

The Influence of Healthy Lifestyle, Role Ambiguity, Role Conflict on Job Satisfaction with Emotional Quotient as a Moderating Variable

Pengaruh Gaya Hidup Sehat, Ambiguitas Peran, Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Emotional Quotien Sebagai Variabel Moderating

Nurul Happy Yanti ¹⁾, Sarwenda Biduri ^{*2)}

¹⁾Program Studi Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: nurulhappyanti@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of healthy lifestyle on job satisfaction, the effect of role ambiguity on job satisfaction, the effect of role conflict on job satisfaction, the effect of emotional quotient is able to moderate the relationship between healthy lifestyle on job satisfaction. The effect of emotional quotient is able to moderate the relationship between role ambiguity on job satisfaction. Emotional influence quotient is able to moderate the relationship between role conflict on job satisfaction. This study uses a quantitative approach. The locations in this study were KAP Sidoarjo and Surabaya, while the study population was auditors working at KAP. This research uses probability sampling technique, data analysis technique uses PLS. The results of this study state that healthy lifestyle has an effect on job satisfaction, role ambiguity has an effect on job satisfaction, role conflict has an effect on job satisfaction, emotional quotient is able to moderate the relationship between healthy lifestyle on job satisfaction, emotional quotient is able to moderate the relationship between role ambiguity on job satisfaction, emotional quotient able to moderate the relationship between role conflict on job satisfaction.*

Keywords – Healthy Lifestyle, Role Ambiguity, Role Conflict, Emotional Quotient, Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *healthy lifestyle* terhadap *Job satisfaction*, pengaruh *role ambiguity* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *role conflict* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *healthy lifestyle* terhadap *job satisfaction*. Pengaruh *emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *role ambiguity* terhadap *job satisfaction*. Pengaruh *emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *role conflict* terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi pada penelitian ini KAP Sidoarjo dan Surabaya, sedangkan populasi penelitian adalah auditor yang bekerja di KAP. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling*, teknik analisis data menggunakan PLS. Hasil penyelidikan ini menyatakan bahwa gaya hidup sehat mempengaruhi kepuasan kerja, ambiguitas peran mempengaruhi kepuasan kerja, konflik peran mempengaruhi kepuasan kerja, *emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *healthy lifestyle* terhadap *job satisfaction*, *emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *role ambiguity* terhadap *job satisfaction*, *emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *role conflict* terhadap *job satisfaction*.

Kata Kunci – Healthy Lifestyle, Role Ambiguity, Role Conflict, Emotional Quotient, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya era ketersediaan lapangan kerja di dunia industry dan bisnis semakin beragam. Dalam hal ini adalah profesi akuntan suatu profesi yang populer di masyarakat. Misalnya, audit, yang merupakan layanan profesional yang diberikan oleh perusahaan audit (KAP), dilakukan oleh auditor, yang merupakan layanan. Ketika seorang auditor melakukan audit atas laporan keuangan, dia bekerja tidak hanya untuk kliennya, tetapi juga untuk pihak lain yang berkepentingan dengan laporan audit tersebut. Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Ikatan Akuntan Indonesia (IAPI) atau *Indonesian Institute of Certified Public Advocates* (IICPA) memiliki sejarah yang cukup panjang, dimulai dari berdirinya Ikatan Akuntan Indonesia pada tahun 1957 yang merupakan asosiasi pertama akuntan Indonesia. Perkembangan profesi dan organisasi akuntansi di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari perkembangan ekonomi, kehidupan bisnis dan investasi asing dan domestik, pasar modal dan pengaruh global. Secara umum tonggak perkembangan organisasi dan profesi akuntan di Indonesia memang sangat dipengaruhi oleh perubahan ekonomi nasional dan ekonomi global.

