

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi sektor publik pada era modern menghadapi tuntutan yang semakin kompleks dalam memastikan penyelenggaraan pemerintahan berjalan secara akuntabel, efektif, dan transparan. Transformasi tata kelola pemerintahan yang dipengaruhi oleh dinamika lingkungan strategis, perkembangan teknologi informasi, serta meningkatnya ekspektasi publik terhadap integritas sektor publik, menempatkan pengawasan intern sebagai instrumen kunci dalam menjaga kualitas penyelenggaraan pemerintahan. Kerangka tata kelola yang baik (*good governance*) tidak hanya menitikberatkan pada kepatuhan administratif, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan risiko, efisiensi penggunaan sumber daya negara, dan kemampuan lembaga publik dalam mempertanggungjawabkan setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan.

Dalam konteks tersebut, Auditor Intern Pemerintah memegang peranan fundamental dalam memastikan bahwa seluruh proses tata kelola pemerintahan berjalan sesuai prinsip integritas dan akuntabilitas. Sebagai bagian dari mekanisme kontrol internal pemerintah, Auditor Intern Pemerintah selaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) berfungsi memberikan keyakinan atas efektivitas manajemen risiko, kecukupan sistem pengendalian intern, dan kepatuhan terhadap regulasi. Oleh karena itu, kualitas dan profesionalitas Auditor Intern Pemerintah merupakan determinan utama dalam menjamin tercapainya tujuan pembangunan serta terwujudnya birokrasi yang bersih dan responsif. Struktur APIP mencakup berbagai unit pengawasan di lingkungan pemerintahan,

yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Kementerian, Inspektorat Utama/Inspektorat atau Deputi Pengawasan pada Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), serta Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota sebagai unsur pengawasan di pemerintah daerah.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang merupakan salah satu Auditor Intern Pemerintah, sebagai lembaga pemerintah non-kementerian yang diberi mandat khusus oleh Presiden Republik Indonesia, memainkan peran strategis dalam mengawal tata kelola keuangan negara. Pada akhir 2014, peran BPKP ditegaskan lagi melalui Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. BPKP berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dengan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional (<https://bpkp.go.id>). BPKP melaksanakan fungsi audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap berbagai program pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Melalui mandat tersebut, BPKP bertindak sebagai pengawal akuntabilitas pembangunan nasional dan penjaga integritas pengelolaan keuangan negara, memastikan bahwa setiap rupiah yang dibelanjakan memberikan nilai manfaat yang maksimal bagi masyarakat.

Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut, BPKP didukung oleh sumber daya manusia profesional yang sebagian besar terdiri dari Pejabat Fungsional Auditor (PFA). Kompleksitas tugas BPKP menuntut kesiapan organisasi dan kualitas sumber daya manusia yang unggul, khususnya Pejabat Fungsional Auditor (PFA) yang menjadi tulang punggung pelaksanaan fungsi pengawasan.

Melalui kompetensi, integritas, dan independensi yang dimiliki, PFA berperan memastikan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berjalan secara memadai, risiko-risiko pengelolaan program dapat dikendalikan, dan tata kelola pemerintahan terus mengalami peningkatan. Dengan demikian, keberadaan PFA menjadi pilar penting dalam memperkuat kualitas birokrasi dan menjamin bahwa pengelolaan keuangan negara dilakukan secara bertanggung jawab dan berorientasi pada kebermanfaatan bagi masyarakat guna kemajuan bangsa.

Dalam konteks pelaksanaan tugas, PFA tidak hanya bekerja di kantor, tetapi juga melaksanakan tugas pengawasan di lapangan (*on-site audit*). Pola kerja yang variatif, mobilitas yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta tingginya tuntutan kualitas kerja menciptakan dinamika kerja yang intens. Kondisi demikian berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan fisik pada auditor yang berdampak pada munculnya *bunout* berupa kelelahan emosional dan kelelahan fisik yang dirasakan.

