



**BRPKM**

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



## **Pengaruh Mindfulness Dalam Memoderasi Job Demand & Role Stress Terhadap Burnout Pada Auditor Eksternal**

Ambar Tyasella Pangestu & Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si., Psikolog

Departemen Psikologi, Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

*Role stress* merupakan perasaan tertekan yang dirasakan seseorang ketika memiliki peran yang tidak jelas di tempat kerjanya, perasaan tersebut dapat berupa beban kerja yang cenderung berat. Adapun *job demand*, mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya atau keterampilan fisik dan/atau psikologis seseorang. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh dari *mindfulness* dalam memoderasi *role stress* dan *job demand* terhadap *burnout* pada auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang beroperasi di DKI Jakarta. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis terhadap data menggunakan Jamovi versi 2.3.9. dan teknik analisis regresi linear *moderated regression analysis*. Hasil penelitian didapatkan bahwa *role stress* berhubungan positif dengan *burnout* ( $R^2 = 0.519$ ); *job demand* berhubungan positif dengan *burnout* ( $R^2 = 0.323$ ), *mindfulness* sebagai prediktor berpengaruh negatif terhadap *burnout*, tetapi tidak mampu memoderasi atau memperlemah hubungan antara *role stress* dan *job demand* terhadap *burnout* secara signifikan ( $p > 0.05$ ).

**Kata Kunci:** *Mindfulness, burnout, role stress, job demand, auditor.*

### **ABSTRACT**

*Role stress* is a feeling of pressure that a person feels when he has an unclear role at work, this feeling can be in the form of a workload that tends to be heavy. As for *job demands*, refers to the physical, psychological, social, or organizational aspects of a job that require a person's physical and/or psychological effort or skill. This study was conducted to see how the effect of *mindfulness* in moderating *role stress* and *job demand* on *burnout* for external auditors who work in Public Accounting Firms operating in DKI Jakarta. The research was conducted using a quantitative approach with data analysis using Jamovi version 2.3.9. and the technique of linear regression analysis is *moderated regression analysis*. The results showed that *role stress* was positively related to *burnout* ( $R^2 = 0.519$ ); *job demand* was positively related to *burnout* ( $R^2 = 0.323$ ), *mindfulness* as a predictor had a negative effect on burnout, but was unable to moderate or weaken the relationship between *role stress* and *job demand* significantly ( $p > 0.05$ ).

**Keywords:** Mindfulness, burnout, role stress, job demand, auditor.

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp,

\*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: [dewi.suminar@psikologi.unair.ac.id](mailto:dewi.suminar@psikologi.unair.ac.id)



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

## PENDAHULUAN

Auditor eksternal adalah seorang independen yang bertugas untuk memeriksa, mengevaluasi, dan menyajikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan yang diaudit sesuai dengan proses yang dilakukan secara sistematis (Agoes, 2014). Auditor merupakan suatu profesi yang dituntut untuk memiliki ketelitian kerja yang tinggi sebagai bukti kualitas performanya dalam mengaudit informasi historis keuangan perusahaan (Divianto, 2011; Kusuma & Damayanthi, 2020). Dalam pekerjaannya, mereka dihadapkan dengan jumlah beban kerja yang tinggi dengan tenggat waktu yang ketat (Miller, dkk., 1988 dalam Wiratama, dkk., 2019). tuntutan kerja mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya atau keterampilan fisik dan/atau psikologis (kognitif dan emosional) yang berkelanjutan, seperti tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak mendukung, dan interaksi yang menuntut secara emosional dengan klien (Bakker, dkk., 2007). Bakker, dkk. (2003) menempatkan *job demand* sebagai prediktor dari burnout. Dalam penelitian tersebut, job demand berdampak positif pada burnout.

Salah satu tugas auditor dalam menjalankan profesinya yaitu untuk menyediakan sebuah informasi yang sangat berguna bagi publik untuk suatu pengambilan keputusan ekonomi. Auditor harus memiliki integritas, kemandirian (independen), dan bebas dari semua kepentingan dengan kemampuan teknis dan profesionalisme yang harus selalu dijaga dalam menempatkan aspek moralitas ditempat yang tertinggi. Ini menyebabkan auditor memiliki tingkat stress yang tinggi, sebagaimana tertera dalam penelitian Miller et al. (1988) dalam Wiratama, dkk., (2019) yang menunjukkan bahwa profesi auditor merupakan salah satu dari sepuluh profesi dengan tingkat stress tertinggi di Amerika Serikat. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa lebih dari 50% auditor mengaku telah terlibat dalam perilaku yang dianggap sebagai perilaku disfungsi sebagai akibat dari *burnout* (Coram, Ng, & Woodliff, 2003; Donnelly, Quirin, & O'Bryan, 2003; Raghunathan, 1991; Smith & Emerson, 2017 dalam Shibail, 2018). Di Indonesia pun, hal ini tidak terelakkan. Tingkat stres yang tinggi selalu dihubungkan dengan profesi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (Sihombing, 2020).

Sepanjang literatur akuntansi, tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tekanan waktu secara konsisten telah dikaitkan dengan tingkat stres yang tinggi. Literatur praktisi juga mencirikan beban kerja yang berlebihan, lembur yang tidak diinginkan, dan tekanan waktu sebagai sumber utama organisasi stres dalam akuntan publik. Apabila tidak berhasil dihadapi dengan baik, maka mereka akan mengalami *burnout*, yaitu suatu kondisi di mana seseorang menderita kelelahan emosional, penurunan prestasi pribadi, dan depersonalisasi sebagai wujud tanggapan negatif dari *psychological distress* yang diakibatkan oleh tekanan atau tuntutan kerja (Freudenberger, 1974; Kalbers, dkk. 2005; Maslach & Jackson 1981; Maslach, 1982; Cordes & Dougherty, 1993). *Burnout* dapat berimbas buruk tidak hanya bagi auditor itu sendiri, tetapi juga bagi kantor akuntan publik (KAP) tempatnya bekerja. Tidak semua auditor mampu mengendalikan stress yang mereka alami. Auditor yang tidak dapat mengendalikan *role stress*-nya, yaitu hal-hal yang menjadi stresor dalam pekerjaannya, dapat mengalami kondisi *job burnout* yang kemudian menimbulkan ketidakefektifan dalam audit keuangan perusahaan berupa dorongan pada auditor untuk melakukan *reduced audit quality practices* (RAQP).