Profesi akuntansi adalah salah satu dari 10 pekerjaan paling menegangkan di Amerika Serikat. Stres supervisor dapat memiliki efek positif atau negatif. Karena stres dapat, pada tingkat tertentu, memotivasi seseorang untuk memperbaiki diri dan melakukan pekerjaannya. Namun, terlalu banyak stres memiliki efek negatif, mengurangi kinerja dan dapat menyebabkan depresi dan kecemasan. Juga mengalami stres berlebihan memiliki konsekuensi seperti meningkatnya ketidakhadiran, produktivitas yang rendah, *turnover* yang meningkat dan tentu saja kinerja yang menurun [1].

Pada kasus di atas, menunjukkan bahwa kinerja auditor masih kurang sempurna, penyebab dari permasalahan tersebut karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, gaya hidup sehat, ambiguitas peran, konflik peran, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional (*emotional quotient*). Menurut hasil Penelitian oleh [1] dan [2], gaya hidup sehat dampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja auditor. Hasil ini berbeda dengan penelitian [3] yang menemukan bahwa gaya hidup sehat diwariskan vaskular tidak mempengaruhi kinerja auditor dan kepuasan kerja. Hasil penelitian [4] menyimpulkan bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, namun berbeda dengan penelitian [5] menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian [6] mengungkapkan bahwa konflik peran berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian [7] menyatakan konflik peran tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari [8] menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat memoderasi konflik peran, ambiguitas peran, dan pengaruh peran yang berlebihan terhadap kepuasan kerja auditor. Menurut penelitian [9], kecerdasan emosional juga dapat mengekang konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uraian di atas dan dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat hasil yang berbeda-beda dan tidak konsisten. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Role Ambiguity*, *Role Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderating”.

II. METODE

A. Lokasi Penelitian

lokasi penelitian ini dilakukan di beberapa Kantor Akuntan Publik yang ada di kota Sidoarjo dan Surabaya.

B. Variabel Penelitian

Tabel 1
Indikator Variabel dan Tingkat Pengukuran

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pengukuran	Sumber referensi
Independen	<i>Healthy lifestyle</i> (X1)	1. Khawatir kerja keras ini membuat Anda merasa emosi	skala likert	[10], [11], [12]
		2. Sebelum pergi bekerja saya selalu sarapan pagi		
		3. Bisa tidur dengan baik		
		4. Jangan terlalu banyak mengkonsumsi produk tembakau dan alcohol		
	<i>Role Ambiguity</i> (X2)	1. Tujuan pekerjaan saya didefinisikan dengan jelas	skala likert	[10], [13], [5]
		2. Dapatkan instruksi dan perincian misi yang jelas		
		3. Dapatkan informasi yang cukup saat bekerja		
		4. Perjelas tentang tanggung jawab dan wewenang pekerjaan		

	<i>Role Conflict</i> (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai dengan praktik dan instruksi yang baik 2. Bekerja di bawah perintah yang tidak jelas 3. Gunakan nilai yang sesuai dengan nilai di gunakan 4. Bekerja dalam organisasi yang beretika auditor. 5. Menerima dua pesanan berbeda pada saat yang sama dan menjalankan salah satunya akan mengakibatkan perintah yang lain diabaikan 	skala likert	[10], [13], [14], [15]
Dependen	<i>Job Satisfaction</i> (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencintai pekerjaan 2. Puas dengan pekerjaan 3. Sikap positif untuk bekerja 4. Mencintai pekerjaan 	skala likert	[16], [17]
Moderasi	<i>Emosional Quotient</i> (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self awareness</i> 2. <i>Self management</i> 3. <i>Motivation</i> 4. Empati (<i>Sosial awareness</i>) 5. <i>Relationship management</i> 	skala likert	[18], [19], [20],

Sumber : diolah penulis (2020)

C. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik yang ada di Sidoarjo dan Surabaya. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan jenis yang dinamakan *simple random sampling*.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dan didapat dari data-data kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada para akuntan publik yang bekerja di KAP yang ada di wilayah sidoarjo dan Surabaya.

E. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah metode statistik variabel SEM (Structural Equation Model) yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi masalah data tertentu, seperti ukuran sampel yang kecil, 45 data yang hilang (missing value) dan multikolinearitas [21]. Kecuali bahwa Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak bergantung pada banyak asumsi. Analisis bersifat soft modeling, yang tidak mengharuskan data diukur pada skala tertentu, sehingga jumlah sampel bisa sedikit atau kurang dari 100 sampel. PLS sebagai model prediksi tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter dan memprediksi hubungan kausalitas. Terdapat dua tahap evaluasi model PLS yaitu *outer model* dan *inner model*.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Adalah model pengukuran yang menggambarkan hubungan-hubungan antara indikator dengan variabel latennya, yang dirancang untuk mengetahui sifat dari indikator masing-masing variabel laten. Evaluasi diperoleh dengan melihat validitas dan reliabilitas.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 (R Square) dan koefisien Path atau P-value. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi variabel independen relatif terhadap variabel dependen. Nilai koefisien jalur atau model internal menunjukkan tingkat signifikansi pengujian hipotesis. Koefisien jalur atau model internal yang ditunjukkan dalam statistik-t harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis dua sisi (two tailed) dan lebih besar dari 1,64 untuk hipotesis satu sisi (one tailed) untuk menguji hipotesis pada alfa 5 persen atau harus lebih kecil dari $< 0,05$ dan power 80 persen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

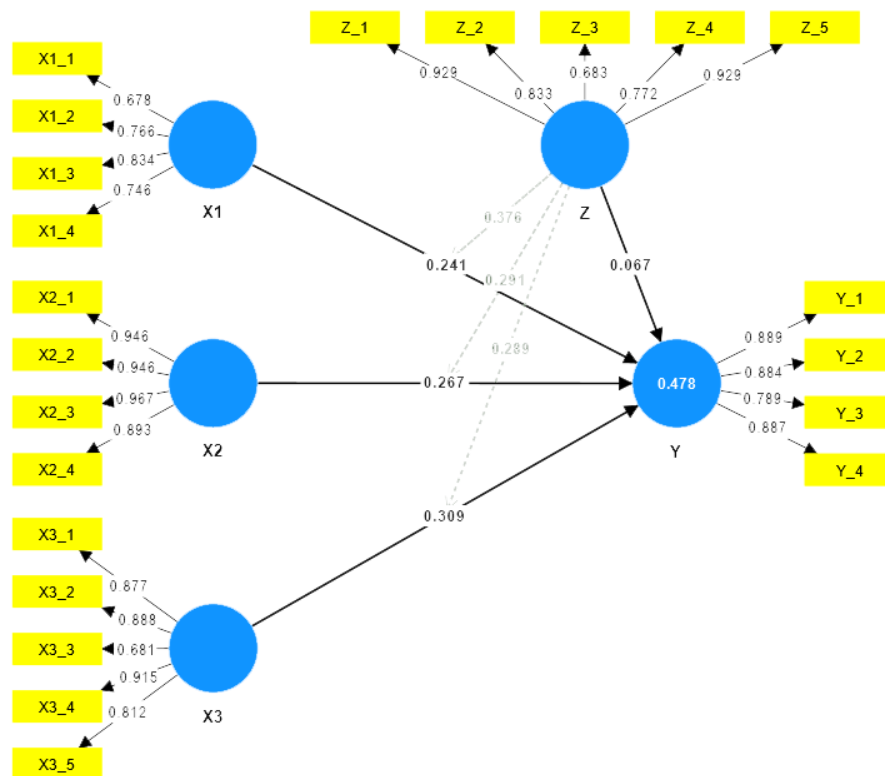
A. Analisis Data Dan Hasil Penelitian

Analisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan program aplikasi SmartPLS. Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independent yaitu pengaruh *healty lifestyle*, *role ambiguity*, *role conflict*, terhadap variabel dependen yaitu *job satisfaction*, dengan *emotional quotient* sebagai variabel moderasi.

a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis berikut merupakan analisis SEM model secara lengkap setelah dilakukan analisis level dimensi dari indikator-indikator penyusun variabel laten yang diuji dengan analisis faktor konfirmatori. Berikut adalah tampilan hasil output SmartPLS :

Gambar 1
Output SmartPLS



Tabel 2
Hasil Average Extracted (AVE)

