UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Peran Moderasi Komitmen Afektif dalam Pengaruh Kelelahan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja
terhadap Intensi Keluar pada Auditor Generasi Z**
Atika Dewi Listyaningrum, Prof. Gugup Kismono, M.B.A., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kelelahan emosional dan keseimbangan kehidupan–kerja terhadap intensi keluar pada auditor Generasi Z di Kantor Akuntan Publik, serta menguji peran moderasi komitmen afektif dalam hubungan tersebut. Penelitian ini dilandasi oleh *Job Demands–Resources Theory* (JD-R *Theory*) yang menjelaskan bahwa tingginya *job demands* dapat memunculkan *strain process* berupa kelelahan emosional, sedangkan *job resources* dan *personal resources* dapat mengurangi dampak negatif tekanan kerja terhadap perilaku individu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah auditor Generasi Z yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 243 auditor. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Skala *Likert*. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar auditor Generasi Z. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan–kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen afektif mampu memoderasi pengaruh kelelahan emosional terhadap intensi keluar dengan memperlemah pengaruh positif tersebut. Selain itu, komitmen afektif juga terbukti memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan–kerja terhadap intensi keluar dengan memperlemah pengaruh negatif tersebut.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengelolaan kelelahan emosional, peningkatan keseimbangan kehidupan–kerja, serta penguatan komitmen afektif menjadi faktor penting dalam menurunkan intensi keluar auditor Generasi Z di Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan JD-R *Theory*, khususnya terkait peran *personal resources* dalam memoderasi hubungan antara *job demands, job resources*, dan intensi keluar.

Katakunci: kelelahan emosional, keseimbangan kehidupan–kerja, komitmen afektif, intensi keluar, auditor Generasi Z, Job Demands–Resources Theory.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Peran Moderasi Komitmen Afektif dalam Pengaruh Kelelahan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja
terhadap Intensi Keluar pada Auditor Generasi Z**
Atika Dewi Listyaningrum, Prof. Gugup Kismono, M.B.A., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of emotional exhaustion and work–life balance on turnover intention among Generation Z auditors in Public Accounting Firms, as well as examine the moderating role of affective commitment in these relationships. This study is grounded in the Job Demands–Resources (JD-R) Theory, which explains that high job demands may trigger a strain process in the form of emotional exhaustion, while job resources and personal resources can reduce the negative impact of work pressure on individual behavior.

This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of Generation Z auditors working in Public Accounting Firms in Indonesia. The sampling technique used was non probability, with a total sample of 243 auditors. Data were collected through online questionnaires using a Likert Scale. The data were analyze using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS version 4.

The results indicate that emotional exhaustion has a positive and significant effect on turnover intention among Generation Z auditors. In contrast, work–life balance has a negative and significant effect on turnover intention. The findings also reveal that affective commitment moderates the relationship between emotional exhaustion and turnover intention by weakening the positive effect. In addition, affective commitment moderates the relationship between work–life balance and turnover intention by weakening the negative effect of work–life balance on turnover intention

The findings suggest that managing emotional exhaustion, improving work–life balance, and strengthening affective commitment are important factors in reducing turnover intention among Generation Z auditors in Public Accounting Firms. This study contributes theoretically to the development of Job Demands–Resources Theory, particularly regarding the role of personal resources in moderating the relationship between job demands, job resources, and turnover intention.

Keywords: *emotional exhaustion, work–life balance, affective commitment, turnover intention, Generation Z auditors, Job Demands–Resources Theory.*