



Makna Pengalaman *Burnout* dan *Sleep Deprivation* dalam Siklus Audit: Studi Fenomenologi pada Auditor

Delia Putri Perpatih^{a,1}, Rizdina Azmiyanti^{b,2*}

^{a,b} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

¹ 22013010162@student.upnjatim.ac.id; ² rizdina.a.ak@upnjatim.ac.id*

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Kemajuan Artikel

Masuk
17 Oktober 2025
Diperbaiki
21 Oktober 2025
Diterima
24 Oktober 2025

Keywords

Burnout;
Sleep Deprivation;
Auditors;
Audit Cycle;
Phenomenology

Kata Kunci

Burnout;
Sleep Deprivation;
Auditor;
Siklus Audit;
Fenomenologi

ABSTRAK

Annual audits are often marked by high work pressure that leads to fatigue and sleep deprivation among auditors. This study aims to understand how auditors interpret their experiences of burnout and lack of sleep in their professional context. A qualitative approach with a descriptive phenomenological method was employed. Data were collected through in-depth interviews with auditors who had completed at least one full audit cycle. The findings reveal that burnout and sleep deprivation are not merely perceived as physical strain but also as part of the construction of professional identity, a form of career sacrifice, and a driving force in reconsidering career sustainability. Auditors are aware that such pressure directly affects their work-life balance and career decisions. The results indicate that chronic exhaustion is embedded in a work culture that normalizes excessive workloads. Therefore, greater attention is needed toward auditor well-being through more humane and sustainable workload management policies. This study aims to contribute to encouraging cultural change in the work environment of Public Accounting Firms.

ABSTRAK

Audit tahunan kerap diwarnai oleh tekanan kerja tinggi yang memicu kelelahan dan kurang tidur pada auditor. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana auditor memaknai pengalaman *burnout* dan kurang tidur dalam konteks profesional mereka. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap auditor yang telah menjalani setidaknya satu siklus audit secara penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dan kurang tidur tidak semata-mata dipahami sebagai tekanan fisik, melainkan juga sebagai bagian dari konstruksi identitas profesional, bentuk pengorbanan dalam karier, serta pendorong dalam mempertimbangkan keberlanjutan profesi. Auditor menyadari bahwa tekanan tersebut berdampak langsung pada keseimbangan kehidupan pribadi dan keputusan karier mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa kelelahan kronis merupakan bagian dari budaya kerja yang menormalisasi beban kerja berlebih. Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan auditor melalui kebijakan manajemen beban kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mendorong perubahan budaya kerja di lingkungan Kantor Akuntan Publik.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Profesi auditor kerap dikaitkan dengan beban kerja tinggi, terutama saat memasuki *peak season* audit tahunan. Pada periode tersebut, auditor diharuskan menyelesaikan berbagai tanggung jawab secara simultan dalam tenggat waktu yang ketat, termasuk pelaksanaan prosedur audit, pengumpulan bukti, hingga penyusunan laporan akhir. Tekanan ini menyebabkan peningkatan jam kerja melebihi delapan jam per hari

dan berdampak pada kelelahan fisik, gangguan pola tidur, serta stres mental berkepanjangan (Prihatini, 2022). Dua kondisi psikologis utama yang sering muncul dalam konteks ini adalah *burnout* dan *sleep deprivation*. Kedua kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi aspek fisik, tetapi juga performa kerja, kualitas pengambilan keputusan, dan ketahanan mental auditor dalam mempertahankan karier.

Burnout merupakan sindrom psikologis yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi akibat stres kronis di lingkungan kerja (Maslach and Jackson, 1981). Fenomena ini diperburuk oleh budaya kerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang menekankan pencapaian target tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan pribadi. Ekspektasi tinggi dari klien, tekanan penyelesaian laporan, serta jam kerja lembur yang panjang meningkatkan risiko *burnout*, khususnya pada auditor junior (Syifa Fadhila *et al.*, 2023). Sementara itu, *sleep deprivation* muncul sebagai konsekuensi langsung dari ritme kerja yang padat dan berkepanjangan. Kondisi kurang tidur terbukti menurunkan konsentrasi, ketelitian, kemampuan berpikir kritis, dan stabilitas emosi auditor, sehingga meningkatkan potensi terjadinya kesalahan audit (Klevsky and Walters, 2023).