*Mindfulness* adalah suatu kondisi di mana individu terlibat secara aktif, sadar, dan sengaja mengamati peristiwa, pengalaman, maupun emosi yang terjadi pada saat ini tanpa berlarut-larut dan melakukan penilaian (Kabat-Zinn (1994) dalam Reid (2009); Luken & Sammons, 2016; Brown & Ryan, 2003; Snyder dan Lopez, 2002) Adapun durasi, frekuensi, intensitas, dan kecenderungan seseorang untuk berada dalam kondisi *mindful* dapat ditingkatkan melalui latihan (Jamieson & Tuckey, 2016). Konsep *mindfulness* berlaku dalam konteks yang sangat luas, termasuk konteks pekerjaan. Bahkan, *mindfulness* dalam ruang kerja (*workplace mindfulness*) sedang menjadi tren dan menjadi perhatian

bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan *mindfulness* merupakan salah satu hal yang diharapkan dapat membantu karyawan mengontrol stress yang dialami agar mereka tetap dapat fokus dan produktif dalam pekerjaannya (Anderson, 2020). Ketika bekerja dengan penuh perhatian, karyawan harus fokus pada saat ini. Karyawan harus mampu memperhatikan peristiwa eksternal dan reaksi internal terhadap peristiwa tersebut tanpa terjebak dalam pikiran dan perasaan yang terkait. Mereka harus dapat mengatur pengalaman afektif dan fisiologis mereka, dan berusaha untuk tidak membuat kesalahan yang timbul akibat pemrosesan kognitif (Brown, dkk., 2007). Maka, sebagai suatu keterampilan, *mindfulness* dapat membantu individu agar memiliki kesadaran dan tidak bersikap reaktif akan apa yang terjadi saat ini, sehingga mampu mengatasi perasaan tertekan dan menciptakan kesejahteraan diri (Germer, dkk., 2013).

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang di atas, auditor menghadapi *role stress* dan *job demand* dalam pekerjaannya. *Role stress* yang dihadapi auditor mencakup *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload*. Sementara itu, *job demand* yang dihadapi berupa *job shift*, *work pace & load*, *job content*, dan *job control*. Kedua hal ini merupakan prediktor dari *burnout* yang dirasakan oleh auditor. Sehingga, penelitian ini adalah melihat pengaruh *mindfulness* sebagai variabel moderator antara *role stress* dan *job demand* terhadap *job burnout* pada auditor eksternal di DKI Jakarta.

## METODE

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah tipe penelitian yang digunakan untuk menguji teori dengan menguji korelasi antarvariabel. Secara umum, variabel diukur dengan instrumen yang akan menghasilkan data numerik, sehingga dapat dianalisis dengan prosedur statistik (Creswell, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang beroperasi di DKI Jakarta. Penelitian ini akan mengambil sampel dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) yang berada di Indonesia, termasuk yang berafiliasi dengan kantor akuntan publik internasional. Jumlah minimum sampel ditentukan dengan melihat *effect size* pada penelitian-penelitian terdahulu. Melalui perangkat lunak *G\*Power*, terhitung dengan nilai korelasi  $\rho H_1 = 0.5$ ; nilai signifikansi  $\alpha = 0.05$ , power = 0.80, dan nilai korelasi  $\rho H_0 = 0$ , hasil kalkulasi menunjukkan sampel minimum penelitian ini adalah 24 auditor eksternal.

Aspek FFMQ secara selektif terlibat dalam regulasi emosi, kontrol perhatian, dan kesadaran diri (Zhuang, dkk., 2017). Tes original instrumen terdiri dari 39 item yang mengukur kelima aspek *mindfulness* (Baer, 2004). Gu, dkk. (2016) mengembangkan tes Baer menjadi versi tes yang lebih pendek, yaitu FFMQ-SF atau FFMQ-15 yang memiliki 15 item dari kuesioner FFMQ yang asli dan direkomendasikan untuk kuesioner yang membutuhkan item lebih sedikit. Mengingat auditor memiliki keterbatasan waktu dan kelelahan kerja, FFMQ-15 dipilih dalam kuesioner ini. Tanggapan dalam skala dibuat pada Skala Likert 5 poin. Skor total didapatkan dengan menjumlahkan item secara langsung (*direct scoring*) di mana item diberi skorsesuai dengan nilai Likert (misalnya 1 akan menambahkan skor 1 dan 4 menambahkan nilai 4) dan membalikkan skor (*reverse scoring*) beberapa item lainnya, di mana item dinilai secara terbalik. Skor total dari kuesioner ini memberikan perkiraan di mana atau sejauh mana individu berada dalam hal perhatian dan kesadaran diri (Baer, dkk., 2004).

Adapun dalam penelitian ini, pengambilan data yang dilakukan untuk penelitian ini dilakukan menggunakan data primer dengan instrumen kuesioner, Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan instrumen *Five Facet Mindfulness Questionnaire* (FFMQ),

instrumen *Maslach's Job Burnout Inventory* (MBI), instrumen *Role Stress*, dan instrumen *Job Demand*. Skala pengukuran yang digunakan pada kedua kuesioner penelitian ini adalah skala likert. Instrumen kuesioner dibuat dalam bentuk google form dan disebarakan kepada sampel melalui website *Linkedin.com*, media sosial Instagram dan Twitter dengan mengumumkan serta mengirimkan pesan langsung kepada auditor. Kuesioner akan terdiri dari informed consent, identitas responden, skala FFMQ, skala role stress, skala job demand, dan skala MBI.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, dikarenakan teknik analisis data kuantitatif dapat digunakan untuk melihat gambaran pengaruh antar variabel. Dalam menganalisa data, digunakan Cronbach Alpha dengan aplikasi Jamovi 2.3.9 untuk melihat validitas dan reliabilitas butir soal saat dilakukannya uji coba instrumen. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Analisis ini untuk mengetahui bagaimana prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel tersebut. Adapun Moderated Regression Analysis (MRA) meninjau sejauh mana variabel moderator memoderasi variabel X dan Y.

