Workload terhadap Reduced Audit Quality Practices Melalui Burnout sebagai Variabel Intervening berpengaruh positif.**

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini mengambil populasi dari karyawan yang bekerja di KAP wilayah Yogyakarta dan memperoleh sampel berjumlah 90 sampel. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner yang berlokasi di kantor KAP wilayah Yogyakarta. Untuk menganalisis hasil penelitian menggunakan analisis PLS-SEM dengan menguji pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*).

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Uji Validitas Konvergen**

Hasil uji validitas konvergen dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2. Berdasarkan data pada table 2 memperoleh hasil nilai outer loading (*cross loading*) diatas 0.60. Dengan hasil uji ini maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki validitas konvergen yang baik.

##### **Validitas Diskriminan**

Hasil uji validitas diskriminan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3. Table 4 dapat disimpulkan bahwa nilai dari VAVE memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan hasil nilai AVE, dapat dilihat dari variable burnout, pc, raqp, rc, workload memiliki nilai AVE dari rentan nilai 0,687 sampai dengan 0,874, sedangkan pada VAVE memiliki rentan nilai dari 0.829 sampai dengan 0.934, maka dapat disimpulkan seluruh variable dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Nilai Cross Loading

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

Tabel 3. Nilai Correlations of Latent Variable

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

### Pengujian Hipotesis

Hasil dari pengolahan data disajikan pada Tabel 5. Variabel Personality characteristics terhadap Burnout memperoleh hasil yaitu T statistik  $> t\text{-tabel}$  ( $2,728 > 1,987$ ) dan P Values ( $0,007 < \text{sig } 5\%$ ). Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan hipotesis antara Personality characteristics terhadap *burnout* berpengaruh positif. Teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku individu yang disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Karakteristik personal merupakan bagaimana cara orang dalam memandang sebuah objek tertentu dan mencoba menafsirkannya menurut pandangan dirinya. Karakteristik personal merupakan faktor intrinsik dalam teori atribusi ini. Auditor dengan tingkat karakteristik personal buruk akan meningkatkan perasaan Burnout dalam dirinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hardiyanti, 2013; Haryanto, T., & Sriwidodo, 2009) yang mengatakan bahwa Personality characteristics berpengaruh positif terhadap Burnout.

Hasil uji pada Hipotesis Personality characteristics terhadap reduced audit quality practices yaitu T statistik  $> t\text{-tabel}$  ( $2,516 > 1,987$ ) dan P Values ( $0,012 < \text{sig } 5\%$ ). Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan hipotesis antara Personality characteristics terhadap reduced audit quality practices berpengaruh positif. Auditor dengan karakteristik pribadi yang baik akan memiliki tingkat kecenderungan yang rendah dalam melakukan Reduced Audit Quality Perilaku. Auditor dengan karakteristik pribadi yang baik akan memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap bisnisnya sendiri dan sikap kompetitif yang lebih tinggi dalam melaksanakan audit, mereka akan memiliki keyakinan bahwa kesuksesan hanya dapat dicapai dengan kerja keras dan sikap kompetitif yang tinggi (Fisher, 2001). Sebaliknya, mereka juga percaya bahwa upaya yang rendah akan berhasil membawa mereka ke dalam kegagalan. Sikap seperti ini membuat auditor memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk melakukan Reduced Audit Quality Perilaku. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widyowati, 2013) yang menyatakan bahwa auditor dengan baik karakteristik pribadi akan memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk melakukan reduced audit quality.

Tabel 4. Nilai AVE dan Akar AVE

Nama Variabel	(AVE)	$\sqrt{\text{AVE}}$	keterangan
<b>BURNOUT</b>	<b>0,772</b>	0,879	valid
<b>PC</b>	<b>0,874</b>	0,934	valid
<b>RAQP</b>	<b>0,739</b>	0,860	valid
<b>RC</b>	<b>0,687</b>	0,829	valid
<b>WORKLOAD</b>	<b>0,766</b>	0,875	valid

Tabel 5. Hasil *Path Coeffisiens*

	Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	BURNOUT -> RAQP	-0,344	2,453	<b>0,015</b>	Diterima
H2	PC -> BURNOUT	0,364	2,728	<b>0,007</b>	Diterima
H3	PC -> RAQP	0,359	2,516	<b>0,012</b>	Diterima
H4	RC -> BURNOUT	0,421	3,492	<b>0,001</b>	Diterima
H5	RC -> RAQP	0,770	6,288	<b>0,000</b>	Diterima
H6	WORKLOAD -> BURNOUT	0,164	1,564	<b>0,008</b>	Diterima
H7	WORKLOAD -> RAQP	-0,124	1,559	<b>0,000</b>	Diterima
H8	PC -> BURNOUT -> RAQP	-0,125	1,540	<b>0,124</b>	Tidak
H9	RC -> BURNOUT -> RAQP	-0,145	2,414	<b>0,016</b>	Diterima
H10	WORKLOAD -> BURNOUT -> RAQP	-0,056	1,457	<b>0,146</b>	Tidak

