Brainy
Volume 4, No. 1, Bulan Juni 2023, Halaman. 48-54
ISSN 2962-4622

PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

Mira Oktapia Lisa[1] ,Justinia Castellani[2] .

[1,2]*Universitas Pasundan, Jl. Tamansari No.6-8, Bandung 40116 Indonesia*

received: 01/02/2023; revised: 18/06/2023; published: 20/07/2023

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of role ambiguity and burnout on performance of internal auditors at the internal auditors of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. The research approach used in this research is descriptive analysis and verification using primary data. The population in this study are auditors who work at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. and the number of samples taken as many as 30 auditors. The sampling technique used is non-probability sampling with saturated sampling technique. Statistical analysis used in this study is multiple linear regression, correlation and coefficient of determination. While the hypothesis testing used is the statistical method of t and F tests. Based on the results of the research conducted, it can be seen that the role ambiguity partially has a significant negative effect on the performance of the internal auditor by 62.2%. The burnout variable partially has a significant negative effect on the performance of internal auditors by 21.7%. The variables of role ambiguity and burnout simultaneously have a significant negative effect on the performance of internal auditors by 83.9%, meaning that the lower the role ambiguity and burnout of the internal auditors, the better the performance of internal auditors will be.

***Keywords*:** *Role Ambiguity; Burnout; Internal Auditor Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh role ambiguity dan burnout terhadap kinerja auditor internal pada auditor internal PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 auditor. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, korelasi dan koefisien determinasi. Sedangkan pengujian hipotesis yang digunakan adalah metode statistik uji t dan F. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa role ambiguity secara parsial berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja auditor internal sebesar 62,2% artinya semakin rendah role ambiguity pada auditor internal maka kinerja auditor internal akan semakin baik. Variabel burnout secara parsial berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja auditor internal sebesar 21,7%, artinya semakin rendah burnout pada auditor internal maka kinerja auditor internal akan semakin baik. Variabel role ambiguity dan burnout secara simultan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja auditor internal sebesar 83,9%, artinya semakin rendah role ambiguity dan burnout pada auditor internal maka kinerja auditor internal akan semakin baik.

Kata Kunci: Role Ambiguity; Burnout; Kinerja Auditor Internal.

**miraoktapia@gmail.com*

PENDAHULUAN

Berisi Kehadiran pandemi Covid-19 ditengah-tengah masyarakat dunia khususnya di Indonesia memberikan dampak yang begitu luar biasa dalam berbagai aspek yaitu aspek kesehatan, pendidikan, politik termasuk ekonomi. Salah satu dampak yang mencakup semua adalah peralihan dari kegiatan yang semula dilakukan secara tatap muka atau *offline* berubah sebagian besar menjadi *online* atau *Work from Home (WFH)*.

Pada kondisi pandemi seperti ini menjadi sebuah tantangan bagi para auditor internal untuk tetap memberikan kinerja yang maksimal meskipun terbatas ruang gerak secara langsung dalam melakukan tugasnya karena harus bekerja dari rumah, tetapi harus

memberikan hasil audit yang berkualitas agar perusahaan dapat terus bertahan meski dilanda ketidakpastian akibat kehadiran virus Covid-19 ini.

Banyak muncul fenomena-fenomena yang menunjukkan bahwa menurunnya kinerja auditor internal seperti kasus PT. Peruri Digital Security (PDS), Perusahaan Umum Perikanan Indonesia (Perum Perindo) dan adanya pernyataan Pengamat Kebijakan Publik Wijayanto Samirin dalam wawancara IDX Channel pada 22 Juli 2021 mengatakan bahwa internal audit Perusahaan BUMN dinilai masih lemah.

Menariknya dari ketiga fenomena tersebut, muncul pada saat masa-masa *Era New Normal* seperti ini yang seharusnya semua pihak saling bekerjasama untuk memulihkan Indonesia terutama pada aspek kesehatan dan ekonomi tetapi ironisnya masih banyak kasus-kasus korupsi terlebih pada perusahaan BUMN yang menjadi harapan masyarakat, hal ini terjadi karena kinerja auditor internal yang masih belum baik.

Auditor internal yang menghadapi *era new normal* ini harus siap akan perubahan-perubahan pola kerja disamping tuntutan untuk menghasilkan audit yang berkualitas. Namun, perubahan pola bekerja yang berubah karena adanya suatu krisis serta adanya *VUCA* dapat menimbulkan *role ambiguity* serta *burnout* yang semakin tinggi.

