

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di Indonesia, terdapat banyak sekali perusahaan yang berdiri dan beroperasi, salah satunya adalah perusahaan jasa konsultan. Perusahaan jasa konsultan merupakan perusahaan yang memberikan petunjuk, pertimbangan, atau nasihat secara profesional kepada suatu bidang usaha, kegiatan, atau pekerjaan yang dikerjakan oleh para tenaga ahli tanpa keterlibatan langsung dari mereka dalam pelaksanaannya (Surat Edaran Dirjen Pajak Nomor SE - 35/PJ/2010, 2010). Terdapat beberapa macam perusahaan jasa konsultan seperti konsultan bisnis, konsultan pajak, konseling karir, konsultan sumber daya manusia, dan yang terakhir adalah konsultan akuntansi. Dalam bidang konsultan akuntansi perusahaan yang bergerak di dalamnya disebut dengan kantor akuntan publik. Kantor akuntan publik adalah suatu badan usaha yang sudah memiliki ijin dari menteri keuangan, berfungsi sebagai tempat bagi para *auditor* dalam memberikan jasanya. Jasa yang diberikan yaitu jasa attestasi meliputi audit umum atas laporan keuangan, pemeriksaan atas laporan keuangan prospektif dan pelaporan informasi keuangan proforma, *review* atas laporan keuangan, dsb. Selain itu juga jasa lain yang diberikan yaitu jasa non-attestasi, yaitu jasa yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, manajemen, kompilasi, perpajakan, dan konsultan (Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/Pmk.01/2008, 2008).

Kantor akuntan publik memberikan peranan yang besar dalam mendukung perekonomian yang sehat dan efisien lewat pengauditan yang dilakukannya sehingga tidak heran bahwa banyak perusahaan-perusahaan yang memakai jasa kantor akuntan publik agar keuangan perusahaannya transparan. Itu terlihat dari jumlah kantor akuntan publik yang tersebar di Indonesia yaitu sebesar 781 kantor (Otoritas Jasa Keuangan, 2020). Dari sekian banyak kantor akuntan publik yang beroperasi, terdapat empat kantor akuntan publik terbesar yang diakui secara dunia. Seperti berita yang dilansir oleh [accountingverse.com](http://accountingverse.com), empat kantor akuntan publik tersebut yaitu Deloitte Touche

Tohmatsu, Price Waterhouse Coopers (PWC), Ernst & Young (EY), dan Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG). Empat kantor akuntan publik tersebut biasa disebut dengan *The Big Four Accounting Firms*. Rata-rata dari empat kantor akuntan publik tersebut menangani klien-klien perusahaan yang besar sehingga tuntutan dan beban kerja juga besar. Setiap kantor akuntan publik diisi oleh para ahli di bidang akuntansi yang selanjutnya disebut dengan *auditor*. Para *auditor* memiliki banyak pekerjaan, tugas, dan peran dalam pekerjaannya. Menurut Indrayati (2016), *auditor* memiliki banyak pekerjaan mulai dari melakukan pemeriksaan lapangan di kantor klien, membuat dan memberikan *draft audit report* kepada klien kemudian didiskusikan, membuat laporan audit terakhir, membuat *management letter* berisi pemberitahuan tentang kelemahan pengendalian internal perusahaan beserta saran-saran terkait perbaikan kelemahan tersebut. Selain banyaknya pekerjaan, setiap tahunnya *auditor* juga dihadapkan pada suatu periode yang disebut *peak season* yaitu periode dimana para *auditor* dibebani oleh banyaknya pekerjaan dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, biasanya di Indonesia terjadi di bulan November hingga Maret tahun berikutnya (Wiratama, dkk., 2019). *Peak season* ini sendiri terjadi karena disebabkan oleh banyaknya perusahaan-perusahaan yang melakukan tutup buku atau pelaporan akhir keuangan di akhir tahun (Yusrianti, H., 2015). Banyaknya tuntutan dan beban kerja dapat menghasilkan stres bahkan kondisi *burnout* bagi para *auditor*. Profesi *auditor* menurut Cohen, Kamarck, dan Mermelstein (dalam Budiasih, 2017) masuk ke dalam 10 besar profesi yang mengandung tingkat stres yang tinggi. Gaertner dan Ruhe (dalam Budiasih, 2017) juga menyatakan bahwa profesi di bidang akuntansi khususnya *auditor* merupakan profesi yang memiliki level stres yang tinggi. Cherniss (1980) menjelaskan bahwa stres merupakan tahap awal dari *burnout* yang kemudian menimbulkan ketegangan dan akhirnya muncul tindakan seperti kecenderungan untuk menjauhkan diri dari keterlibatan serta cenderung sinis dengan klien atau pekerjaan. Stres dapat berdampak positif dan negatif. Stres yang berdampak negatif terutama pada kinerja individu disebut *burnout* (Kalbers, dalam Budiasih 2017). Menurut Fogarty, Singh, Rhoads, dan Moore (2000) para *auditor* memiliki kecenderungan untuk mengalami *burnout*.