Variabel Role Conflict terhadap Burnout mendapatkan hasil nilai yaitu T statistik > t-tabel (3,492>1.987) dan P Values (0.001) < sig 5%. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan hipotesis antara role conflict terhadap Burnout berpengaruh positif. Peran konflik berhubungan dengan kelelahan emosional (burnout), pada tingkat dukungan organisasi yang rendah hubungan tersebut dapat dirasakan, tetapi pada tingkat dukungan organisasi tinggi, hubungannya tidak dapat dirasakan. Jadi role conflict berpengaruh positif terhadap burnout. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asri, 2021) yang memperoleh hasil bahwa ada hubungan positif antara role conflict terhadap burnout.

Hasil uji pada hipotesis Role Conflict terhadap Reduced Audit Quality Practices yaitu T statistik > t-tabel (6,288>1.987) dan P Values (0.000) < sig 5%. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan hipotesis antara Role Conflict terhadap Reduced Audit Quality Practices berpengaruh positif. Menurut (Wiratama dkk., 2019), dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit. Konflik peran terjadi ketika seseorang memiliki banyak peran yang saling bertentangan, atau peran tunggal posisi memiliki ekspektasi potensial yang bertentangan. Setiap peran menunjukkan identitas yang menetapkan siapa dan bagaimana karyawan harus berperilaku dalam keadaan tertentu.

Workload terhadap Burnout memperoleh hasil yaitu T statistik < t-tabel (1,564 < 1.987) dan P Values (0.118) > sig 5%. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan hipotesis antara Workload terhadap Burnout Tidak berpengaruh. Beban kerja tanpa melebihi batas kemampuan pribadi sering dianggap sebagai sumber stres yang menantang. Dengan kata lain, Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan karyawan dengan efek positif Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yang Xiaoming dkk., 2014) yang mengidentifikasi adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari workload terhadap burnout.

Variabel Workload terhadap Reduced Audit Quality Practices yaitu T statistik < t-tabel (1,559 < 1.987) dan P Values (0.000) > sig 5%. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan hipotesis antara Workload terhadap Reduced Audit Quality Practices Berpengaruh positif. Beban kerja menunjukkan beban kerja yang dihadapi oleh seorang auditor. Beban kerja bisa dilihat dari jumlah klien yang harus ditangani oleh auditor atau terbatasnya waktu yang tersedia untuk melakukan proses audit. Proses audit selama beban kerja akan menghasilkan kualitas audit yang lebih rendah daripada tanpa beban kerja tekanan karena diduga tinggi beban kerja akan menyebabkan kelelahan bagi auditor, mengurangi konservatisme dan kemampuan auditor untuk menemukan atau melaporkan kesalahan atau pelanggaran dan penyimpangan



terkandung dalam laporan keuangan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Amna, 2015; Setiawan W., 2011) yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif antara Workload dengan Reduced Audit Quality Practices.