Role Ambiguity adalah keadaan dimana perilaku yang terkait tidak mendapatkan peran yang jelas, tidak tepat, atau tidak sesuai bagi yang menjalankan peran tersebut (Michael J. Charter, 2016:1). *Role Ambiguity* cenderung terjadi ketika orang masuk pada situasi yang baru, seperti mengambil suatu tugas pekerjaan yang asing karena bimbang dengan harapan sosial dan tugasnya, atau karena pola kerja yang baru seperti pola kerja yang diterapkan sekarang ini adalah *era new normal (*Ahmad K, 2020). *Burnout* adalah suatu keadaan pikiran yang disertai beragam gejala seperti kelelahan emosi, fisik dan psikologis, perasaan putus asa serta hilangnya semangat kerja dan bahkan semangat hidup (Niswati, 2012:53). *Burnout* atau kelelahan dalam diri auditor karena tekanan beban kerja yang berat menimbulkan kelalaian dan kesalahan dalam melaporkan penyimpangan serta memungkinkan auditor untuk melakukan penyimpangan audit seperti salah satunya adalah melewati beberapa prosedur-prosedur audit dan pemeriksaan yang tidak detail. Semakin banyak tugas yang harus dikerjakan oleh auditor disamping harus menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang ada seperti pandemi dapat menyebabkan stress pada bekerja atau *burnout.* Hal ini pula sejalan dengan penelitian oleh Kartika Dwi Iryani (2019) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh pada kinerja auditor internal. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* terhadap kinerja audior internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal.*

METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2019:69) variabel independen merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dan yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah *Role Ambiguity* dan *Burnout.* Kemudian yang menjadi variable dependen adalah kinerja auditor internal.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. sebanyak 30 responden. Kuesiner yang dibuat terdiri atas 40 pertanyaan 12

(dua belas) pertanyaan untuk *Role Ambiguity,* 7 (tujuh) pertanyaan untuk *Burnout* dan 21 (dua puluh satu) pertanyaan untuk Kinerja Auditor Internal.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner jenis tertutup dengan skala likert dengan pertanyaan postif. Untuk variabel *role ambiguity* diukur melalui lima dimensi yaitu pedoman, tugas, wewenang, tanggung jawab dan standar. Kemudian untuk variabel *burnout* diukur melalui tiga dimensi yaitu *lost energy* (kelelahan emosional), *lost enthusiasm* (kehilangan antusiasi) dan *lost confidence* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri). Sedangkan untuk variabel kinerja auditor internal diukur melalui tujuh dimensi yaitu perencanaan penugasan, pelaksanaan penugasan dan komunikasi hasil penugasan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verivikatif. Untuk menguji instrument dilakukan uji reliabilitas, dan uji validitas dengan menggunakan cronbach's alpha. Pengujian hipoteisis menggunakan regresi linier berganda, namun sebelumnya dilakukan transformasi data dengan method successive of interval untuk memenuhi persyaratan penggunaan alat analisis multivariate.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis berhasil mengumpulkan data dari 30 responden, di mana jumlah tersebut didapat dari jumlah kuesioner yang telah disebar dan hasil kuesioner dapat diukur sesuai dengan ukuran sampel yang telah ditentukan. Dari data hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas usia auditor yang menjadi responden adalah yang berusia 26 sampai 30 tahun sebanyak 9 orang atau 30%, auditor internal yang berusia 31 sampai 35 tahun sebanyak 3 orang atau 10%, auditor yang berusia 36 sampai 40 sebanyak 2 orang atau 7%, auditor yang berusia 40 sampai 45 tahun sebanyak 2 orang atau 7% dan auditor internal yang berusia di atas 45 tahun adalah 14 orang atau 47%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia auditor yang menjadi responden adalah yang berusia di atas 45 tahun. Kemudian sebanyak 19 orang atau 63% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 11 orang atau 37% perempuan.

Berdasarkan lama bekerja yang bekerja selama 1 sampai 6 tahun sebanyak 9 orang atau 30%, auditor internal yang bekerja selama 7 sampai 12 tahun sebanyak 3 orang atau 10%, auditor internal yang bekerja selama 13 sampai 18 tahun sebanyak 4 orang atau 13%, auditor internal yang bekerja selama 19 sampai 24 tahun sebanyak 5 orang atau 17%, auditor internal yang bekerja selama 25 sampai 30 tahun sebanyak 4 orang atau 13% dan auditor internal yang bekerja di atas 30 tahun sebanyak 5 orang atau 17%. Hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah auditor internal yang bekerja selama 1 sampai 6 tahun.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* (r) diperoleh bahwa kuesi nilai koefisien korelasi (*r*) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0,3. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner semua variabel sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya. Kemudian hasil uji reliabilitas berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan hasil lebih besar dari nilai kritis 0,60. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang diajukan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah memberikan hasil yang konsisten.