## HASIL PENELITIAN

Analisis statistik deskriptif dilakukan terhadap keempat variabel: role stress, job demand, mindfulness, dan burnout. Hasil yang didapatkan melalui statistik deskriptif adalah nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), standar deviasi, nilai minimal, dan nilai maksimal.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Role Stress	Job Demand	Mindfulness	Burnout
N	95	95	95	95
Mean	47.2	44.0	51.1	36.9
Median	47	44	51	35
Standard deviation	12.1	7.29	6.66	10.6
Minimum	22	22	37	17
Maximum	82	58	66	60

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang diolah di seluruh variabel berjumlah 95 auditor eksternal. Pada variabel role stress, rata-rata nilai adalah 47.2 dengan titik tengah 47. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa adanya penyebaran sebesar 12.1 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai role stress. Nilai minimum pada variabel ini adalah 22. Artinya, terdapat responden yang menjawab tidak pernah/sangat jarang mengalami role stress. Sementara itu, nilai maksimum 82 mengartikan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat sering/selalu mengalami role stress.

Pada variabel job demand, rata-rata nilai adalah 44.0 dengan titik tengah 44. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa adanya penyebaran sebesar 7.29 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai job demand. Nilai minimum pada variabel ini adalah 22. Artinya, terdapat responden yang menjawab tidak pernah/sangat jarang mengalami job demand. Sementara itu, nilai maksimum 58 mengartikan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat sering/selalu mengalami pernyataan yang terdapat dalam alat ukur job demand.

Pada variabel mindfulness, rata-rata nilai adalah 51.1 dengan titik tengah 51. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa adanya penyebaran sebesar 6.66 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai role stress. Nilai minimum pada variabel ini adalah 37. Artinya, terdapat

responden yang menjawab tidak pernah/sangat jarang bersikap mindful. Sementara itu, nilai maksimum 66 mengartikan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat sering/selalu bersikap mindful.

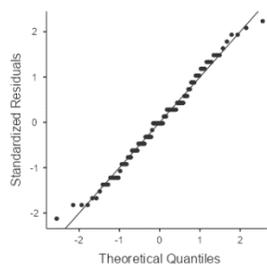
Kemudian, pada variabel burnout, rata-rata nilai adalah 36.9 dengan titik tengah 35. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa adanya penyebaran sebesar 10.6 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai burnout. Nilai minimum pada variabel ini adalah 17. Artinya, terdapat responden yang menjawab tidak pernah/sangat jarang mengalami burnout. Sementara itu, nilai maksimum 60 mengartikan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat sering/selalu mengalami burnout.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

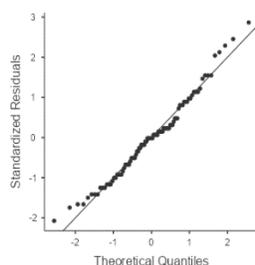
	ROLE STRESS	JOB DEMAND	FFMQ	MBI
N	95	95	95	95
Mean	47.2	44.0	51.1	36.9
Median	47	44	51	35
Standard deviation	12.1	7.29	6.66	10.6
Range	60	36	29	43
Minimum	22	22	37	17
Maximum	82	58	66	60
Shapiro-Wilk W	0.980	0.983	0.987	0.977
Shapiro-Wilk p	0.152	0.258	0.465	0.091

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel menunjukkan Shapiro Wilk  $p > 0.05$ , sehingga dikatakan data terdistribusi normal. Sebaran data juga dapat dilihat pada Q-Q Plot di bawah. Pada Q-Q Plot, data digambarkan terdistribusi normal apabila plot mengikuti garis distribusi normal (Pallant, 2011).

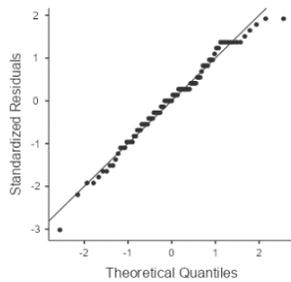
Grafik 1. Q-Q Plot *Role Stress*



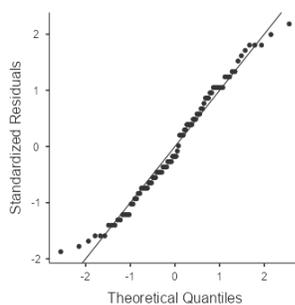
Grafik 2. Q-Q Plot *Job Demand*



Grafik 3. Plot FFMQ (Mindfulness)



Grafik 4. Q-Q Plot MBI (Burnout)



Pada Q-Q Plot di atas, tampak bahwa seluruh variabel memiliki plot yang mendekati garis distribusi. Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa seluruh data pada variabel penelitian ini terdistribusi normal.

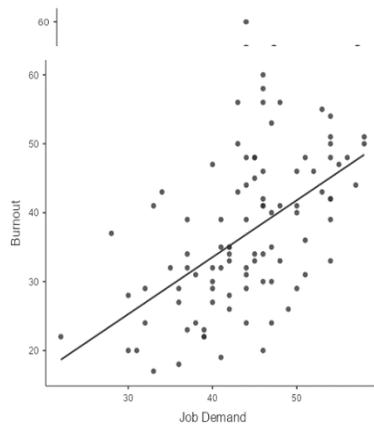
Pada uji linearitas, dilakukan analisis data menggunakan Pearson Product Moment guna melihat hubungan antara role stress, job demand, mindfulness, dan burnout. Berikut merupakan hasil pengujian:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

		Role Stress	Job Demand	Mindfulness	Burnout
Role Stress	Pearson's r	—			
	p-value	—			
Job Demand	Pearson's r	0.609***	—		
	p-value	< .001	—		
Mindfulness	Pearson's r	-0.557***	-0.342***	—	
	p-value	< .001	< .001	—	
Burnout	Pearson's r	0.720***	0.568***	-0.548***	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	—

Note. \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh Tabel 3, terdapat hubungan linear atas keempat variabel yang signifikan yang ditandai oleh nilai signifikansi Pearson's r > 0.05 dan p-value < 0.001. Variabel role stress dan job demand memiliki hubungan positif terhadap burnout, sementara variabel mindfulness dan burnout memiliki hubungan yang negatif. Artinya, responden dengan role stress dan job demand yang relatif tinggi cenderung mengalami burnout yang relatif tinggi. Sementara itu, responden dengan skor mindfulness yang relatif tinggi cenderung mengalami burnout yang tidak terlalu tinggi. Untuk menguji homoskedastisitas, dapat dilihat melalui grafik scatterplot. Berikut merupakan grafik yang didapatkan:

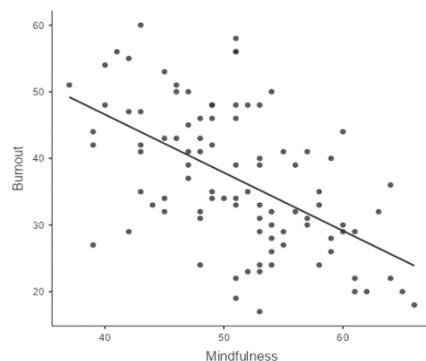
Grafik 5 Scatterplot *Role Stress* terhadap *Burnout*Grafik 6. Scatterplot *Job Demand* terhadap *Burnout*Grafik 7. Scatterplot *Role Stress* terhadap *Burnout*

Berdasarkan Grafik 5, Grafik 6, dan Grafik 7, tampak bahwa scatterplot dapat dilihat jika titik pada grafik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, hal ini memenuhi asumsi terkait homoskedastisitas terkait role stress, job demand, dan mindfulness terhadap job demand.