Pekerjaan yang tak jarang mengharuskan seorang auditor harus meninggalkan keluarganya ketika melakukan pengawasan di lapangan memicu tuntutan kerja beririsan dengan peran dan tanggung jawab keluarga, fenomena ini dikenal sebagai *work-family conflict*. Kahn et al. (1964) dalam Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* atau konflik kerja-keluarga sebagai suatu bentuk konflik antarperan (*interrole conflict*) di mana tekanan yang berasal dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak sesuai atau tidak dapat dipenuhi secara bersamaan dalam aspek tertentu. Dengan kata lain, keterlibatan seseorang dalam peran pekerjaan menjadi lebih sulit karena adanya keterlibatan dalam peran keluarga dan sebaliknya. Konflik ini dapat berdampak

pada kelelahan emosional, berkurangnya motivasi kerja, dan menurunnya kesejahteraan psikologis. Menurut Pien et al. (2020), beban tanggung jawab dalam merawat keluarga merupakan salah satu faktor yang meningkatkan risiko terjadinya *work-family conflict*, dan tempat kerja yang kurang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat memicu tingginya tingkat *burnout*. Sejalan dengan Howard (2008) dalam Rumijati & Arifiani (2024), konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara satu peran dengan peran lainnya (*inter-role conflict*), sehingga tekanan yang berasal dari peran dalam keluarga dan peran di tempat kerja saling bertentangan atau tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Pola kerja di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat khususnya pola kerja auditor acap kali menciptakan kondisi seorang auditor mengalami kewalahan dalam menyeimbangkan peran dalam keluarga dan peran di tempat kerja. Kondisi ketidakmampuan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara optimal dapat mengakibatkan hasil yang dicapai menjadi tidak maksimal (Rumijati & Arifiani, 2024). Kim et al. (2025) dalam studinya menunjukkan tingginya tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga mengganggu keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, dimana tuntutan yang saling bersaing dari kedua ranah tersebut menimbulkan tekanan yang besar terhadap kesehatan mental dosen. Penelitian lain menunjukkan bahwa individu yang terganggu dalam memenuhi tanggung jawab keluarganya akibat tuntutan pekerjaan mengalami kelelahan emosional yang lebih tinggi (Yustina & Valerina, 2018).

Selain *work-family conflict*, beban kerja (*workload*) juga menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi kondisi psikologis pegawai. *Workload* yang

tinggi dalam bentuk jumlah tugas yang banyak, tingkat kesulitan yang kompleks, serta tekanan waktu yang ketat, berpotensi memperbesar risiko stres kerja. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *workload* memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout*. *Workload* yang berlebihan menguras energi sehingga individu kehilangan kesempatan untuk beristirahat dan memulihkan diri (Maslach & Leiter, 2016). Dalam konteks auditor, khususnya di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, auditor seringkali menghadapi beban kerja yang meningkat pada periode tertentu seperti akhir semester, akhir tahun anggaran, dan menindaklanjuti permintaan audit strategis oleh *stakeholders*. Jam kerja yang sering melebihi kapasitas menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi berkurang dan memicu keluhan dari keluarga yang berdampak pada *burnout* karyawan (Wijaya & Wibawa, 2020). Doğan et al. (2024) berpendapat persepsi beban kerja berpengaruh terhadap tingkat kelelahan emosional yang dialami seorang karyawan. Beban kerja yang berlebihan akibat dari stress jangka panjang dan keterikatan emosional tinggi yang berasal dari tuntutan perusahaan dapat menyebabkan kemunduran kondisi kerja (Sriyani Windarti et al., 2025).

Burnout harus dipahami melalui tiga dimensi secara bersamaan yaitu *exhaustion*, *cynicism*, dan *inefficacy* (Maslach & Leiter, 2016). Studi oleh Araújo et al. (2026) menyatakan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan menurunnya pencapaian atau prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*), yang telah menjadi perhatian penting di berbagai lingkungan kerja di seluruh dunia. *Burnout* terjadi ketika tuntutan pekerjaan secara terus menerus melebihi sumber daya yang dimiliki individu (Demerouti,

2024). Getie et al. (2025) juga berpendapat bahwa *burnout* dipengaruhi oleh kombinasi faktor pekerjaan dan organisasi seperti beban kerja berlebihan, kekurangan staf, shift yang panjang, konflik interpersonal, dan kurangnya penghargaan.

Peneliti telah melakukan survei awal terhadap 9 orang pejabat fungsional auditor di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, untuk melihat fenomena *burnout* yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan auditor.