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai faktor penyebab *burnout* dalam profesi audit, seperti konflik peran, tekanan waktu, beban kerja berlebih, serta minimnya kontrol diri (Prihatini, 2022). Klevsky and Walters (2023) menambahkan bahwa *burnout* tidak hanya disebabkan oleh tekanan organisasi, tetapi juga oleh lemahnya manajemen energi personal akibat ketidakseimbangan ritme kerja. Syifa Fadhila *et al.* (2023) menunjukkan bahwa auditor sering menoleransi kelelahan dan kurang tidur sebagai bagian dari identitas profesional, meskipun hal tersebut memperbesar risiko kelelahan kronis.

Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada pendekatan kuantitatif dan aspek organisasi. Belum banyak studi yang menelusuri makna subjektif auditor terhadap pengalaman kelelahan dan kurang tidur. Pendekatan fenomenologis menjadi relevan untuk menggali dimensi personal auditor dalam menghadapi tekanan kerja ekstrem, serta bagaimana pengalaman tersebut membentuk identitas profesional dan memengaruhi keputusan karier jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana auditor memaknai pengalaman *burnout* dan *sleep deprivation* selama siklus audit tahunan, dengan fokus pada dua rumusan masalah utama, yaitu bentuk pengalaman *burnout* dan *sleep deprivation* yang dialami auditor selama *peak season* serta cara auditor menginterpretasikan tekanan tersebut dalam konteks identitas profesional dan pengambilan keputusan karier.

1. Tinjauan Pustaka

2.1. *Burnout* Dalam Profesi Auditor

Burnout merupakan isu yang semakin mendapat perhatian dalam profesi audit, terutama selama musim sibuk audit yang ditandai oleh tekanan kerja tinggi, jam kerja panjang, dan tenggat waktu ketat. Kondisi ini menyebabkan auditor mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi. Aoife *et al.* (2025) menunjukkan bahwa auditor perempuan dan auditor dengan jabatan lebih rendah lebih rentan terhadap *burnout* karena tekanan ganda dari pekerjaan dan peran domestik. Konflik peran menjadi pemicu utama hilangnya motivasi dan kendali atas kehidupan pribadi. Studi tersebut juga menegaskan pentingnya kebijakan kerja fleksibel seperti pengaturan jam kerja dan opsi kerja jarak jauh dalam menekan risiko *burnout* serta meningkatkan kepuasan kerja auditor. Hal ini menekankan bahwa intervensi organisasi memegang peran penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis auditor.

2.2. Dampak Sleep Deprivation Terhadap Kinerja Auditor

Sleep deprivation atau kurang tidur kronis merupakan kondisi umum selama musim audit dan berdampak langsung pada performa auditor. Auditor yang kurang tidur mengalami penurunan fungsi kognitif, konsentrasi lemah, serta kesulitan dalam pengambilan keputusan. Semua itu merupakan aspek yang sangat krusial dalam proses audit. Klevsky and Walters (2023) menegaskan bahwa *burnout* tidak semata disebabkan oleh manajemen waktu yang buruk, tetapi juga oleh ketidakseimbangan manajemen energi. Mereka memperkenalkan pendekatan *energy management* sebagai solusi yang dapat membantu profesional seperti auditor menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan fisik serta emosional. Pada konteks audit, kurang tidur meningkatkan risiko kesalahan prosedural, bias keputusan, dan penurunan profesionalisme auditor dalam berinteraksi dengan klien maupun rekan kerja.

2.3. Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Auditor

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work life balance* menjadi perhatian penting dalam wacana kesejahteraan auditor. Tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas sering kali mengabaikan kebutuhan pribadi auditor, menyebabkan stres kronis dan hilangnya motivasi kerja. Studi fenomenologis oleh Syifa Fadhila et al. (2023) mengeksplorasi pengalaman auditor dalam menjaga keseimbangan hidup melalui wawancara mendalam. Temuan mereka mengungkapkan bahwa tantangan terbesar dalam mencapai *work life balance* berasal dari struktur kerja yang kaku dan ekspektasi sosial yang tinggi, terutama terhadap auditor perempuan. Dimensi motivasi, makna pengorbanan karier, dan peran gender muncul sebagai tema dominan dalam pemahaman kesejahteraan auditor.