Tabel 4. Model 1: Korelasi *Role Stress* dan *Burnout*

Model Coefficients - Burnout					Model Fit Measures						
Predictor	Estimate	SE	t	p	Overall Model Test						
Intercept	7.196	3.0584	2.35	0.021	Model	R	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p
Role Stress	0.629	0.0628	10.01	< .001							

Pada Model 1, ketika role stress menjadi satu-satunya prediktor burnout, role stress secara signifikan mampu menjelaskan 51,9% variasi dari burnout ( $R^2 = 0.519$  dengan  $p < 0.05$ ). Adapun hubungan yang



terjadi bersifat positif. Artinya, semakin tinggi role stress, maka cenderung semakin tinggi burnout yang dialami responden.

Selanjutnya, mindfulness ditambahkan sebagai prediktor untuk melihat hubungannya dengan burnout dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Model 2: Korelasi Role Stress dan Burnout dengan penambahan variabel Mindfulness sebagai prediktor

Model Coefficients - Burnout					Model Fit Measures						
Predictor	Estimate	SE	t	p	Model	R	R <sup>2</sup>	Overall Model Test			
								F	df1	df2	p
Intercept	29.376	9.2812	3.17	0.002	1	0.720	0.519	100.3	1	93	<.001
Role Stress	0.525	0.0735	7.15	<.001	2	0.742	0.550	56.2	2	92	<.001
Mindfulness	-0.338	0.1341	-2.52	0.013							

Pada Model 2, role stress dan motivasi sebagai prediktor secara signifikan mampu menjelaskan sebesar 55% variasi burnout. Terdapat penambahan variasi yang dijelaskan dalam model ini ( $R^2 = 0.550$  dengan  $p < 0.05$ ). Adapun korelasi bersifat negatif. Artinya, semakin tinggi mindfulness responden, maka cenderung semakin rendah burnout yang dialami.

Selanjutnya, interaksi antara role stress dan mindfulness dimasukkan untuk melihat apakah interaksi keduanya mampu memengaruhi nilai korelasi role stress dan burnout:

Tabel 6. Model 3: Pengaruh Interaksi Role Stress dan Mindfulness terhadap Burnout

Model Coefficients - Burnout					Model Fit Measures						
Predictor	Estimate	SE	t	p	Model	R	R <sup>2</sup>	Overall Model Test			
								F	df1	df2	p
Intercept	39.88801	21.59602	1.847	0.068	1	0.720	0.519	100.3	1	93	<.001
Role Stress	0.29680	0.42984	0.691	0.492	2	0.742	0.550	56.2	2	92	<.001
Mindfulness	-0.54467	0.40528	-1.344	0.182	3	0.743	0.551	37.3	3	91	<.001
Role Stress * Mindfulness	0.00457	0.00846	0.540	0.591							

Pada Model 3, penambahan interaksi role stress dengan mindfulness secara signifikan mampu menjelaskan sebesar 55% variasi burnout. Terdapat penambahan variasi yang dijelaskan dalam model ini ( $R^2 = 0.551$  dengan  $p < 0.05$ ). Interaksi tersebut mampu mengubah nilai signifikansi role stress terhadap burnout, tetapi interaksi itu sendiri juga tidak signifikan ( $p > 0.05$ ).

Tabel 7. Komparasi Model

Model Comparisons						
Comparison						
Model	Model	$\Delta R^2$	F	df1	df2	p
1	2	0.03114	6.365	1	92	0.013
2	3	0.00144	0.291	1	91	0.591

Berdasarkan Tabel 7, apabila Model 1 dibandingkan dengan Model 2, perubahan variasi yang dapat dijelaskan adalah sebanyak 0.03% dengan  $F = 6.365$  dan signifikan ( $p < 0.05$ ). Adapun penambahan interaksi *role stress* dan *mindfulness* tidak menambahkan penjelasan variasi yang signifikan. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai pengaruh moderasi tersebut:

Tabel 8. Hasil Analisis Moderasi Mindfulness terhadap Role Stress dengan Burnout

Moderation Estimates				
	Estimate	SE	Z	p
Role Stress	0.53032	0.06010	8.824	<.001
Mindfulness	-0.32913	0.10946	-3.007	0.003
Role Stress * Mindfulness	0.00457	0.00822	0.556	0.578

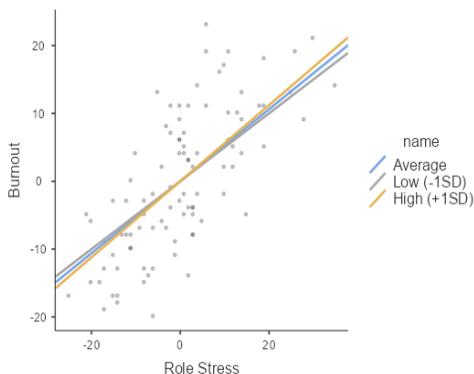
Pada tabel 8, terlihat bahwa interaksi role stress dengan mindfulness mempengaruhi korelasi antara role stress dengan burnout tetapi tidak signifikan ( $p > 0.005$ ), Artinya, mindfulness memoderasi interaksi antara role stress dengan burnout pada auditor tanpa pengaruh yang signifikan. Lebih lanjut, pada situasi seperti apa mindfulness memengaruhi role stress dan burnout dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. *Simple Slope Estimate Mindfulness* dalam memoderasi *Role Stress* dan *Burnout*

Simple Slope Estimates				
	Estimate	SE	Z	p
Average	0.530	0.0602	8.81	< .001
Low (-1SD)	0.500	0.0784	6.38	< .001
High (+1SD)	0.561	0.0838	6.69	< .001

Note. shows the effect of the predictor (Role Stress) on the dependent variable (Burnout) at different levels of the moderator (Mindfulness)

Menurut hasil analisis simple slope estimates yang ditampilkan pada tabel 9, baik responden dengan tingkat mindfulness yang rendah, tinggi, maupun rata-rata, tingkat burnout pada auditor akan tetap bertambah tinggi jika role stress juga bertambah tinggi. Secara visual dapat dilihat pada grafik berikut:

Grafik 8. Grafik *Simple Slope Estimate Mindfulness* dalam memoderasi *Role Stress* dan *Burnout*

Warna kuning pada grafik 8, menggambarkan situasi mindfulness tinggi. Pada situasi ini, semakin tinggi role stress, burnout yang dirasakan auditor tetap semakin tinggi. Begitu pula ketika tingkat mindfulness di angka rata-rata maupun rendah. Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian ini ditolak.