Variabel	Average Extracted (AVE)
<i>Healthy lifestyle</i>	0,647
<i>Role Ambiguity</i>	0,589
<i>Role Conflict</i>	0,742
<i>Job Satisfaction</i>	0,738
<i>Emosional Quotient</i>	0,774

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Gaya hidup sehat, ambiguitas peran, konflik peran, kepuasan kerja, Emosional *Quotient* $p > 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 3
Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

Variabel	N	Composite Reliability	cronbach alpha	Keterangan
<i>Healthy lifestyle</i>	4	0,933	0,947	Reliabel
<i>Role Ambiguity</i>	4	0,948	0,938	Reliabel
<i>Role Conflict</i>	5	0,966	0,935	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	4	0,983	0,841	Reliabel
<i>Emosional Quotient</i>	5	0,965	0,884	Reliabel

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* semua variabel penelitian $>0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b. Evalueasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 4
Nilai R-square

Variabel	R Square
<i>Job Satisfaction</i>	0,719

Berdasarkan nilai r-square pada tabel menunjukkan bahwa variabel *Healthy lifestyle*, *Role Ambiguity*, dan *Role Conflict* mampu menjelaskan variabilitas konstruk *Job Satisfaction* sebesar 71,9%, dan sisanya sebesar 28,1% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,241	0,242	0,007	35,353	0,000
X1*Z -> Y	0,042	0,042	0,013	3,335	0,001
X2 -> Y	-0,267	0,067	0,007	37,387	0,000
X2*Z -> Y	0,038	0,037	0,014	2,745	0,006
X3 -> Y	-0,309	0,309	0,007	41,938	0,000
X3*Z -> Y	0,048	0,048	0,014	3,325	0,001

Z -> Y	0,067	0,068	0,009	7,760	0,000
--------	-------	-------	-------	-------	-------

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa :

1. H1 diterima karena Variabel *Healthy lifestyle*, memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial *Healthy lifestyle* terhadap *Job Satisfaction*
2. H2 diterima karena Variabel *Role Ambiguity* nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial *Role Ambiguity* terhadap *Job Satisfaction*
3. H3 diterima karena Variabel *Role Conflict* nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial *Role Conflict* terhadap *Job Satisfaction*
4. H4 diterima karena *Emosional Quotient* mampu memoderasi hubungan antara *Healthy Lifestyle* terhadap *Job Satisfaction* karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dibawah 0,05
5. H5 diterima karena *Emosional Quotient* mampu memoderasi hubungan antara *Role Ambiguity* terhadap *Job Satisfaction* karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,006 dibawah 0,05
6. H6 diterima karena *Emosional Quotient* mampu memoderasi hubungan antara *Role Conflict* terhadap *Job Satisfaction* karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dibawah 0,05

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Healthy lifestyle* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Healthy lifestyle*, memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial gaya hidup sehat untuk kepuasan kerja. Gaya hidup sehat adalah gaya hidup yang meminimalkan risiko penyakit serius atau kematian. Gaya hidup sehat dapat dicapai melalui olahraga teratur, diet seimbang, menjaga kebiasaan tidur yang baik dan membatasi penggunaan alkohol dan produk tembakau secara berlebihan [2].

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian oleh [1] dan [2], gaya hidup sehat dampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja auditor. Temuan dari studi gaya hidup sehat lainnya yang diulas oleh [22] menemukan bahwa gaya hidup sehat berpengaruh negatif terhadap keinginan berganti pekerjaan, artinya semakin tinggi gaya hidup sehat auditor, semakin kecil keinginan auditor untuk berganti pekerjaan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian [3] yang menyatakan bahwa gaya hidup sehat yang dimediasi oleh vitalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Role ambiguity* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Role Ambiguity* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial *Role Ambiguity* terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [4] menyimpulkan bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, namun hasil yang berbeda dari penelitian [5] yang menyimpulkan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *role conflict* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Role Conflict* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial *Role Conflict* terhadap *Job Satisfaction*. Konflik peran memiliki korelasi negatif dengan kepuasan kerja, dimana konflik peran menurun, kepuasan kerja meningkat [23]. Semakin tinggi konflik multi peran, semakin rendah kepuasan kerja [24]. Penelitian lain menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja [6]. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diperoleh hasil yang berbeda, dimana konflik peran tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja [7].