2.4. Pendekatan Fenomenologi Dalam Studi Pengalaman Auditor

Pendekatan fenomenologi memberikan kerangka metodologis yang relevan untuk memahami pengalaman subjektif auditor dalam konteks *burnout* dan *sleep deprivation*. Melalui pendekatan ini, peneliti tidak hanya mencermati gejala lahiriah, melainkan juga mengeksplorasi makna yang dibangun partisipan berdasarkan pengalaman mereka. Syifa Fadhila et al. (2023) menggunakan pendekatan *Interpretative Phenomenological Analysis* untuk menganalisis pengalaman auditor dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Hasilnya menunjukkan bahwa auditor tidak hanya mengalami kelelahan fisik, tetapi juga tekanan identitas profesional, konflik nilai, dan dilema dalam mempertahankan eksistensi diri di lingkungan kerja yang menuntut. Hal ini menegaskan potensi pendekatan fenomenologi dalam mengungkap dinamika psikologis yang sering kali tidak terjangkau oleh metode kuantitatif.

2.5 Studi Terdahulu Dan Kontribusi Penelitian Ini

Penelitian mengenai tekanan kerja dalam profesi auditor telah banyak dilakukan, terutama terkait dengan *burnout* dan *sleep deprivation*. Prihatini (2022) menemukan bahwa auditor muda kerap menghadapi jam kerja berlebih selama musim audit, yang berdampak pada kesehatan mental, fisik, serta mendorong keinginan untuk berpindah profesi. Temuan ini sejalan dengan studi Aoife et al. (2025) yang menunjukkan bahwa auditor perempuan dan auditor junior lebih rentan mengalami *burnout* akibat beban ganda dan ekspektasi organisasi. Klevsky and Walters (2023) menegaskan bahwa *sleep deprivation* tidak hanya menurunkan fungsi kognitif auditor, tetapi juga memperbesar risiko kesalahan audit bila tidak diimbangi dengan manajemen energi yang tepat. Selain itu, Syifa Fadhila et al. (2023) menekankan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi turut memengaruhi keputusan karier auditor.

Sejumlah penelitian lain juga memperkaya pemahaman tentang faktor penyebab dan konsekuensi *burnout* pada auditor. Utami and Jalil (2021) menunjukkan bahwa *role conflict* dan beban kerja berlebih merupakan pemicu signifikan *burnout* yang berimplikasi pada kepuasan kerja dan *turnover intention*. Prabowo (2023) menegaskan bahwa *burnout* berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan tekanan organisasi dengan praktik audit disfungsional, sehingga berdampak pada kualitas audit. Chandra and Satrya (2023) menambahkan bahwa persepsi keadilan perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *burnout*, dan *turnover intention*. Perspektif individual turut ditunjukkan oleh Syahfaturahma, Sidharta and Guntur (2022) yang menemukan bahwa resiliensi personal dan dukungan supervisor mampu menekan dampak stres kerja auditor. Sementara itu, Setiyawan, Wanta and Hidyaty (2025) menyoroti ketidakseimbangan *work-life* yang memperburuk *burnout* sekaligus menurunkan kepuasan kerja, menegaskan bahwa tekanan auditor berakar pada interaksi kompleks antara tuntutan profesional dan kebutuhan personal.

Berdasarkan studi terdahulu tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua pertanyaan utama, yaitu: (1) apa saja bentuk pengalaman *burnout* dan *sleep deprivation* yang dialami auditor selama *peak season*, dan (2) bagaimana auditor menginterpretasikan tekanan tersebut dalam kaitannya dengan identitas profesional dan pengambilan keputusan karier. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi untuk memperluas kajian dengan menghadirkan perspektif fenomenologis yang menggali makna personal auditor. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai dinamika psikologis dalam profesi audit, sedangkan secara praktis, penelitian ini menawarkan rekomendasi bagi Kantor Akuntan Publik dalam merancang kebijakan manajemen beban kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang berfokus pada eksplorasi makna, pemahaman mendalam, dan interpretasi terhadap fenomena yang dialami individu dalam konteks sosialnya. Berbeda dengan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengukuran dan pengujian hipotesis secara statistik, pendekatan kualitatif menekankan pada deskripsi yang mendalam terhadap pengalaman manusia. Menurut Cresswell (2018), pendekatan kualitatif adalah “*an approach for exploring and understanding the meaning individuals or groups ascribe to a social or human problem.*” Dengan demikian, pendekatan ini digunakan untuk memahami makna subjektif yang diberikan oleh individu terhadap pengalaman yang mereka alami, seperti *burnout* dan *sleep deprivation* pada auditor.