Berdasarkan survei awal, diperoleh informasi yang menggambarkan kondisi keterjadian *burnout* pada PFA Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat yang diuraikan pada tabel berikut ini:



Tabel 1.1 Hasil Survei Awal Penelitian

Pertanyaan	Jawaban								
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
Bagaimana pendapat Saudara terhadap beban kerja yang Saudara terima saat ini?	Tugas-tugas kantor banyak	Tugas banyak saat ini	Banyak tugas kantor	Banyak tugas kantor serta merasa tidak dihargai meski saya sudah bekerja keras.	Tugas-tugas kantor banyak	Banyak tugas kantor	Banyak sekali	Cukup banyak tugas	Cukup banyak
Apakah Saudara mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan Saudara tepat waktu?	Banyak penyelesaian pekerjaan dalam periode waktu bersamaan.	Ya, saya berusaha menyelesaikan tepat waktu	Saya selalu berusaha menyelesaikan sesuai target waktu yang diberikan	Terkadang saya terlambat menyelesaikan pekerjaan saya	Tidak meskipun waktu istirahat saya berkurang	Saya merasa kewalahan dengan banyaknya tugas-tugas kantor.	Tidak, sering lewat <i>deadline</i>	Tidak, namun saya berusaha menyelesaikan tepat waktu	Saya selalu berusaha menyelesaikan sesuai target waktu yang diberikan
Apakah Saudara merasakan kelelahan emosional akibat pekerjaan Saudara?	Ya, saya merasa tertekan secara emosional	Saya mengalami kelelahan fisik dan emosional	Tekanan pekerjaan membuat emosi saya meledak-ledak dan menyebabkan masalah dalam hubungan saya dengan keluarga	Mengalami kelelahan emosional akibat beban kerja yang besar	Mengalami kelelahan emosional	Ya, saya mudah tersinggung akibat besarnya tekanan pekerjaan.	Ya, tekanan pekerjaan sering membuat saya sulit mengendalikan emosi.	Mengalami kelelahan emosional akibat, terkadang sampai saya bermasalah dengan orang dekat.	Mengalami tekanan mental tinggi karena tuntutan kerja.
Apakah Saudara merasakan kelelahan fisik akibat beban kerja Saudara	Saya merasakan kelelahan fisik karena istirahat sedikit	Saya mengalami kelelahan fisik dan emosional	Waktu istirahat berkurang jadi sering capek	Tidak terlalu capek	Mengalami kelelahan fisik.	Ya	Ya terkadang fisik saya sangat lelah	Ya	Ya, sering capek, kurang istirahat

Pertanyaan	Jawaban								
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
Kesimpulan	Mengalami <i>burnout</i> dimana merasa kewalahan dengan banyaknya tugas-tugas kantor karena target kerja banyak dalam periode waktu bersamaan. Merasa tertekan secara emosional dan fisik, dengan waktu istirahat yang minim	Mengalami kelelahan fisik dan emosional akibat banyaknya tugas-tugas kantor. Tekanan pekerjaan membuat saya gampang marah. Minim waktu istirahat karena tugas yang selalu mendesak.	Mengalami kelelahan fisik dan emosional akibat banyaknya tugas-tugas kantor dan tekanan pekerjaan membuat emosi saya meledak-ledak. Banyaknya tugas-tugas kantor mengurangi waktu istirahat. Tekanan pekerjaan menyebabkan masalah dalam hubungan saya dengan orang dekat	Mengalami kelelahan emosional akibat kewalahan dengan banyaknya tugas-tugas kantor serta merasa tidak dihargai meski sudah bekerja keras.	Mengalami kelelahan fisik dan emosional akibat banyaknya tugas-tugas kantor. Banyaknya tugas-tugas kantor mengurangi waktu istirahat.	Mengalami <i>burnout</i> dimana merasa kewalahan dengan banyaknya tugas-tugas kantor dan mudah tersinggung akibat besarnya tekanan pekerjaan. Waktu istirahat berkurang akibat tugas-tugas kantor.	Banyaknya tugas-tugas kantor dan tekanan pekerjaan sering membuat saya sulit mengendalikan emosi. Waktu istirahat terganggu oleh banyaknya pekerjaan.	Mengalami kelelahan fisik dan emosional akibat banyaknya tugas-tugas kantor. Tekanan tugas-tugas kantor menyebabkan masalah dalam hubungan saya dengan orang dekat.	Mengalami tekanan mental tinggi karena tuntutan kerja. Tugas kantor dan tekanan pekerjaan sering membuat saya mudah marah. Waktu istirahat berkurang akibat menyelesaikan tugas-tugas kantor.