Selanjutnya, hipotesis kedua dalam penelitian ini ialah: Mindfulness memperlemah korelasi antara job demand dengan burnout. Untuk melihat pengaruh moderasi, pertama-tama dibandingkan terlebih dahulu hasil uji regresi linear antara role stress dengan burnout tanpa interaksi dengan mindfulness dan dengan adanya interaksi dengan mindfulness. Kemudian, dilakukan moderated regression analysis. Berikut hasil dari uji regresi dan moderated regression analysis terhadap hipotesis kedua:

Tabel 10 Model 1: Korelasi Job Demand dan Burnout

Model Coefficients - Burnout					Model Fit Measures						
Predictor	Estimate	SE	t	p	Overall Model Test						
					Model	R	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p
Intercept	0.496	5.536	0.0897	0.929	1	0.568	0.323	44.3	1	93	< .001
Job Demand	0.826	0.124	6.6578	< .001							

Pada Model 1, ketika job demand menjadi satu-satunya prediktor burnout, job demand secara signifikan mampu menjelaskan 32,3% variasi dari burnout ( $R^2 = 0.323$  dengan  $p < 0.05$ ). Adapun hubungan yang terjadi bersifat positif. Artinya, semakin tinggi role stress, maka cenderung semakin tinggi burnout yang dialami responden. Selanjutnya, mindfulness ditambahkan sebagai prediktor untuk melihat

hubungannya dengan burnout dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Model 2: Korelasi Job Demand dan Burnout dengan penambahan variabel Mindfulness sebagai prediktor

Model Coefficients - Burnout					Model Fit Measures						
Predictor	Estimate	SE	t	p	Model	R	R <sup>2</sup>	Overall Model Test			
								F	df1	df2	p
Intercept	41.860	9.743	4.30	< .001	1	0.568	0.323	44.3	1	93	< .001
Job Demand	0.627	0.118	5.31	< .001	2	0.681	0.464	39.9	2	92	< .001
Mindfulness	-0.638	0.129	-4.93	< .001							

Pada Model 2, *job demand* dan *burnout* sebagai prediktor secara signifikan mampu menjelaskan sebesar 46,4% variasi burnout. Terdapat penambahan variasi yang dijelaskan dalam model ini ( $R^2 = 0.464$  dengan  $p < 0.05$ ). Adapun korelasi bersifat negatif. Artinya, semakin tinggi mindfulness responden, maka cenderung semakin rendah burnout yang dialami.

Selanjutnya, interaksi antara job demand dan mindfulness dimasukkan untuk melihat apakah interaksi keduanya mampu memengaruhi nilai korelasi role stress dan burnout:

Tabel 12. Model 3: Pengaruh Interaksi Role Stress dan Mindfulness terhadap Burnout

Model Coefficients - Burnout					Model Fit Measures						
Predictor	Estimate	SE	t	p	Model	R	R <sup>2</sup>	Overall Model Test			
								F	df1	df2	p
Intercept	60.60305	36.4176	1.664	0.100	1	0.568	0.323	44.3	1	93	< .001
Job Demand	0.20866	0.7921	0.263	0.793	2	0.681	0.464	39.9	2	92	< .001
Mindfulness	-1.00391	0.6978	-1.439	0.154	3	0.683	0.466	26.5	3	91	< .001
Job Demand * Mindfulness	0.00824	0.0154	0.534	0.594							

Pada Model 3, penambahan interaksi job demand dengan mindfulness secara signifikan mampu menjelaskan sebesar 46,6% variasi burnout. Terdapat penambahan variasi yang dijelaskan dalam model ini ( $R^2 = 0.466$  dengan  $p < 0.05$ ). Interaksi tersebut mampu mengubah nilai signifikansi job demand terhadap burnout, tetapi interaksi itu sendiri juga tidak signifikan ( $p > 0.05$ ).

Tabel 13. Komparasi Model

Model Comparisons						
Comparison		$\Delta R^2$	F	df1	df2	p
Model	Model					
1	- 2	0.14148	24.296	1	92	< .001
2	- 3	0.00168	0.285	1	91	0.594

Berdasarkan Tabel 4.13, apabila Model 1 dibandingkan dengan Model 2, perubahan variasi yang dapat dijelaskan adalah sebanyak 0.14% dengan  $F = 24.30$  dan signifikan ( $p < 0.05$ ). Adapun penambahan interaksi job demand dan mindfulness tidak menambahkan penjelasan variasi yang signifikan. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai pengaruh moderasi tersebut:

Berikut hasil dari moderated regression analysis terhadap hipotesis kedua:

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis *Job Demand* terhadap *Burnout* dimoderasi oleh *Mindfulness*

Moderation Estimates				
	Estimate	SE	Z	p
Job Demand	0.62998	0.1093	5.765	< .001
Mindfulness	-0.64122	0.1194	-5.369	< .001
Job Demand * Mindfulness	0.00824	0.0151	0.547	0.585

Pada tabel 4.14, terlihat bahwa interaksi job demand dengan mindfulness mempengaruhi korelasi antara job demand dengan burnout tetapi tidak signifikan ( $p > 0.005$ ). Ini menandakan bahwa

mindfulness memoderasi interaksi antara role stress dengan burnout pada auditor tanpa pengaruh yang signifikan. Lebih lanjut, pada situasi seperti apa mindfulness memengaruhi role stress dan burnout dijelaskan pada tabel di bawah ini:

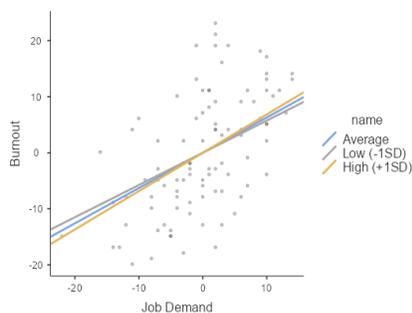
Tabel 4.15. *Simple Slope Estimate Mindfulness* dalam memoderasi *Job Demand* dan *Burnout*