Penelitian ini menerapkan metode fenomenologi untuk menggali secara mendalam pengalaman auditor dalam menghadapi tekanan kerja. Fenomenologi bertujuan untuk mengungkap esensi dari suatu fenomena berdasarkan pengalaman langsung partisipan. Cresswell (2018) menyatakan bahwa pendekatan fenomenologi digunakan ketika peneliti ingin “*describe the common meaning for several individuals of their lived experiences of a concept or a phenomenon.*” Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang utuh terhadap pengalaman kolektif auditor selama menghadapi tekanan kerja yang tinggi dalam musim audit tahunan.

3.2. Teknik Pemilihan Partisipan Dan Pengumpulan Data

Partisipan dalam penelitian ini merupakan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) ABC dan telah mengalami proses audit selama musim sibuk. Teknik pengambilan partisipan dilakukan dengan *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria yang relevan dengan fokus penelitian. Campbell et al. (2020) menjelaskan bahwa *purposive sampling* digunakan untuk memilih responden yang paling mungkin memberikan informasi yang relevan dan kaya makna, sehingga meningkatkan ketelitian dan keandalan data.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi:

- Auditor yang pernah mengalami proses audit selama musim sibuk,
- Bersedia menceritakan pengalamannya secara terbuka, dan
- Memiliki pengalaman kerja minimal satu siklus audit penuh.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam secara semi terstruktur. Seluruh wawancara direkam dengan izin partisipan dan ditranskripsi secara verbatim. Selain itu, peneliti juga mencatat *field notes* untuk menangkap ekspresi nonverbal serta konteks wawancara yang tidak dapat ditangkap dalam rekaman audio. Metode ini dipilih karena mampu menjangkau kompleksitas pengalaman personal, termasuk dinamika emosional, persepsi terhadap tekanan profesional, serta makna pribadi yang dibentuk oleh auditor dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

3.3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan fenomenologi deskriptif model Colaizzi, yang dinilai mampu mengungkap struktur esensial dari pengalaman partisipan secara sistematis. Terdapat tujuh tahapan utama dalam proses analisis:

- Membaca seluruh transkrip wawancara secara menyeluruh.
- Mengidentifikasi pernyataan-pernyataan yang signifikan.
- Merumuskan makna dari pernyataan signifikan.
- Mengelompokkan makna ke dalam tema-tema utama.
- Menyusun deskripsi naratif secara menyeluruh.
- Merumuskan struktur esensial pengalaman.
- Melakukan validasi hasil kepada partisipan (*member checking*).

3.4. Validitas Dan Keabsahan Data

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan tiga strategi berikut:

- Member checking*, yaitu meminta partisipan meninjau kembali hasil interpretasi peneliti.
- Audit trail*, yaitu dokumentasi sistematis terhadap seluruh proses analisis.

- c. Refleksivitas peneliti, yaitu evaluasi terus-menerus terhadap posisi, asumsi, dan potensi bias peneliti selama proses penelitian.

3.5. Etika Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan berlandaskan prinsip etika penelitian kualitatif, mengingat keterlibatan manusia sebagai partisipan penelitian. Setiap partisipan terlebih dahulu diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, prosedur wawancara, serta hak yang melekat pada diri mereka melalui proses *informed consent* tertulis. Persetujuan tersebut memastikan bahwa partisipan memahami sepenuhnya konsekuensi dari keterlibatan mereka dan memiliki kebebasan untuk menolak maupun menghentikan partisipasi kapan pun tanpa konsekuensi apa pun. Kerahasiaan identitas partisipan dijamin melalui penggunaan kode dan penyamaran data pribadi dalam seluruh tahapan pelaporan. Selain itu, penelitian ini telah memperoleh persetujuan dari program studi sebagai bentuk legitimasi institusional, sehingga pelaksanaannya tetap berada dalam koridor etika akademik dan menjamin perlindungan hak serta martabat partisipan.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan tiga partisipan yang merupakan auditor aktif di Kantor Akuntan Publik (KAP). Ketiganya telah melalui proses audit tahunan selama periode peak season, yakni bulan Januari hingga April, minimal sudah mengalami dua kali masa peak season. Partisipan terdiri dari auditor senior dengan masa kerja 1 hingga 5 tahun. Ketiganya telah mengalami pengalaman yang serupa dalam menghadapi tekanan tinggi selama proses audit, termasuk burnout dan sleep deprivation.

Melalui pendekatan Fenomenologi deskriptif Colaizzi, terdapat lima tema utama yang muncul dari proses wawancara yang dilakukan terhadap partisipan. Tema-tema ini mewakili dasar pengalaman emosional, fisik, dan reflektif yang dialami auditor selama audit intensif di musim peak season.