Penelitian dari Budiasih (2017) yang berjudul “*Burnout* Pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali” membuktikan bahwa *auditor* memiliki tingkat *burnout* yang tinggi. Penelitiannya membuktikan bahwa nilai rata-rata *burnout* yang dialami oleh para *auditor* adalah sebesar 83,23 dari nilai minimum sebesar 56 dan nilai maksimal sebesar 116 dimana hal ini menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami oleh para auditor rata-rata cukup tinggi. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa *burnout* yang muncul juga disebabkan oleh tuntutan yang ada dalam pekerjaannya, seperti beban pekerjaan, konflik peran, dan *role ambiguity*

Kondisi *burnout* memberikan efek-efek negatif pada setiap individu yang mengalaminya baik secara fisik maupun psikis. Freudenberger (dalam Heinemann & Heinemann, 2017) menjelaskan bahwa kondisi *burnout* ditandai dengan gejala-gejala fisik seperti kelelahan, pusing, gangguan gastrointestinal, susah tidur, dan nafas pendek. Individu yang mengalami *burnout* juga akan cenderung memberikan reaksi negatif pada pekerjaannya seperti keinginan untuk mengurangi keterlibatannya dalam pekerjaan serta menghindari kontak dengan rekan kerja atau klien. Individu yang mengalami *burnout* juga akan merasa bahwa dirinya tidak berkompeten dan merasa pekerjaan yang telah dilakukannya kurang berarti bagi orang lain (Maslach & Leiter, 1997). Berdasarkan hasil data *pre-liminary* yang didapat dari para *auditor* di kantor akuntan publik “E”, sebanyak 38,1 persen *auditor* merasakan gejala atau keluhan-keluhan fisik seperti kelelahan, pusing, asam lambung, kurang tidur, sakit pada bagian punggung dan leher. Sebanyak 23 persen *auditor* memiliki keinginan untuk menghindari interaksi dengan orang lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya juga ditemukan sebanyak 28,6 persen *auditor* yang merasa bahwa dirinya kurang memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaannya serta terdapat 23,8 persen *auditor* merasa kurang memberikan pelayanan yang terbaik pada klien. Dari data *pre-liminary* yang diperoleh terlihat bahwa terdapat beberapa *auditor* yang terindikasi mengalami *burnout* dimana para *auditor* tersebut merasakan keluhan-keluhan fisik seperti kelelahan dan pusing, memiliki keinginan untuk menghindari interaksi dengan pekerjaan, merasa kurang memiliki kompetensi yang baik

dalam bekerja, serta merasa kurang memberikan pelayanan yang terbaik pada klien dalam hal ini kurang berarti atau kurang berdampak bagi orang lain.