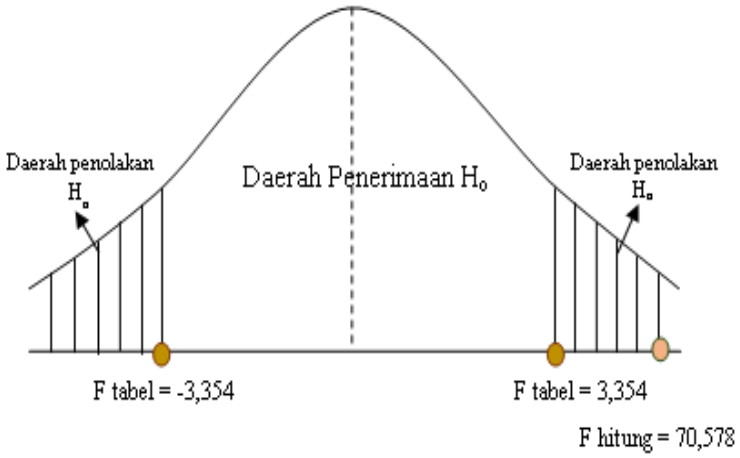
Untuk mengetahui pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* terhadap Kinerja auditor internal PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, berikut penulis akan melakukan tahap-tahap pengujian hipotesis, pertama menggunakan analisis uji hipotesis (Uji F), analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda (*R*) dan koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian hipotesis (F), nilai F_{hitung} pengaruh *role ambiguity* dan *burnout* terhadap kinerja auditor internal sebesar 70,578 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000[b]. Kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau jika $F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (signifikan)

Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak signifikan).

Hasil yang diperoleh dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (70,578 > 3,354), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti *role ambiguity* dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.



Gambar 1. Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 pada Uji F
Variabel Role Ambiguity dan Burnout terhadap Kinerja Auditor Internal.
Sumber: Sunarjo dan Yuniarti (2017)

Pada Gambar 1 di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} (70,578) jatuh pada daerah Penolakan H_0, sehingga disimpulkan bahwa *role ambiguity* dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal yang dihasilkan oleh auditor internal PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang diteliti Kartika Dwi Iryani (2019).

Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS (coefficients) outputnya yaitu nilai konstanta a = 100,690 dan koefisien regresi b_1 = -1,092 dan b_2 = -0,799 sehingga diperoleh persamaan regresi berganda (multiple regression) sebagai berikut:

$$Y = 100{,}690 - 1{,}092\ X_1 - 0{,}799\ X_2$$

Persamaan tersebut menggambarkan jawaban responden mengenai pengaruh *Role Ambiguity* dan *Burnout* terhadap Kinerja Auditor Internal yang dapat diinterpretasikan:

Konstanta (a) sebesar 100,690 menunjukkan bahwa jika *role ambiguity* dan *burnout* auditor internal sangat rendah atau skor responden mengenai *role ambiguity* dan *burnout* sama dengan nol, maka kinerja auditor internal berada dalam kriteria "Sangat Baik".

Koefisien regresi (b_1) bernilai negatif sebesar -1,092 menunjukkan bahwa jika nilai jawaban responden mengenai *role ambiguity* meningkat sebesar 1% diprediksi akan menurunkan kinerja auditor internal sebesar -1,092, dengan kata lain semakin tinggi *role ambiguity* maka kinerja auditor internal akan semakin menurun.

Koefisien regresi (b_2) bernilai negatif sebesar -0,799 menunjukkan bahwa jika nilai jawaban responden mengenai *burnout* meningkat sebesar 1% diprediksi akan menurunkan kinerja auditor internal sebesar -799, dengan kata lain semakin tinggi *burnout* maka kinerja auditor internal akan semakin menurun.

Nilai koefisien korelasi antara *role ambiguity* dan *burnout* dengan kinerja auditor internal adalah sebesar -0,916. Data ini menunjukkan bahwa *role ambiguity* dan *burnout* memiliki hubungan "sangat kuat" dengan kinerja auditor internal. Nilai korelasi bertanda negatif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas *role ambiguity* dan *burnout* dengan variabel terikat kinerja auditor internal adalah berlawan arah, dengan kata lain jika tingkat *role ambiguity* dan *burnout* semakin rendah akan menciptakan kinerja auditor internal yang semakin baik.