Variabel Personality characteristics terhadap Reduced Audit Quality Practices melalui variabel Burnout yaitu  $T \text{ statistik} < t\text{-tabel}$  ( $1,540 < 1,987$ ) dan  $P \text{ Values}$  ( $0,124 > \text{sig } 5\%$ ). Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan hipotesis antara hipotesis Personality characteristics terhadap Reduced Audit Quality Practices melalui variabel Burnout Tidak berpengaruh. Sedangkan Hasil uji pada Hipotesis Role Conflict terhadap Reduced Audit Quality Practices melalui variabel Burnout yaitu  $T \text{ statistik} > t\text{-tabel}$  ( $2,414 > 1,987$ ) dan  $P \text{ Values}$  ( $0,016 > \text{sig } 5\%$ ). Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan hipotesis antara hipotesis Role Conflict terhadap Reduced Audit Quality Practices melalui variabel Burnout berpengaruh signifikan. Dan Hasil uji pada hipotesis Workload terhadap Reduced Audit Quality Practices melalui variabel Burnout yaitu  $T \text{ statistik} > t\text{-tabel}$  ( $1,457 > 1,987$ ) dan  $P \text{ Values}$  ( $0,146 > \text{sig } 5\%$ ). Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan hipotesis antara hipotesis Workload terhadap Reduced Audit Quality Practices melalui variabel Burnout Tidak berpengaruh.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa workload, burnout, Personality characteristics dan role conflict berpengaruh signifikan terhadap Reduced Audit Quality Practices. Pada Variable lain yaitu Personality characteristics, role conflict, dan workload berpengaruh pada burnout. Saat menguji melalui terhadap variable Reduced Audit Quality Practices melalui Burnout hanya role conflict yang berpengaruh signifikan, sedangkan variable Personality characteristics dan workload tidak berpengaruh. Implikasi dari hasil penelitian ini bagi kantor Akuntan Publik dan pembuat kebijakan bahwa perlu mengelola peran penting dalam praktik kualitas audit demi membuat kualitas audit dalam KAP. Dalam meningkatkan kualitas audit ini perlu memperhatikan factor factor yang mempengaruhi dalam praktik kualitas audit, KAP juga harus bisa membuat semangat kerja supaya kelelahan dalam bekerja akan berkurang dan mendorong karyawan bisa meningkatkan kualitas pekerjaan dan kualitas audit. keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak bisa bertemu langsung dengan semua karyawan sehingga hanya lewat online. Harapannya untuk peneliti selanjutnya bisa lebih jauh lagi dalam meneliti terkait Praktik Kualitas Audit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almer, E., & Kaplan, S. (2002). The Effects Of Flexible Work Arrangements On Stressors, Burnout, And Behavioral Job Outcomes In Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14, 1–34.
- Amna, S. (2015). Pengaruh Workload, Auditor Spesialisasi Industri Dan Audit Tenure Terhadap Kualitas Audit Dengan Komite Audit Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Anis Rachma Utary. (2017). Could Auditor's Personal Characteristics Reduce Audit Quality? A Survey of Government Auditors in Eastern Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 9(4).
- Asri, M. (2021). *Pengaruh Role Conflict dan Role Ambiguity terhadap Burnout Dengan Cyberloafing sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Kantor Inspektorat Gowa*.
- Cheng HY, Huang PR, Li, H. J. (2011). Employment insecurity, workplace justice and employees' burnout in Taiwanese employees: A validation study. *Int J Behav Med*, 18(4), 391–401.
- Deepak BA. (2013). *Work related musculoskeletal disorders among hospital nurses in rural Maharashtra, India: A multi centre survey*. *Int J Res*.
- Fisher, R. (2001). Role stress, the type a behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research In Accounting*, 12, 143–170.
- Guardado. (2011). Professional Liability Insurance Indemnity and Expenses, Claim Adjudication, and Policy

- Limits, 2000-2009. *Policy Research Perspectives*.
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout Dintinjau Dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343–360.
- Haryanto, T., & Sriwidodo, U. (2009). Pengaruh Karakteristik Personal, Karakteristik Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 3, 17–24.
- Herrbach, O. (2001). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *The European Accounting Review*, 10, 787–802.
- Klusmann U, Kunter M, Voss T, B. J. (2012). Emotional exhaustion and job satisfaction of beginning teachers: The role of personality, educational experience and professional competence. *Zeitschrift Fur Padagogische Psychologie*, 26(4), 275–290.
- Ksenia Zheltoukhova. (2012). *Taking the Strain: The Impact of Musculoskeletal Disorders on Work and Home Life*.
- Persellin, J., Schmidt, J., & Wilkins, M. S. (2015). *Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and the auditing profession*. Available online at <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2534492>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (14th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan W., L. dan F. (2011). Pengaruh Workload dan Spesialisasi Auditor terhadap Kualitas Audit dengan Kualitas Komite sebagai Variabel Pemoderasi. *Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 8(1), 36–53.
- Smith, K. J., & Emerson, D. J. (2017). Advances in Accounting An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. *Advances in Accounting*, April, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2017.04.003>
- Sweeney, J., & Summers, S. (2002). The Effect Of The Busy Season Workload On Public Accountants' Job Burnout. *Behavioral Research In Accounting*, 14, 223–245.
- Vroom, V. H. (1994). *Work and Motivation*. New Jersey: Willey.
- Widyowati, M. P. (2013). Analisis Pengaruh Karakteristik Internal Pada Auditor Eksternal Terhadap Praktik Pengurangan Kualitas Audit. *Skripsi*. Universitas Jember.
- Xiaoming, Y., Ma, B-J., Chang, C. L., and Shieh, C-J. (2014). Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study. *Kamla-Raj*, 8(2), 229–237.