4. *Emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *healthy lifestyle* terhadap *job satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Emosional Quotient* mampu memoderasi hubungan antara *Healthy Lifestyle* terhadap *Job Satisfaction* karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dibawah 0,05. Kecerdasan emosional menentukan kemampuan manusia untuk mengetahui perasaannya dan orang lain. Ini membantu untuk memotivasi, mengontrol perasaan, dan membuat hubungan, sehingga kesehatannya dapat dijaga yang berakibat pada kepuasan kerja [25].

5. *Emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *role ambiguity* terhadap *job satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Emosional Quotient* mampu memoderasi hubungan antara *Role Ambiguity* terhadap *Job Satisfaction* karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,006 dibawah 0,05. Ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan [26].

6. *Emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *role conflict* terhadap *job satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Emosional Quotient* mampu memoderasi hubungan antara *Role Conflict* terhadap *Job Satisfaction* karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dibawah 0,05. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya konflik peran yaitu Masalah pribadi karena merasa ada ketidaksesuaian antara tujuan atau nilai sosial individu dengan tingkah laku dan ketidaksamaan persepsi [27].

Kecerdasan emosional dapat memoderasi pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja supervisor [8]. Kecerdasan emosional juga dapat mengurangi konflik peran dan ambiguitas peran dalam kepuasan kerja [9].

VII. SIMPULAN

1. *Healthy lifestyle* (gaya hidup sehat) berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (kepuasan kerja).
2. *Role Ambiguity* (ketidakjelasan peran) berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (kepuasan kerja).
3. *Role Conflict* (konflik peran) berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (kepuasan kerja).
4. *Emosional quotient* (kecerdasan emosional) mampu memoderasi hubungan antara *healthy lifestyle* (gaya hidup sehat) terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja).
5. *Emosional quotient* (kecerdasan emosional) mampu memoderasi hubungan antara *role ambiguity* (ketidakjelasan peran) terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja).
6. *Emosional quotient* (kecerdasan emosional) mampu memoderasi hubungan antara *role conflict* (konflik peran) terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja).

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Kepada orang tua selalu senantiasa mendukung baik secara moral dan materil dan yang selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang sehingga penulis dapat menempuh jenjang pendidikan sampai setinggi ini.
2. Kepada dosen pembimbing yang senantiasa membantu penulisan skripsi ini.
3. Kepada seluruh teman-teman Akuntansi A1 dan teman-teman seperjuangan untuk menempuh Sarjana 1 yang saling memberikan motivasi, semangat dan dukungan selama pengerjaan skripsi ini.

REFERENSI

- [1] Rizkia, Anggita Sari. 2012. "Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure* Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursah Efek Indonesia". Jurnal, Volume 1 Nomor 1, Universitas Negeri Yogyakarta
- [2] Gratia, Eva Angelina. 2014. "Pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap *Psychological Well-Being* dan Dampaknya pada Auditor KAP (Studi Empiris pada auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY)". Universitas Diponegoro
- [3] Dhiansyah, Pepin Nur, and Dul Mu'id. "Pengaruh gaya hidup sehat dan stres peran terhadap hasil kerja auditor (studi empiris pada auditor yang bekerja di KAP Semarang)." *Diponegoro Journal of Accounting* 4.3 (2015): 199-212.
- [4] Fachruzzaman. 2017. Pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Role Ambiguity* Dan *Role Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi Oleh *Job Burnout* Dan *Psychological Well-Being* Pada Auditor Internal Pemerintah. Thesis, Universitas Bengkulu
- [5] Rohma, Indra Sari Nur (2016) Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- [6] Churiah, Madziatul. 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, Jurnal Ekonomi Bisnis, TH 16, No 2: 145-154
- [7] Musa, Rusnifaezah bt, Nik Kamariah Nik Mat, Chia Po Li, Yusrinadini Zahirah bt Md. Isa Yusuff & Rosni bt suib. 2012. *Influence Factors on Job Satisfaction among Malaysia Educator: A Study of UUM Academic Staffs. American Journal of Economics*, Special Issue: 82-86
- [8] Widyastary, I.A.P., Yasa, G.W., Wirakusuma, M.G., 2014. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran pada Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Se-Provinsi Bali)". Simposium Nasional Akuntansi XVII. Mataram.
- [9] Ermawati, Dewi Made, Ni kadek Sinarwati, dan Edy Sujana. 2014 "Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderating". E-journal S1 AK Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 2 No:1,