4.1. Jam Kerja Panjang Dianggap Hal Biasa

Seluruh partisipan menggambarkan bahwa bekerja selama lebih dari 12 jam sehari telah menjadi bagian tak terpisahkan dari budaya kerja audit di musim peak season. Tidak ada pemisahan tegas antara hari kerja dan akhir pekan, bahkan waktu istirahat pun kerap dikorbankan untuk menyelesaikan tugas atau memenuhi revisi klien. Normalisasi pola kerja ekstrem ini menunjukkan bagaimana sistem KAP membentuk persepsi bahwa durasi kerja panjang adalah wujud profesionalisme dan loyalitas.

"Jam 3 pagi masih kerja itu ya udah biasa banget. Bangun tidur jam 6, langsung kerja lagi. Kita semua udah tahu itu bagian dari peak season." (P1)

"Tidur jadi tidak teratur, kadang cuman bisa tidur 3-4 jam aja sehari." (P2)

Temuan ini sejalan dengan Prihatini (2022) yang mengungkapkan bahwa jam kerja auditor seringkali melebihi batas wajar, bahkan meluas ke akhir pekan. Durasi kerja yang ekstrem ini menyebabkan berbagai dampak fisik seperti sakit kepala, gangguan tidur, penurunan imunitas, dan kelelahan kronis. Kondisi ini juga konsisten dengan Utami dan Jalil (2021) yang menegaskan bahwa *role overload* merupakan salah satu faktor dominan yang memicu *burnout* auditor. Selanjutnya, Setiyawan, Wanta dan Hidyaty (2025) menekankan bahwa ketidakseimbangan *work-life* akibat jam kerja panjang dapat memperburuk *burnout* sekaligus menurunkan kepuasan kerja auditor. Oleh karena itu, jam kerja panjang yang dianggap wajar bukan hanya cerminan loyalitas, melainkan juga bentuk normalisasi kelelahan yang dilembagakan dalam budaya kerja audit.

4.2. Burnout Dipandang sebagai Konsekuensi Loyalitas

Partisipan menunjukkan bahwa kondisi burnout yang mereka alami tidak hanya disebabkan oleh volume kerja, tetapi juga oleh tekanan emosional karena harus memenuhi ekspektasi klien dan atasan tanpa keluhan. Perasaan harus "tahan banting" tanpa menunjukkan kelemahan muncul berulang kali dalam narasi mereka. Ada pengorbanan diam-diam terhadap kesejahteraan diri demi menjaga reputasi profesional dan keharmonisan tim.

"Kalau kita lelah, stres, ya tanggung sendiri. Nggak enak juga ngeluh karena takut dibilang nggak kuat." (P3)

“Kelelahan fisik dan mental yang cukup signifikan kadang bikin kerja ngga maksimal, dan mood jadi ngga enak.” (P2)

Hal ini sejalan dengan temuan Aoife et al. (2025), yang menyebutkan bahwa auditor junior lebih rentan burnout karena tekanan dari atasan dan kurangnya ruang aman untuk berekspresi. Loyalitas terhadap kantor dipahami bukan hanya sebagai menjalankan tugas, tetapi juga menahan beban emosional sendirian. Tidak adanya ruang aman untuk berbicara mengenai kelelahan menambah tekanan internal yang tidak terlihat, memperbesar risiko burnout berkelanjutan. Pandangan ini didukung oleh Chandra dan Satrya (2023) yang menegaskan bahwa persepsi keadilan organisasi memengaruhi tingkat *burnout* serta niat auditor untuk bertahan dalam profesinya. Ketika auditor merasa dukungan emosional minim dan beban kerja tidak terdistribusi secara adil, kelelahan emosional meningkat dan berdampak pada kepuasan kerja. Perspektif ini diperkaya oleh Syahfaturahma, Sidharta dan Guntur (2022) yang menunjukkan bahwa dukungan supervisor dan resiliensi personal dapat menekan dampak stres kerja. Akan tetapi, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa bentuk dukungan tersebut jarang dialami auditor selama periode audit intensif, sehingga loyalitas lebih sering dimaknai sebagai pengorbanan diri daripada hubungan timbal balik yang sehat.