Simple Slope Estimates				
	Estimate	SE	Z	p
Average	0.630	0.109	5.76	< .001
Low (-1SD)	0.575	0.143	4.02	< .001
High (+1SD)	0.685	0.153	4.48	< .001

*Note.* shows the effect of the predictor (Job Demand) on the dependent variable (Burnout) at different levels of the moderator (Mindfulness)

Menurut hasil analisis *simple slope estimates* yang ditampilkan pada tabel 4.15., baik responden dengan tingkat *mindfulness* yang rendah, tinggi, maupun rata-rata, tingkat *burnout* pada auditor akan tetap bertambah tinggi jika *job demand* juga bertambah tinggi. Secara visual dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 9. Grafik *Simple Slope Estimate Mindfulness* dalam memoderasi *Job Demand* dan *Burnout*



Warna kuning pada grafik yang ditunjukkan pada Gambar 4.5. menggambarkan situasi *mindfulness* tinggi. Pada situasi ini, semakin tinggi *job demand*, *burnout* yang dirasakan auditor tetap semakin tinggi. Begitu pula ketika tingkat *mindfulness* di angka rata-rata maupun rendah. Dengan demikian, hipotesis kedua penelitian ini ditolak.

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa variabel role stress berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku burnout auditor. Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa tingkat role stress yang semakin tinggi yang dialami auditor dalam bekerja akan meningkatkan terjadinya perilaku burnout auditor. Sebaliknya, semakin rendah tingkat role stress yang dialami auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula perilaku burnout auditor. Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian Agustina (2009) yang menyatakan bahwa variabel *role stress* memiliki pengaruh terhadap perilaku burnout auditor. Hal yang sama dibuktikan oleh Budiasih (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *role stress* terhadap perilaku burnout auditor. Wiryathi, dkk. (2014) dalam penelitiannya membuktikan hal yang sama dimana perilaku burnout auditor dipengaruhi oleh role stress yang dialami oleh auditor. Dipertegas oleh penelitian Wiratama, dkk. (2019) menyatakan hal yang sama bahwa *role stress* secara positif berpengaruh terhadap perilaku burnout auditor.

Dalam kacamata *job demand*, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *job demand* juga berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku *burnout* auditor. Pengaruh yang positif mengindikasikan bahwa

tingkat *job demand* yang semakin tinggi yang dialami auditor dalam bekerja akan meningkatkan terjadinya perilaku *burnout* auditor. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *job demand* yang dialami auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula perilaku *burnout* auditor. Hasil penelitian ini sejalan oleh konsep yang diusung oleh Demerouti, dkk., (2001) dan Bakker, dkk. (2003) yang menyatakan bahwa *job demand* memiliki pengaruh linear terhadap perilaku *burnout*. Hal yang sama dibuktikan oleh (Pattinasary, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *job demand* terhadap stress auditor. Utami (2020) dalam penelitiannya membuktikan hal yang sama dimana perilaku *burnout* auditor dipengaruhi oleh *job demand* yang dialami oleh auditor. Dipertegas oleh penelitian (Danudoro, dkk., 2021) menyatakan hal yang sama bahwa *job demand* secara positif berpengaruh terhadap perilaku *burnout* auditor. Karena kelelahan kerja adalah respons negatif terhadap stresor kerja, masuk akal untuk mengharapkan bahwa kelelahan akuntan publik akan mencapai tingkat tertinggi ketika tuntutan pekerjaan memuncak (Sweeney & Summers, 2002).

Di sisi lain, hasil analisis menunjukkan bahwa *trait mindfulness* berkorelasi negatif dengan perilaku *burnout*. Hal ini menandakan bahwa auditor yang semakin *mindful* cenderung mengalami *burnout* yang lebih rendah dalam kesehariannya. Dengan demikian, pada penelitian ini *mindfulness* dapat menjadi prediktor *burnout* pada auditor. Hal ini selaras dengan apa yang dikatakan oleh Germer, dkk. (2013) di mana ia mengatakan bahwa *mindfulness* merupakan suatu keterampilan yang dapat membantu individu agar memiliki kesadaran dan tidak bersikap reaktif akan apa yang terjadi saat ini, sehingga mampu mengatasi perasaan tertekan dan menciptakan kesejahteraan diri. Menurut Brown & Ryan (2003), kemampuan untuk mempertahankan kesadaran dan perhatian yang terbuka dan reseptif tanpa pemrosesan dan elaborasi yang mendalam, merupakan dasar dari manfaat kesehatan dan kesejahteraan yang dapat dipetik dari *mindfulness*. Ketika individu menaruh perhatian pada peristiwa saat ini secara reseptif dan tidak menghakimi, mereka mengamati peristiwa dengan lebih objektif dan menahan diri untuk tidak memberikan label atau makna pada peristiwa tersebut (Hülshager, dkk., 2013). Ini membantu mereka untuk tidak terpengaruh oleh bias dan pikiran-pikiran negatif yang dapat menyebabkan penilaian situasi yang terlalu dramatis. Di tempat kerja, individu (dalam hal ini auditor) dihadapkan dengan situasi yang menantang setiap harinya. *Mindfulness* dapat memfasilitasi penilaian adaptif dari peristiwa stres. *Mindfulness* memisahkan ego dengan peristiwa internal maupun eksternal (Glomb, 2011 dalam Hülshager, dkk., 2013). Mereka menyadari bahwa yang mereka alami tidak ada hubungannya dengan diri mereka yang sebenarnya, bahwa itu hanyalah pemikiran yang tidak penting dan bukan representasi akurat dari kenyataan dan bahwa pemikiran tersebut akhirnya akan lewat.