*Burnout* menurut Sullivan (1989), juga dipengaruhi oleh faktor individu salah satunya adalah motivasi. Salah satu bentuk dari motivasi adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik menurut Ryan dan Deci (2000) adalah dorongan dari dalam individu untuk melakukan sesuatu karena menghasilkan kepuasan bagi dirinya. Individu dengan motivasi intrinsik akan tergerak melakukan sesuatu karena kesenangan atau hal-hal yang dapat menantang dirinya. Motivasi intrinsik dapat menurunkan tingkat *burnout*. Ryan dan Deci (2000) dalam teori *self-determination*-nya menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki individu, maka semakin gigih individu tersebut dalam mencapai suatu performa kinerja atau pencapaian akan sesuatu. Kondisi ini disebabkan karena orang yang termotivasi secara intrinsik merasa dirinya memiliki kontrol atas hasil dari setiap perilaku yang dilakukannya dan tidak akan mudah putus asa untuk mengejar tujuan yang ingin diraih sehingga hal ini dapat menurunkan dampak dari *burnout* (Ryan & Deci, 2000). Pernyataan ini dibuktikan oleh Pisarik (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “*Motivational Orientation and Burnout Among Undergraduate College Students*” dimana individu yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk menghadiri perkuliahan akan memiliki tingkat *exhaustion* (kelelahan) dan *cynicism* (sinisme) yang rendah. Penelitian lain menurut Low et al (2001) yang berjudul “*Antecedents and Consequences*” menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin rendah tingkat *burnout*. Penelitian diatas diperkuat oleh hasil wawancara yang diperoleh dari salah satu *auditor*. Berikut hasil wawancaranya:

“Pernah ngerasa gak termotivasi untuk kerja karena kerjanya susah dan banyak, juga karena deadline yang ketat. Jadi berakibat di pekerjaan jadi gak bener, salah kayak prosedur yang dilakukan itu salah, asesmen yang dilakukan juga salah dan gak kelar kerjanya, melebihi deadline. Kerja jadi gak serius, ada yang harus di-follow up

*tapi gak di-follow up. Jadi ngerasa stres karena kerjaan harus selesai tapi gaada motivasi untuk ngerjainnya.*

(C, 32 Tahun)

Dari wawancara diatas terlihat bahwa hilangnya motivasi intrinsik pada karyawan tersebut mengakibatkan dirinya bekerja tidak maksimal seperti tidak serius mengerjakan pekerjaan, tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan sehingga berakibat pada peforma kerja yang tidak maksimal yaitu pekerjaan tidak selesai dengan benar dan tidak sesuai dengan *deadline*. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa hilangnya motivasi intrinsik yang dialami memberikan dampak negatif pada pekerjaannya. Karyawan tersebut cenderung bekerja tidak maksimal dimana hal ini mengarah pada aspek *depersonalization* yaitu individu cenderung bekerja tidak ideal. Hasil wawancara tersebut juga menunjukkan bahwa subjek merasakan stres karena disebabkan oleh tekanan yang timbul dari konflik antara tuntutan pekerjaan (keharusan untuk menyelesaikan tugas) dan tidak adanya motivasi dari dalam diri individu untuk menyelesaikan tugas tersebut. Maka dari itu, terlihat bahwa tidak adanya motivasi intrinsik akan menghasilkan konflik karena apa yang harus dikerjakannya tidak menghasilkan kesenangan dan kepuasan bagi dirinya sehingga berujung pada stres. Kondisi stres yang dialami bila dibiarkan terus menerus dapat menuntun individu kepada aspek *exhaustion* yaitu merasa kelelahan akibat stres yang dirasakan.

*Auditor* harus siap bekerja dibawah tekanan dan berbagai tuntutan agar kinerja yang dihasilkan baik. Hanif (2013) menjelaskan bahwa kinerja baik dari *auditor* dilihat dari kualitas kerjanya yang berkaitan dengan mutu dalam bekerja dimana *auditor* harus mengerjakan pekerjaannya dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang baik. Kinerja yang baik juga dilihat dari kuantitas kerja dimana *auditor* mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang merupakan tanggung jawab pekerjaan serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan klien. Namun dari wawancara tersebut terlihat bahwa *auditor* kurang siap bekerja dibawah tekanan dan berbagai tuntutan sehingga kinerjanya kurang baik.