Sumber: Data diolah dari hasil survei awal penelitian, September 2025

Auditor, sebagai profesi dengan tekanan kerja tinggi dan tanggung jawab besar terhadap hasil pengawasan, termasuk dalam kelompok yang rentan mengalami *burnout*. Dari hasil survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa pejabat fungsional auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat mengalami kelelahan emosional ditandai pegawai merasa kewalahan dengan banyaknya pekerjaan dan tinggi tekanan kerja yang diterima. Jika kondisi ini tidak dikelola, akan berpengaruh sangat besar terhadap pekerjaan (Chrissendy et al., 2024), seperti kualitas hasil audit, objektivitas, dan penurunan dalam akurasi pengambilan keputusan.

Fenomena lain yang tidak kalah penting dalam menjelaskan hubungan antara tekanan kerja dan *burnout* adalah aspek psikologis yang bersifat internal, salah satunya yaitu *emotional dissonance*. Konsep *emotional dissonance* merujuk pada kondisi ketika emosi yang benar-benar dirasakan individu berbeda dengan emosi yang harus mereka tampilkan sesuai tuntutan organisasi (Frandsen et al., 2025). Dalam konteks pekerjaan auditor intern pemerintah, tuntutan profesionalisme, objektivitas, serta etika komunikasi sering kali mengharuskan auditor untuk tetap bersikap netral, tenang, dan kooperatif, meskipun dalam situasi tertentu mereka menghadapi tekanan, konflik, atau bahkan resistensi dari pihak yang diaudit.

Ketidaksesuaian antara emosi yang dirasakan dan emosi yang harus ditampilkan ini dapat memicu tekanan psikologis yang pada akhirnya dapat meningkatkan kelelahan emosional (Clarke et al., 2024). Kondisi ini juga acap kali terjadi dalam kehidupan kerja (*work life*) auditor di BPKP, yang mana dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya menjunjung tinggi nilai PIONIR (profesional,

integritas, orientasi pengguna, nurani dan akal sehat, independen dan responsible). Seorang auditor di BPKP tidak jarang harus menyembunyikan perasaan atau emosi yang sebenarnya dan menampilkan emosi yang berbeda dengan yang dirasakan ketika berhadapan dengan obrik atau mitra kerja guna menjaga sikap profesional.

Dalam praktiknya, auditor BPKP juga tidak hanya berhadapan dengan data dan dokumen, tetapi juga dengan berbagai kepentingan, dinamika organisasi, serta interaksi interpersonal yang kompleks. Situasi seperti temuan audit yang sensitif, potensi konflik kepentingan, maupun tekanan implisit dari pihak tertentu dapat menuntut auditor untuk mengelola emosinya secara intensif. Ketika pengelolaan emosi tersebut berlangsung terus-menerus dalam jangka waktu yang panjang tanpa dukungan mekanisme coping yang memadai, maka kondisi *emotional dissonance* berpotensi berkembang menjadi kelelahan emosional yang merupakan inti dari *burnout*.

Lebih lanjut, *work-family conflict* dan *workload* dapat berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara *emotional dissonance* terhadap *burnout*. Individu yang mengalami tekanan emosional cenderung mengalami konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang lebih tinggi (C. Chen et al., 2026), sehingga meningkatkan kemungkinan munculnya ketidaksesuaian emosi dalam konteks pekerjaan. Demikian pula, beban kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada kelelahan fisik, tetapi juga menuntut regulasi emosi yang lebih besar, terutama dalam menghadapi tekanan waktu dan tuntutan kualitas hasil kerja.

Secara empiris, berbagai studi menunjukkan bahwa *emotional dissonance* berkorelasi positif dengan *burnout*. Namun, mekanisme hubungan tersebut belum dijelaskan secara konsisten, terutama dalam konteks sektor publik, khususnya pada profesi auditor intern pemerintah. Sebagian besar penelitian masih menitikberatkan pada hubungan langsung antarvariabel, sementara peran variabel psikologis sebagai mediator belum banyak dikaji secara mendalam. Kondisi ini mengindikasikan adanya *research gap* yang penting untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam lingkungan kerja APIP yang memiliki karakteristik khas, seperti tuntutan independensi, kompleksitas tugas pengawasan, serta tekanan akuntabilitas publik.