(*R Square*) yang dikenal dengan istilah koefisien determinasi (*KD*) dihitung dari mengkuadratkan koefisien determinasi atau :

$$KD = 0{,}9162 \times 100\% = 83{,}9\%$$

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,839 atau 83,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *role ambiguity* dan *burnout* memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja auditor internal sebesar 0,839 atau 83,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) *Role Ambiguity* pada auditor internal PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. dalam *Era New Normal* yaitu berada dalam kriteria sangat rendah dengan didukung oleh pencapaian dimensi pedoman (*guidelines)* yaitu adanya pedoman dan kebijakan dengan jelas , dimensi tugas (*task*) dimana auditor internal mengetahui dengan jelas apa yang harus dinilai dan tindakan apa yang dibutuhkan, dimensi wewenang (*authority*) yaitu auditor internal memiliki keyakinan dan memahami dengan benar tentang wewenangnya, dimensi tanggung jawab (*responsibilities*) yaitu mengetahui dan memahami dengan jelas tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dimensi standar (*standards*) yang dijadikan dasar evaluasi serta referensi dalam bekerja dan dimensi waktu (*time*) yaitu auditor internal mengetahui batasan waktu dalam bekerja serta perusahaan memberikan kejelasan waktu bekerja kepada auditor. (2) *Burnout* pada auditor internal PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *Era New Normal* yaitu berada dalam kriteria rendah dengan didukung oleh tidak tercapainya dimensi *lost energy* (kelelahan emosional) yaitu sebagian besar auditor internal tidak mengalami kelelahan secara fisik maupun emosi , dimensi *lost enthusiasm* (kehilangan antusiasi) sebagian besar auditor internal peduli dengan lingkungan sekitar, tidak bersikap negative serta menjaga jarak dan dimensi *lost confidence* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri) sebagian besar auditor internal merasa puas dengan hasil kerja sendiri dan merasa melakukan sesuatu yang bermanfaat. (3) Kinerja auditor internal yang dihasilkan oleh auditor internal PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. selama *era new normal* berada dalam kriteria sangat baik. Hal ini juga didukung dengan tercapainya dimensi perencanaan penugasan yang berada dalam kriteria sangat baik, pelaksanaan penugasan dalam kriteria sangat baik, dan komunikasi hasil penugasan yang berada dalam kriteria sangat baik. Auditor internal selalu mempertimbangkan perencanaan, selalu melakukan sasaran penugasan, selalu mempunyai ruang lingkup yang memadai, selalu menentukan alokasi sumberdaya penugasan, selalu melakukan program kerja penugasan. Auditor internal juga selalu mengidentifikasi informasi, selalu melakukan analisis dan evaluasi, selalu melakukan dokumentasi informasi, selalu melakukan supervise penugasan. Auditor internal selalu mengkomunikasikan kesimpulan dengan tepat waktu, selalu menjaga kualitas informasi dan selalu melakukan pengungkapan atas ketidakpatuhan terhadap standar serta selalu mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak yang berkepentingan. (4) *Role Ambiguity* dalam masa *era new normal* secara parsial berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,2% dan memiliki hubungan tidak searah. Artinya, jika *role ambiguity* semakin rendah maka kinerja auditor internal akan sangat baik. (5) *Burnout* dalam masa *era new normal* secara parsial berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal dengan kontribusi pengaruh sebesar 21,7% dan memiliki hubungan tidak searah. Artinya, jika *burnout* semakin rendah maka kinerja auditor internal akan sangat baik. (6) *Role Ambiguity* dan *Burnout* dalam masa *era new normal* secara simultan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal dengan kontribusi pengaruh sebesar 83,9% dan memiliki hubungan tidak searah. Artinya, jika *Role Ambiguity* dan *burnout* semakin rendah maka kinerja auditor internal akan sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, K., Saputra, K., & Ganesha, U. P. 2015. Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Moderasi.

Adriani, N. 2016. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Dan Self Esteem Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan. Bachelor's Thesis.