Hasil dari wawancara tersebut juga menunjukkan bahwa *auditor* mengalami hilang motivasi karena sulitnya pekerjaan dan beban pekerjaan yang terlalu banyak. Ini menunjukkan bahwa narasumber kurang memiliki dorongan untuk mencapai hal-hal yang sulit dan menguasai pekerjaan yang sulit. Daft (2008) sendiri menjelaskan bahwa orang dengan motivasi berprestasi tinggi mempunyai keinginan untuk mencapai hal-hal sulit dan menguasai pekerjaan yang bersifat rumit. Hasil wawancara ini memperkuat dugaan bahwa motivasi intrinsik dapat mempengaruhi intensitas *burnout* karena dari hasil wawancara menunjukkan bahwa munculnya gejala-gejala *burnout* diakibatkan karena hilangnya motivasi intrinsik dan berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang baik.

Motivasi intrinsik menurut Herzberg (dalam Tamaela, 2011) merupakan faktor pemuas dimana terdiri dari faktor-faktor dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut antara lain prestasi yang diraih, tanggung jawab, peluang untuk maju, pengembangan karir, pengakuan, kepuasan dalam bekerja. Salah satu bentuk motivasi intrinsik adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi sendiri menurut McClelland (1987) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. McClelland (dalam Winarno, 2011) juga menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan sebuah dorongan untuk meraih suatu keberhasilan dalam berkompetisi dengan berdasarkan standar-standar keunggulan. Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan cenderung memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan tidak akan meninggalkannya sebelum semua tugasnya tuntas. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi juga cenderung mengambil pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan moderat yang sekiranya memberikan tantangan tersendiri bagi dirinya namun tetap mampu diselesaikan dengan baik. Individu tersebut juga menyukai umpan balik atas kinerjanya dimana hal tersebut membantunya untuk mengevaluasi hasil kinerjanya dan berusaha untuk memperbaikinya, serta bertindak kreatif dan inovatif dalam

menyelesaikan tugasnya (McClelland dalam Uyun, 1998). Murray (dalam Uyun, 1998) menjelaskan juga bahwa orang dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung untuk mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri, mempunyai rasa tanggung jawab, mendapat nilai yang baik, mengharapkan pengetahuan yang konkrit mengenai hasil karyanya, ambisius, dan keras kepala.

Berikut ini merupakan hasil wawancara dengan *auditor* berinisial “C” yang sebelumnya telah diwawancara oleh peneliti terkait pembuktian motivasi intrinsik sebagai salah satu faktor yang dapat menurunkan *burnout*. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi berprestasi dalam diri narasumber tersebut. Pertanyaan yang diajukan berdasarkan empat aspek motivasi berprestasi yang sudah dijabarkan diatas. Berikut hasil wawancaranya:

1. Terkait dengan aspek “menyukai resiko moderat”.

*“Kalo aku milih yang lebih gampang lah biar gak pusing mikir, biar gak capek. Jelas lebih milih yang gampang lah ngapain milih yang sulit kalo ada yang lebih gampang. Tapi pas pembagian kerja pernah berinisiatif untuk ambil kerjaan yang sulit. Misal pas temen gak ambil kerjaan yang sulit ya terpaksa aku ambil soalnya daripada gak selesai-selesai pekerjaannya.”*

Dalam wawancara ini terlihat bahwa “C” kurang memiliki aspek “menyukai resiko moderat” karena subjek ini lebih memilih pekerjaan-pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang rendah. Selain itu inisiatif yang dimiliki “C” untuk mengambil pekerjaan yang sulit lebih bertujuan agar pekerjaan bisa selesai bukan bertujuan untuk menantang diri sendiri.