4.3. Kehidupan Pribadi Terkorbankan

Partisipan menyebutkan kehilangan waktu tidur dan tidak memiliki waktu untuk beristirahat yang layak. Sleep deprivation yang dialami auditor menyebabkan dampak ketidakseimbangan signifikan antara kehidupan kerja dan pribadi. Bahkan, akhir pekan pun tidak lagi menjadi waktu luang karena adanya revisi atau komunikasi mendesak dari klien.

“Kerja siang-malam, terus weekend juga harus standby. Sampai lupa rasanya punya kehidupan selain audit.” (P2)

“Sering kali begadang dan waktu sabtu minggu juga harus menyelesaikan laporan atau menindaklanjuti feedback dari klien atau reviewer.” (P3)

Kondisi ini sejalan dengan temuan Prihatini (2022) yang menunjukkan bahwa jam kerja panjang berdampak pada berkurangnya waktu istirahat, penurunan kesehatan fisik, serta terbatasnya interaksi sosial auditor. Penelitian Setiyawan, Wanta dan Hidyaty (2025) juga menegaskan bahwa ketidakseimbangan *work-life* memperburuk *burnout* dan menurunkan kepuasan kerja, sehingga kehidupan pribadi menjadi semakin terpinggirkan dalam struktur kerja audit.

Kesimpulan dari kondisi ini menciptakan ketegangan psikologis. Perasaan kehilangan kendali atas kehidupan sendiri menjadi keluhan yang kerap muncul, hal ini menunjukkan bahwa sleep deprivation bukan hanya menguras energi, tetapi juga merusak batas identitas personal. Auditor merasa identitas profesional mereka menguasai seluruh ruang hidup, menyisakan sedikit ruang untuk kebutuhan pribadi dan hubungan sosial. Syifa Fadhila et al. (2023) menguatkan bahwa tekanan sosial dan struktur kerja yang kaku menjadi penghalang utama dalam pencapaian *work-life balance*, terutama bagi auditor perempuan yang memikul beban ganda.

4.4. Tekanan untuk Menampilkan Citra Profesional

Beberapa partisipan menyampaikan adanya tekanan untuk mempertahankan citra sebagai auditor yang profesional. Mereka merasa tidak punya ruang untuk menunjukkan rasa lelah, marah, atau kecewa, karena khawatir akan dianggap tidak kompeten. Profesionalisme dimaknai secara sempit sebagai pribadi yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kesehatan pribadi.

“Kalau ngeluh dikit, langsung dibilang nggak profesional. Jadi kita harus tahan, meskipun capek banget.” (P1)

“Di kantor kadang ekspektasinya tinggi banget, jadi orang merasa harus kuat terus dan nggak boleh kelihatan capek” (P2)

Budaya *“strong performance only”* yang ditanamkan di KAP menciptakan ketidakselarasan identitas. Auditor harus tampil prima di depan klien dan atasan, bahkan ketika mereka dalam kondisi fisik dan mental yang rentan. Tekanan ini memperbesar jarak antara pengalaman internal dan ekspresi eksternal, yang dalam jangka panjang dapat memperparah kelelahan emosional. Secara khusus, Aoife et al. (2025) mencatat pentingnya redefinisi makna profesionalisme yang lebih inklusif terhadap aspek kesehatan mental dan keseimbangan hidup.

4.5. Burnout Mendorong Evaluasi Ulang Karier

Kondisi *burnout* dan *sleep deprivation* yang terus berulang membuat beberapa partisipan mempertimbangkan ulang masa depan mereka di dunia audit. Meskipun mereka mengakui bahwa dunia audit memberikan pembelajaran yang berharga, beban kerja yang tidak seimbang menjadi alasan utama munculnya keinginan berpindah karier ke bidang lain yang lebih manusiawi.

“*Saya mulai berpikir untuk ambil jalur non-audit. Rasanya kesehatan mental saya sudah mulai kena.*”
(P1)

Pada praktiknya, perputaran pegawai (*turnover*) cukup tinggi di lingkungan audit. Bahkan, di KAP tempat penelitian ini dilakukan, terdapat satu pegawai yang memutuskan untuk mengundurkan diri karena merasa tidak sanggup menghadapi lingkungan kerja audit yang terlalu cepat dan melelahkan. Ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya menjadi persoalan individual, tetapi juga berdampak langsung terhadap keberlangsungan tenaga kerja di sektor ini. Prihatini (2022) mencatat bahwa tingkat *turnover* yang tinggi di KAP sebagian besar disebabkan oleh ekspektasi kerja yang tidak realistis dan minimnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis auditor.