Di lingkungan Kantor BPKP khususnya di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, dinamika tersebut relevan untuk dikaji karena tingginya proporsi auditor dalam struktur pegawai serta variasi kompleksitas tugas pengawasan. Hal lain yang membuat konteks Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat menjadi menarik untuk diteliti mengingat dinamika pelaksanaan pengawasan yang mencakup berbagai sektor pembangunan daerah, tingkat kompleksitas program, serta intensitas interaksi dengan berbagai pemangku kepentingan. Kondisi geografis wilayah kerja, variasi entitas yang diawasi, serta tuntutan capaian kinerja pengawasan turut memperkuat potensi munculnya tekanan kerja yang tinggi. Dalam situasi tersebut, auditor tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis yang mumpuni, tetapi juga ketahanan psikologis yang baik dalam mengelola tekanan kerja dan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara komprehensif pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout* auditor intern pemerintah, dengan mempertimbangkan peran *work-family conflict* dan *workload* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini juga menjadi krusial karena belum banyak studi yang secara spesifik menganalisis peran moderasi *work-family conflict* dan *workload* terhadap hubungan antara *emotional dissonance* dan *burnout* pada Auditor Intern Pemerintah, khususnya di lingkungan Kantor BPKP. Peneliti ingin melihat apakah variabel *work-family conflict* dan *workload* dapat menjadi moderasi variabel *emotional dissonance* dan *burnout*, sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh *Emotional Dissonance* Terhadap *Burnout* Auditor Intern Pemerintah Dimoderasi Oleh *Work-family conflict* Dan *Workload*”**, yang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kehidupan kerja auditor intern pemerintah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pokok pada penelitian antara lain sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
- b. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
- c. Bagaimana pengaruh *workload* terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?

- d. Bagaimana pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dimoderasi oleh *work-family conflict*?
- e. Bagaimana pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dimoderasi oleh *workload*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Melakukan analisis terkait hubungan/pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
- b. Melakukan analisis terkait hubungan/pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
- c. Melakukan analisis terkait hubungan/pengaruh *workload* terhadap *burn out* Auditor Intern Pemerintah di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
- d. Melakukan analisis terkait hubungan/pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dimoderasi oleh *work-family conflict*.
- e. Melakukan analisis terkait hubungan/pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dimoderasi oleh *workload*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

- a. Manfaat untuk akademis, hasil penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran terkait gambaran atas pengaruh *emotional dissonance* dengan *work-family conflict* dan *workload* sebagai variabel moderasi terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah;
- b. Manfaat untuk instansi, hasil penelitian dapat memberikan informasi terkait pengaruh *emotional dissonance* dengan *work-family conflict* dan *workload* sebagai variabel moderasi terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah di lingkungan Kantor BPKP khususnya Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat guna dijadikan sebagai bahan pengambilan keputusan atau pembuatan kebijakan oleh Pimpinan;
- c. Manfaat bagi peneliti, hasil penelitian dapat memperluas pemahaman peneliti mengenai konsep *emotional dissonance*, *burnout*, serta *work-family conflict* dan *workload* khususnya dalam konteks auditor intern pemerintah serta menjadi referensi bagi peneliti dalam memahami dinamika pekerjaan auditor, sehingga dapat meningkatkan kesiapan dan kualitas dalam menjalankan tugas professional di masa depan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* seorang Auditor Intern Pemerintah khususnya di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat baik itu kelelahan emosional, sinisme dan penurunan pencapaian personal. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti variabel *emotional dissonance* sebagai variabel independen dan variabel *burnout*

yang meliputi kelelahan emosional, sinisme dan penurunan pencapaian personal sebagai variabel dependen serta *work-family conflict* dan *workload* sebagai variabel moderasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian. Bab ini menjelaskan mengapa penelitian dilakukan, masalah apa yang diangkat, serta tujuan yang ingin dicapai.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan teori-teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik. Bab ini bertujuan membangun dasar teori serta mengidentifikasi celah penelitian (*research gap*) yang menjadi landasan untuk penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi metode yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini mencakup jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik analisa data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang analisis hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah diolah menggunakan aplikasi pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, implikasi penelitian, keterbatasan, dan saran yang diberikan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