2. Terkait dengan aspek “tanggung jawab pribadi”.

*“Pernah juga ngerasa males karena ngerasa terlalu susah dan capek ngerjainnya. Misal ada kerjaan buat nilai PSAK (Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan) sekian. Udah dibaca-baca terus menerus tapi gak ngerti lama-lama jadi males kan. Jadi kayak udahlah nanti aja kerjainnya ujung-ujungnya kerjaanku jadi gak maksimal sih hasilnya.”*

Dalam wawancara ini terlihat bahwa “C” kurang memiliki aspek “tanggung jawab pribadi” karena subjek ini cenderung menunda-nunda dan tidak mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga beribat pada kurang maksimalnya kinerja dan hasil pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa “C” kurang memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Terkait dengan aspek “kebutuhan akan umpan balik”

*“Ya kalo ada feedback gitu senang lah aku. Jadi kalo dikasih tau feedbacknya ke aku kan aku jadi tau apa-apa yang kurang dari kerjaanku. Menurutku penting feedback supaya kita tau kekurangan kita apa, kita bisa perbaiki. Kayak kemarin aku dapet feedback soal pemahaman PSAK (Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan), ya udah semenjak dapet feedback itu aku jadi lebih teliti nyarinya kalimat per kalimat dan paragraf per paragraf.”*

Dalam wawancara ini aspek “kebutuhan akan umpan balik” sedikit terlihat pada “C” karena subjek ini menganggap penting *feedback* yang diberikan kepadanya. Adanya *feedback* tersebut membuatnya paham tentang kekurangan dari hasil pekerjaannya dan mendorong dirinya untuk bekerja lebih baik.

4. Terkait dengan aspek “innovativeness”

*“Kan kita audit ya jadi cara kerjanya harus sesuai dengan standard dan prosedur audit yang harus dilakukan. Namun pernah satu kejadian yang membuat kita gak bisa ngerjain prosedur tertentu, biasanya cari cara yang beda atau*

*alternatif-alternatif lain yang lebih efektif supaya klien seneng. Misal klien minta “A”, ya kita mesti cari alternatif lain supaya sesuai dengan permintaan klien.”*

Dalam wawancara ini aspek “*innovativeness*” kurang terlihat pada “C”. Pernyataan “C” dalam wawancara tersebut memperlihatkan bahwa penggunaan cara-cara yang beda atau alternatif-alternatif lain lebih digunakan karena adanya permintaan dari klien bukan karena keinginannya untuk mencapai kesuksesan ataupun meraih prestasi.

Dari hasil wawancara diatas dapat digambarkan bahwa motivasi berprestasi narasumber tersebut kurang atau bahkan tidak optimal karena tiga dari empat aspek motivasi berprestasi kurang terlihat dalam dirinya. Temuan tidak optimalnya motivasi berprestasi dalam wawancara ini mendukung hasil wawancara yang dilakukan kepada narasumber yang sama sebelumnya dimana pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan munculnya stres akibat dari kurang adanya motivasi berprestasi dalam dirinya. Maka dari itu, fenomena yang diangkat dalam penelitian ini menjadi penting untuk diteliti lebih jauh sehingga dapat dibuktikan apakah tingkat motivasi berprestasi pada *auditor* memang memberikan pengaruh pada *burnout*.

Dari penjelasan-penjelasan diatas dapat diketahui bahwa penting bagi setiap individu untuk memiliki motivasi berprestasi yang optimal sebagai cara untuk mencegah terjadinya *burnout*. Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian Primita dan Wulandari (2014) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan *Burnout* pada Atlet Bulutangkis di Purwokerto” dimana hasil penelitiannya menunjukkan ada hubungan negatif antara motivasi berprestasi dengan *burnout* pada atlet bulutangkis di Purwokerto dimana sumbangan efektif dari motivasi berprestasi adalah sebesar 41,6 persen. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki maka akan semakin rendah *burnout* yang dimiliki oleh atlet bulutangkis di Purwokerto. Penelitian lain mengenai hubungan kedua variabel ini dilakukan oleh Akhyar (2017) yang berjudul “*Burnout* ditinjau dari *Hardiness* dan Motivasi Berprestasi (Studi pada Atlet Pelajar di Semarang)” dimana hasil

penelitiannya menunjukkan ada hubungan negatif antara motivasi berprestasi dan *burnout* dengan sumbangan efektif sebesar sebesar 41,6 persen.