Refleksi tersebut memperlihatkan bahwa *burnout* memiliki efek jangka panjang terhadap keputusan karier auditor. Lingkungan kerja yang menuntut performa tinggi namun minim perhatian terhadap kesejahteraan mental dapat mendorong auditor untuk mengevaluasi kembali nilai-nilai profesional yang mereka anut, serta mencari alternatif pekerjaan yang lebih seimbang secara fisik dan emosional. Utami dan Jalil (2021) menegaskan bahwa *burnout* merupakan konsekuensi logis dari beban kerja berlebih dan konflik peran yang berkelanjutan, sedangkan Chandra dan Satrya (2023) membuktikan bahwa *burnout* berhubungan erat dengan *turnover intention*, sehingga fenomena ini menjadi ancaman nyata bagi keberlanjutan tenaga profesional di bidang audit.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *burnout* dan *sleep deprivation* bukan hanya merupakan gejala fisik atau psikis yang berdiri dengan sendirinya, tetapi bagian dari sistem budaya profesional yang membentuk persepsi, nilai, dan ekspektasi auditor terhadap diri mereka sendiri. Narasi-narasi partisipan menggambarkan bagaimana pengalaman kelelahan tidak bisa dilepaskan dari struktur sosial dan ekspektasi organisasi.

Temuan ini menguatkan hasil penelitian Aoife et al. (2025) yang menyatakan bahwa tekanan dalam dunia audit sangat terasa oleh auditor level junior, terutama karena adanya tekanan dari atasan dan kurangnya ruang untuk menyuarakan perasaan tanpa stigma. Auditor perempuan dalam studi tersebut juga disebut lebih rentan karena beban ganda yang dihadapi. Penelitian ini tidak berfokus pada gender, namun pengalaman para partisipan menunjukkan bahwa posisi dalam hierarki organisasi memiliki pengaruh terhadap persepsi dan dampak *burnout*.

Sleep deprivation dalam konteks ini tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi mengikis kapasitas personal dalam menjalani kehidupan yang seimbang. Hal ini mendukung teori Klevsky and Walters (2023) yang menyatakan bahwa manajemen energi harus menjadi prioritas dalam pekerjaan berisiko tinggi, karena waktu saja tidak cukup untuk memulihkan keseimbangan.

Temuan ini juga sesuai dengan Syifa Fadhila et al. (2023), yang menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan makna profesionalisme yang lebih sehat. Identitas sebagai auditor tidak harus dibangun melalui pengorbanan berlebihan, tetapi dapat dikembangkan dengan etos kerja yang efisien, kolaboratif, dan suportif.

Metodologi fenomenologi memungkinkan peneliti memahami pengalaman auditor tidak hanya dalam bentuk keluhan atau gejala, tetapi sebagai struktur makna yang terbentuk dalam konteks sosial tertentu. Makna profesionalisme, loyalitas, bahkan kelelahan, diproduksi dan direproduksi oleh nilai-nilai yang berlaku di dalam KAP.

Penelitian ini secara keseluruhan menyoroti pentingnya reformasi budaya kerja dalam dunia audit. Tanpa perhatian terhadap keseimbangan dan kesehatan mental, risiko *turnover* dan hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya menguntungkan auditor, tetapi juga meningkatkan kualitas hasil audit itu sendiri.