## DISKUSI

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *mindfulness* tidak memoderasi atau tidak memperlemah pengaruh *role stress* pada perilaku *burnout* auditor secara signifikan. Dengan kata lain, walaupun auditor yang lebih *mindful* cenderung mengalami *burnout* yang lebih rendah dalam pekerjaannya, tetapi hal tersebut tidak berpengaruh signifikan ketika auditor berhadapan dengan *role stress* dan *job demand* yang tinggi. Pada situasi tersebut, auditor tetap cenderung mengalami *burnout* yang tinggi meskipun menunjukkan perilaku yang lebih *mindful*.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa regulasi emosi yang baik mampu mengontrol stress dan meminimalisir *burnout*. *Mindfulness* sebagai salah satu alat untuk meregulasi emosi merupakan salah satu hal yang diharapkan dapat membantu karyawan mengontrol stress yang dialami agar mereka tetap dapat fokus dan produktif dalam pekerjaannya (Anderson, 2020). Hal ini berlaku di banyak penelitian dalam konteks pekerja kesehatan dan tenaga pendidikan seperti yang dituangkan

dalam *systematic review* oleh Luken & Sammons (2016), tetapi ketika diuji ke dalam konteks auditor yang menghadapi *role stress* dan *job demand* pada penelitian ini, hal tersebut ditolak. Pengaruh *mindfulness* yang tidak signifikan dalam meminimalisir *burnout* juga terjadi pada penelitian (Adinda & Bintari, 2020) pada eksperimennya terhadap perawat di panti jompo. Begitu pula dengan penelitian Wang & Zhang (2017) di mana *mindfulness* berkorelasi positif sebagai moderator *job resource*, tetapi tidak signifikan jika dihubungkan dengan *job demand*.

Terdapat kemungkinan adanya pengaruh-pengaruh lain yang bisa jadi lebih signifikan dalam memoderasi, seperti keadaan finansial atau dukungan sosial, ataupun *personal resource* berupa regulasi emosi dalam bentuk lainnya selain *mindfulness*. Penelitian ini memiliki limitasi yang dapat menjadi bekal untuk penelitian selanjutnya. Pertama-tama hasil penelitian bisa saja terjadi bias karena menggunakan *self-report measure*. Untuk meminimalisir bias, penulis hanya menggunakan alat ukur yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Di samping itu, penulis juga menegaskan bahwa tidak ada jawaban benar maupun salah dan bahwa jawaban apapun tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan responden. Meskipun demikian, pengukuran yang objektif tetap harus sangat diperhatikan. Kedua, tidak ada responden dengan jabatan *partner* dalam penelitian ini. Adanya responden dengan jabatan tersebut diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian. Ketiga, penelitian ini tidak membandingkan lebih lanjut mengenai analisis penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, jabatan, lama jam kerja, dan asal KAP. Eksplorasi lanjutan mengenai hal ini dapat dilakukan di penelitian selanjutnya supaya hasil penelitian semakin dalam. Terakhir, penelitian selanjutnya dapat meneliti tidak hanya kebermanfaatan *mindfulness*, tetapi juga sisi gelap atau konsekuensi dari *mindfulness* ini pada auditor dalam ruang kerja.

## SIMPULAN

Pada penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa *role stress* dan *job demand* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *job burnout* di mana semakin tinggi *role stress* dan *job demand*, maka semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh auditor eksternal yang bekerja di KAP yang beroperasi di DKI Jakarta. Sementara itu, auditor yang lebih *mindful* cenderung mengalami *burnout* yang lebih rendah, meskipun ketika interaksi ini dimasukkan bersama *role stress* dan *job demand* menjadi tidak signifikan. Semakin tinggi *role stress* dan *job demand* yang dihadapi auditor, *burnout* yang dirasakan tetap semakin tinggi, meskipun mereka memiliki *trait mindfulness* yang tinggi.

## DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

“Ambar Tyasella Pangestu tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.”

## PUSTAKA ACUAN

- Adinda, R., & Bintari, D. R. (2020). Mindfulness-Based Stress Reduction (Mbsr) Group Intervention To Reduce Burnout Among Caregivers In Nursing Home. *Journal Of Educational, Health And Community Psychology*, 9 No. 2.
- Anderson, A. (2020). Mindfulness: A Promising Practice To Reduce Accountant Stress. *Marriott Student Review*.

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Baer, R. A., Smith, G., Emily Lykins, Buttons, D., Krietemeyer, J., Sauer, S., Walsh, E., Duggan, D., & Williams, J. (2008). Construct Validity Of The Five Facet Mindfulness Questionnaire In Meditating And Nonmeditating Samples. *Assessment*.
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment Of Mindfulness By Self-Report: The Kentucky Inventory Of Mindfulness Skills. *Assessment*, 11 No. 3.
- Baer, Smith, G., & Hopkins, J. (2006). Using Self-Report Assessment Methods To Explore Facets Of Mindfulness. *Assessment*.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2007). An Organisational And Social Psychological Perspective On Burnout And Work Engagement. In *The Scope Of Social Psychology: Theory And Applications* (Pp. 227-250). Psychology Press.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits Of Being Present: Mindfulness And Its Role In Psychological Well-Being. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 84 No. 4.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1989). *Educational Research. An Introduction* (5th Ed.). White Plains. Budiasih, I. G. A. N. (2017). Burnout Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*.
- Carmody, J., & Baer, R. A. (2008). Relationships Between Mindfulness Practice And Levels Of Mindfulness, Medical And Psychological Symptoms And Well-Being In A Mindfulness-Based Stress Reduction Program. *Journal Of Behavioral Medicine*.
- Christiawan, J. Y. (2002). Kompetensi Dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Hasil Penelitian Empiris. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 4 No. 2.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review And An Integration Of Research On Job Burnout. *The Academy Of Management Review*, Vol.8 No.4.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed-Method Approaches* (3rd Ed.). Sage Publications.
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). Introduction To Classical And Modern Test Theory.
- Divianto. (2011). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Audit Delay Perusahaan Sektor Perdagangan Yang Terdaftar Di Bei Periode 2007-2009. *Jurnal Universitas Bandar Lampung*, 1 No. 2.
- Danudoro, K., Zamralita, & Lie, D. (2021). The Effect Of Job Demands On Burnout With Job Resources As A Moderator Among External Auditors. *Advances In Social Science, Education And Humanities Research*, 570.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, Vol. 30 No.1.
- Germer, C. K., Siegel, R. D., & Fulton, P. R. (2013). *Mindfulness And Psychotherapy* (2nd Ed.). Guilford Publications.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents And Consequences Of Burnout In Accounting: Beyond The Role Stress Model. *Behavioral Research In Accounting*, 12.
- Gu, J., Strauss, C., Crane, C., Barnhofer, T., Karl, A., Cavanagh, K., & Kuyken, W. (2016). Examining The Factor Structure Of The 39-Item And 15-Item Versions Of The Five Facet Mindfulness Questionnaire Before And After Mindfulness-Based Cognitive Therapy For People With

Recurrent Depression. *Psychol Assess.*

Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.