Maka dari itu, seharusnya pengalaman *burnout* yang dialami oleh individu khususnya para *auditor* kantor akuntan publik tidak boleh terjadi karena dapat menghasilkan beberapa *outcome* yang buruk baik bagi individu tersebut maupun perusahaannya. *Outcome* buruk tersebut adalah terkait dengan performa kerja. *Burnout* dapat membuat produktivitas kerja dan keefektifan dalam bekerja menurun dimana hal ini juga akan menyebabkan turunnya kepuasan kerja dan komitmen kerja individu. Selain itu *burnout* juga dapat menuntun kepada terjadinya konflik internal individu dengan rekan kerja sehingga mengganggu tugas pekerjaan yang ada (Maslach et al., 2001). *Outcome* buruk ini tentu harus dihindari karena mengingat pekerjaan para *auditor* yang banyak dan kompleks dengan *deadline* penyelesaian pekerjaan tertentu mengharuskan pekerjaan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu hasil pekerjaan dari para *auditor* merupakan bentuk pelayanan pada perusahaan klien sebagai pengguna jasa konsultan tersebut sehingga hasil kerja harus baik.

Maka dari itu, seharusnya para *auditor* tidak boleh mengalami *burnout* karena *burnout* sendiri dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi kerja serta dapat menimbulkan konflik internal antara individu dengan rekan kerja (Maslach et al., 2001). Mangkunegara (2009) sendiri menjelaskan bahwa kinerja *auditor* dipengaruhi oleh kemampuan *auditor* dalam melaksanakan pekerjaan sampai selesai dan perilaku atau sikap *auditor* dalam lingkungan organisasi sehingga, dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa kondisi *burnout* yang dialami akan mengganggu kinerja *auditor*. Senyatanya, dari data *preliminary* yang telah didapat masih ada *auditor* yang mengalami *burnout*.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini ingin melihat apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan *burnout* pada *auditor* yang bekerja di kantor akuntan publik “E” di Surabaya.

## 1.2. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa batasan. Adapun batasan-batasan tersebut adalah:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah *burnout* dan motivasi berprestasi pada *auditor* yang bekerja di kantor akuntan publik “E” di Surabaya.
2. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan kantor akuntan publik “E” yang bekerja di bagian divisi audit yang selanjutnya disebut sebagai *auditor*.
3. Fokus penelitian ini adalah menguji hubungan antara motivasi berprestasi dengan *burnout* pada *auditor* yang bekerja di kantor akuntan publik “E” di Surabaya.

## 1.3. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan *burnout* pada *auditor* yang bekerja di kantor akuntan publik “E” di Surabaya?

## 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara motivasi berprestasi dengan *burnout* pada *auditor* yang bekerja di kantor akuntan publik “E” di Surabaya.

## 1.5. Manfaat Penelitian

### 1.5.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis yaitu memberikan sumbangan pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi mengenai kajian teori *burnout* dan motivasi berprestasi dalam konteks *auditor* yang bekerja di kantor akuntan publik “E” di Surabaya.

### 1.5.2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi partisipan *auditor* yang bekerja di kantor akuntan publik “E” di Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dengan *burnout* pada *auditor* yang bekerja di kantor akuntan publik “E” di Surabaya sehingga diharapkan partisipan mampu menumbuhkan motivasi berprestasi yang optimal dalam dirinya untuk mencegah terjadinya *burnout*.

#### 2. Bagi kantor akuntan publik “E” di Surabaya

Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran *burnout* dan motivasi berprestasi yang dimiliki karyawannya sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pemberian program pelatihan dan pengembangan karyawan.