5. Penutup

Penelitian ini menegaskan bahwa pengalaman *burnout* dan *sleep deprivation* pada auditor selama masa audit, khususnya pada periode *peak season*, merupakan fenomena yang kompleks dan erat kaitannya dengan budaya kerja yang melembaga di lingkungan Kantor Akuntan Publik. *Burnout* tidak hanya dipahami sebagai kelelahan fisik, melainkan juga sebagai bentuk nyata dari tekanan emosional dan psikologis akibat tingginya ekspektasi profesional, konflik nilai personal, serta intensitas kerja yang berlangsung terus-menerus. Melalui pendekatan fenomenologis, penelitian ini mengidentifikasi lima tema utama yang merepresentasikan dinamika pengalaman auditor. Pertama, normalisasi jam kerja berlebihan, yang menunjukkan membenaran sistemik terhadap praktik lembur dan pengorbanan waktu pribadi sebagai wujud profesionalisme. Kedua, loyalitas tanpa dukungan emosional, yaitu kondisi ketika komitmen auditor terhadap organisasi tidak disertai dengan ruang pemulihan atau dukungan psikologis yang memadai. Ketiga, marginalisasi kehidupan pribadi, yang tercermin dari terpinggirkannya kebutuhan personal akibat dominasi peran profesional. Keempat, konformitas terhadap citra profesional ideal, berupa tekanan untuk selalu menampilkan performa prima meskipun berada dalam kondisi fisik maupun mental yang rentan. Kelima, refleksi atas keberlanjutan karier, yakni dorongan auditor untuk mengevaluasi kembali pilihan profesi sebagai respons terhadap akumulasi tekanan yang dialami.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa *burnout* dan *sleep deprivation* tidak dapat direduksi sebagai permasalahan individual, melainkan merefleksikan konstruksi budaya organisasi yang menormalisasi pengorbanan ekstrem dan membatasi ruang ekspresi kemanusiaan. Kesimpulan utama penelitian ini adalah bahwa *burnout* dan *sleep deprivation* merupakan konsekuensi nyata dari sistem kerja yang mengedepankan produktivitas dibandingkan kesejahteraan sumber daya manusia yang menjalankan peran profesional. Auditor tidak hanya berhadapan dengan tuntutan teknis, tetapi juga memikul tekanan emosional yang berimplikasi pada kualitas hidup dan keputusan karier jangka panjang. Pemaknaan subjektif atas pengalaman ini menegaskan urgensi perubahan paradigma dalam pengelolaan tenaga profesional audit menuju sistem yang lebih inklusif, manusiawi, dan berkelanjutan.

Walaupun memberikan kontribusi teoretis dan praktis, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Jumlah partisipan yang terbatas membuat hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Seluruh partisipan juga berasal dari institusi dengan karakteristik yang relatif serupa, sehingga variasi pengalaman auditor dari latar organisasi yang berbeda belum sepenuhnya tercermin. Faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi dinamika *burnout* dan *sleep deprivation*, seperti gender, tingkat senioritas, maupun kondisi sosial ekonomi, juga belum ditelaah secara mendalam. Keterbatasan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan partisipan, baik dari sisi jumlah maupun keragaman latar institusi, serta mengkaji perbedaan pengalaman berdasarkan jenjang jabatan, ukuran Kantor Akuntan Publik, maupun variasi budaya organisasi. Penelitian lanjutan dengan lingkup yang lebih luas diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai dinamika tekanan kerja dalam profesi audit sekaligus menjadi dasar perumusan kebijakan organisasi yang lebih berpihak pada kesejahteraan auditor.

Daftar Pustaka

- Aoife, J. *et al.* (2025). Burnout in Audit Professionals: A Job Demand-Resource Perspective In COVID-19 Era, *Journal of Accounting and Organizational Change* [Preprint]. Emerald Publishing. Available at: <https://doi.org/10.1108/JAOC-09-2023-0158>.
- Campbell, S. *et al.* (2020). Purposive Sampling: Complex Or Simple? Research Case Examples, *Journal of Research in Nursing*, 25(8), pp. 652–661. Available at: <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>.
- Chandra, L.K. and Satrya, A. (2023). *Pengaruh Perceived Firm Fairness Terhadap Job Satisfaction, Burnout dan Turnover Intention pada Auditor di Jakarta*.
- Cresswell (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 5.
- Klevsky, E. and Walters, M. (2023). *Mitigating Auditor Burnout With an Energy Management Mindset*. Available at: <https://engage.isaca.org/>.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout, *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), pp. 99–113. Available at: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.

-
- Prabowo, A.A. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Audit Quality Practices Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening, *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 9(2). Available at: <https://doi.org/10.34204/jiafe.v9i2.8292>.
- Prihatini, D. (2022). Turnover Auditor Di Kantor Akuntan Publik Studi Kasus Pada Salah Satu Kap Big 4 (KAP “XYZ”), 2(2), pp. 122–141.
- Setiyawan, I., Wanta and Hidyaty, D.E. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Job Satisfaction Auditor Pada KAP Di Wilayah Jakarta Selatan, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Available at: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>.
- Syahfaturohma, F., Sidharta, E.A. and Guntur, Y.S. (2022). *Kepribadian Supervisor, Resiliensi Auditor, Stress Kerja dan Penurunan Kualitas Audit*.
- Syifa Fadhila, L. et al. (2023). *Auditor Work-Life Balance: Study Phenomenology*.
- Utami, F.L. and Jalil, F.Y. (2021). Auditor Burnout: Antecedent Dan Konsekuensi, *Global Financial Accounting Journal*.