Herda, D., & Lavelle, J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship And Its Effect On Burnout And Turnover Intention. *Accounting Horizons*.

Hery, S.E., M.Si., Crp., Rsa., Cfrm. (2017). *Teori Akuntansi: Pendekatan Konsep Dan Analisis*. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hülshager, U. R., Alberts, H., Feinholdt, A., & Lang, J. (2013). Benefits Of Mindfulness At Work: The Role Of Mindfulness In Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, And Job Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 98 No. 2.

Institut Akuntan Publik Indonesia. (2020). *Kode Etik Profesi Akuntan Publik*. Institut Akuntan Publik Indonesia.

Jamieson, S., & Tuckey, M. (2016). Mindfulness Interventions In The Workplace: A Critique Of The Current State Of The Literature. *Journal Of Occupational Health Psychology*.

Jones, A., Norman, C. S., & Wier, B. (2010). Healthy Lifestyle As A Coping Mechanism For Role Stress In Public Accounting. *Behavioral Research In Accounting*, 22 No. 1.

Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (2005). Antecedents To Internal Auditor Burnout. *Journal Of Managerial Issues*, Vol. 17 No. 1.

Jovanova, B., & Josheski, D. (2012). External Audit And Relation Between Internal Auditors, Supervisory Body And External Auditors Of The Banking Sectors In The Republic Of Macedonia. *Ssrn Electronic Journal*.

Kantor Akuntan Publik Mnk & Partners. (2020, Januari 2). *Pengertian Akuntan Publik*. Kantor Akuntan Publik Mnk & Partners. Retrieved Juni 22, 2021, From <http://Kapminksolo.Com/2020/01/02/Pengertian-Akuntan-Publik-Kapminksolo/>

Kusuma, M. C. W., & Damayanthi, I. G. A. E. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Hasil Audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 30 No. 9  
Levinson, D., Stoll, E., Kindy, S., Merry, H., & Davidson, R. (2014). A Mind You Can Count On: Validating Breath Counting As A Behavioral Measure Of Mindfulness. *Frontiers In Psychology*.

Lopez, D., & Peters, G. (2012). The Effect Of Workload Compression On Audit Quality. *Auditing A Journal Of Practice & Theor.*

Lopez, S. J., & Snyder, C. R. (2002). *The Oxford Handbook Of Positive Psychology* (2nd Ed.). Oxford University Press.

Luken, M., & Sammons, A. (2016). Systematic Review Of Mindfulness Practice For Reducing Job Burnout. *American Journal Of Occupational Theraphy*.

Maslach, C. (1982). Understanding Burnout: Definitional Issues In Analyzing A Complex Phenomenon. In *Job Stress And Burnout* (Pp. 29-40). Sage Publications.

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1982). *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologist Press.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behaviour, Vol. 2*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding The Burnout Experience: Recent Research And Its Implications For Psychiatry. *World Psychiatry*.
- Mcmanus, F., Surawy, C., Muse, K., Vazquez-Montes, M., & Mark, J. (2012). A Randomized Clinical Trial Of Mindfulness-Based Cognitive Therapy Versus Unrestricted Services For Health Anxiety (Hypochondriasis). *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*.
- Mindfulness: Theoretical Foundations And Evidence For Its Salutary Effects. (2007). *Psychological Inquiry, 18 No. 4*.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi Keenam. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Oktavia, N. A. (2018). Efektivitas Pelatihan Mindfulness Dalam Menurunkan Kesepian Remaja Di Panti Asuhan.
- Pallant, J. (2011). *Survival manual: A step by step guide to data analysis using spss for windows (4th Ed.)*. Australia: Allen & Unwin.
- Pattinasary, D. R. (2019). Apakah Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Penentu Turnover Intention Auditor Pada Beberapa Kap Di Jakarta. *Jurnal Manajemen, 16 No. 1*.
- Perdhana, G. S. (2009). Analisis Pengaruh Ukuran Perusahaan, Opini Audit, Ukuran Kap, Dan Jenis Industri Terhadap Audit Lag Pada Perusahaan Publik Yang Terdaftar Di Bei: Industri Manufaktur Dan Perbankan.
- Putri, W. S. (2010). Pengaruh Atribut Kualitas Audit Terhadap Kepuasan Klien (Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Reid, D. (2009). Capturing Presence Moments: The Art Of Mindful Practice In Occupational Therapy. *Canadian Journal Of Occupational Therapy*.
- Reid, D. (2011). Mindfulness And Flow In Occupational Engagement: Presence In Doing. *Canadian Journal Of Occupational Therapy*.
- Reid, D. (2013). Teaching Mindfulness To Occupational Therapy Students: Pilot Evaluation Of An Online Curriculum. *Canadian Journal Of Occupational Therapy*.
- Sihombing, J. (2020). Analisis Pengaruh Anteseden Stres Terhadap Auditor Job Satisfaction Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya. *Skripsi Thesis Universitas Airlangga*.
- Smith, K. J., & Emerson, D. J. (2017). An Analysis Of The Relation Between Resilience And Reduced Audit Quality Within The Role Stress Paradigm. *Advances In Accounting*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulphrey, M. M. (2016). Is Mindfulness A Predictor Of Locus Of Control? *Journal Of Applied Management And Investments, 5*.
- Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The Effect Of The Busy Season Workload On Public Accountants' Job Burnout. *Behavioral Research In Accounting, 14*.

- Taylor, N. Z., & Millear, P. (2016). The Contribution Of Mindfulness To Predicting Burnout In The Workplace. *Personality And Individual Differences*.
- Trisnawati, M., Ramantha, I. W., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Jenis Role Stress Pada Kinerja Auditor Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kap Di Bali. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 22 No. 2.
- Wiratama, R., Ng, S., & Lukman. (2019). Job Burnout Dan Reduced Audit Quality Practices (Raqp) Dalam Perspektif Role Stress (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Se-Sulawesi, Papua, Dan Maluku). *Jurnal Sistem Informasi, Manajemen Dan Akuntansi*, 17 No. 1.
- Wang, Z., & Zhang, X. (2017). The Effects Of Mindfulness As Personal Resources On Job Burnout Under Job Demands-Resources Model. *Middle-East Journal Of Scientific Research*, 25 No. 2.
- Yustrianthe, R. H. (2008). Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction, Dan Intention To Stay. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10 No. 3.