Ahmad, Z. dan D. Taylor. 2009. Commitment to Independence by Internal Auditors: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict. Managerial Auditing Journal, Vol. 24 (9), pp. 889 - 925

Amalia, S. 2020. Melalui Pandemi Dengan Organisasi Dan Kebijakan Publik Yang Agile. Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik, 23(1), 2018–2020. https://doi.org/10.31845/jwk.v23i1.678

Akbar, T. 2015. Pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja internal auditor di bpkp provinsi Faculty of Economics Riau University, OMFekom, 4(1), 1–13.

Bariyyah, S., Okfitasari, A., & Meikhati, E. 2021. Profesi akuntan di era new normal. 1(1), 8–14.

Carter, M. J., & Harper, H. 2016. Role Ambiguity. Encyclopedia of Family Studies, January, 1–3. https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbefs040

Cognoscenti Consulting Group. 2015. Standar Internasional ISO 9001:2015 Sistem Manajemen Mutu - Persyaratan. Jurnal Sipil Statik, 3.

Dewi, L. G. K., & Dewi, N. A. W. T. 2020. Profesi Akuntansi Di Era New Normal: Apa Yang Harus di persiapkan? Jurnal Akuntansi Profesi, 11(2), 263–272.

Efendi, A. 2020. Mekanisme Audit Kinerja Berbasis Teknologi Informatika pada Masa Pandemi Covid-19 dan Pengaruhnya terhadap Proses Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) Aparat Pengawas Internal Pemerintah. Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, 53–62.

Handayani, M. 2019. Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan jabatan fungsional auditor terhadap komitmen organisasi dan dampaknyaterhadap kinerja auditor internal (studi pada bpkp dan Inspektorat Sumatera Selatan). BALANCE Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 4(1), 511. https://doi.org/10.32502/jab.v4i1.1817

International Auditing and Assurance Standards Board. 2013. ISA 610, Using the Work of Internal Auditors. International Standard on Auditing, 610(March), 14. http://www.ifac.org/publications-resources/isa-610-revised-2013-using-work-internal-auditors

Istiariani, I. 2018. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng). Jurnal Islamadina, Vol. 19 No. 1, 19(1), 63–88.

Kementrian Perindustrian. 2020. Adaptasi Di Masa Pandemi. Inspektorat Jenderal Kementrian Perindustrian, 10(2), 191.

Kurnia, D. E. 2012. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Lingkungan. Skripsi, 210–218.

Litania, L., Husaini, H., & Nikmah, N. 2018. Pengaruh Konflik Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Audit. Jurnal Fairness, 8(1), 49–64.

Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. 2020. Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. TIJAB (The International Journal of Applied Business), 4(1), 13. https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21

Noviana, M. A. P., & Rahmawati, N. 2018. Pengaruh Independensi, Role Stress, dan Burnout Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah). Indonesian Treasury

Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik, 3(2), 155–168. https://doi.org/10.33105/itrev.v3i2.70

Persellin, J., Schmidt, J., & Wilkins, M. S. 2015. Auditor Perceptions of audit workloads, audit quality and the auditing profession.

Pristiyono, P., Ikhlash, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. 2020. Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS, 8(2), 263–269. https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i2.2692

Rahman, U. 2007. Mengenal Burnout Pada Guru: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia: Jurnal Psikologi Sosial, Vol. 13, No.2

Sudiksa, I. W., & Utama, I. M. 2016. Profesionalisme, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Internal Auditor Di Toyota Astra Motor Wilayah Bali. Bali: Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

Sormin, D., Lumban Tobing, R. A., & Krisna Marpaung, F. 2021. Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. Jurnal Paradigma Ekonomika, 16(4), 749–762. https://doi.org/10.22437/jpe.v16i4.13112

Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. 2019. Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 5(1), 1. https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621

The Institute of Internal Auditor. 2017. Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal. The Institute of Internal Auditors., 1–45.

Timsal, A., & Awais, M. 2016. Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. Human Resource Management International Digest, 24(7), 12–15. https://doi.org/10.1108/HRMID-03-2016-0027

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. Buletin Studi Ekonomi, 187–199.

Wiguna, M. 2014. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(2), 503 – 519.

Zahrotul Jannah, Nur Diana, M. chold M. 2021. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Auditor Dengan Dimensi Personalitas Sebagai Variabel Intervening Selama Pandemi Covid-19. E-Jra, 10(07), 13–24.

Achmad, Suryana. 2003. Kapita Selekta Evolusi Pemikiran Kebijakan Ketahanan Pangan. Yogyakarta: FE UGM.

Kuncoro, Mudrajad. 2010. Ekonomika Pembangunan: Masalah, Kebijakan, dan Politik (Edisi.5). Jakarta: Penerbit Erlangga.