- [10] Jones, Ambrose., Carolyn Strand Norma, dan Benson Wier. 2010. "Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Publik Accounting". Behavioral Research in Accounting American Accounting Association Vol. 22, No. 1
- [11] Cendana, Devy Kusuma, I Gusti Ngurah Agung Suaryana (2018) Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Pemoderasi. ISSN: 2302-8556E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.22.2. Februari (2018): 1141-1169
- [12] Hermawan, Sigit dan Hanun, Nur Ravita. 2018. Buku Ajar. Etika Bisnis dan Profesi. Sidoarjo. UMSIDA press
- [13] Rizkia, Putri. 2015. Pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Role Ambiguity* Dan *Role Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi Oleh *Job Burnout* Dan *Psychological Well-Being* (Studi Empiris Pada Auditor Internal di Kementrian RI). Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- [14] Ndari, Ika Wulan. 2016. Pengaruh Role Of Conflict Dan Role Of Ambiguity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Perawat RSUD Bagas Waras Klaten. E-journal Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [15] Efrina, Desi and Fachruzzaman, Fachruzzaman. 2017. Pengaruh Healthy Lifestyle, Role Ambiguity Dan Role Conflict Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Oleh Job Burnout Dan Psychological Well-Being Pada Auditor Internal Pemerintah. Thesis, Universitas Bengkulu
- [16] Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang: UIN-Maliki Press.
- [17] Kristin Juwita, D. A. 2018. Dampak Konflik Peran Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang). Jurnal Manajemen Indonesia.
- [18] Efendi, Verisa Angelia, Sutanto Eddy Madiono. 2013. Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 1, No. 1
- [19] Yusuf, Syamsu (2014). Psikologi Perkembaanga Anak dan Remaja. Bandung: PT. Remaja Rosda
- [20] Adhelia, Syarfina (2019) Peran Emotional Quotient Dalam Memoderasi Pengaruh Role Stress, Psychological Well-Being, Dan Healthy Lifestyle Terhadap Job Performance Di Pemeriksa BPK-RI. Tesis UNIVERSITAS AIRLANGGA
- [21] Hamid, R.S. dan Anwar, S.M. (2019). *Structural Equation Modeling* (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan ProgramSmartPLS3.2.8 dalam Riset Bisnis. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- [22] Paramitha, Novena Mayayu. "Pengaruh gaya hidup sehat untuk mengatasi turnover intentions yang terjadi di akuntan publik." Jurnal Akuntansi Bisnis 13.25 (2014): 83-93.
- [23] Almutairi, Dhaifallah Obaid. 2013. *Role Conflict and Job Satisfaction: A study on Saudi Arabia Universities*, DOI: 10.7763/IPEDR, Vol 60, No 24: 115- 118
- [24] Laksmi, N. A., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 1, 127-129.
- [25] Mehdi, Moradi. Honari, Habib. Naghshbandi, Salah. Jabari, Nahid. and Azarpira, Gashtaseb. 2012. *The Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Coaches in Premier Under-20 Football League. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences June 2012*, Vol. 2, No. 6 ISSN: 2222- 6990.
- [26] Fanani, Zaenal, Rhenny Afriana Hanif dan Bambang Subroto, 2008, Pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia: Vol.5,No.2
- [27] Siswanto, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil: Bandung: PT. Refika Aditama.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.