

*Accountant: Passion, Compassion and Job Satisfaction*Ria Mennita<sup>1\*</sup>, Pujangga Abdillah<sup>2\*</sup>Universitas Merdeka Malang<sup>1,2</sup>\*Penulis korespondensi; [ria.mennita@unmer.ac.id](mailto:ria.mennita@unmer.ac.id)**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *passion* dan *compassion* terhadap *job satisfaction* dari akuntan, baik akuntan praktisi. Sampel penelitian ini adalah Akuntan praktisi di Jawa Timur. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa *passion* dan *compassion* berpengaruh positif signifikan pada *job satisfaction* baik secara parsial maupun simultan. *Passion* merupakan bagian penting yang menjadi salah satu *support system* individu untuk dapat melakukan pekerjaan dengan senang hati karena merupakan bagian dari antusiasme dan hal yang mereka sukai. Pengaruh *compassion* muncul karena kesadaran dan kepribadian masing-masing individu untuk bisa melakukan dan menerima segala hal yang berkaitan dengan profesi Akuntan yang saat ini ditekuni.

**Kata Kunci** : Akuntan, Antusiasme Kerja, Belas Kasih, Kepuasan Kerja

**Abstract**

*This study aim to examine the effect of passion and compassion to job satisfaction of Accountant, both educators and practitioners. The sample is the accountant workforces in East Java. The data were collected through questionnaires and analyzed using multiple regression through Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results showed that passion and compassion have a significant positive effect on job satisfaction, both partially or simultaneously. Passion is an important part that becomes one of the support systems for individuals to be able to do work happily because it is part of their enthusiasm and what they like. The influence of compassion arises because of the awareness and personality of each individual to be able to do and accept all the things related to the accounting profession that is currently occupied.*

**Keywords** : Accountant, Passion, Compassion, Job Satisfaction

**A. PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja berdampak positif terhadap produktifitas, kehadiran dan kinerja kompetitif. Aktifitas ini dapat mendukung penurunan tingkat perputaran karyawan dan pengunduran diri karyawan (Abaci & Arda, 2013). Dalam kasus ini, kelelahan dan stres merupakan salah faktor yang dapat merugikan fungsi individu, tim dan organisasi (Isis Lefebvr et al., 2020). Masalah kesehatan mental yang semakin sering terjadi dan berdampak pada ketidakhadiran kerja (OECD, 2012) dan berdampak i negatif pada produktivitas (D'Souza, R. M et al., 2016). Selain itu dampak dari masa transisi pandemi *coronavirus disease* 2019 atau Covid19 pada awal tahun 2020 juga menjadi salah satu penyebab permasalahan kesehatan mental yang ada di kalangan pekerja maupun non pekerja.

Karyawan sering mengalami emosi dan pikiran negatif yang berasal dari berbagai peristiwa di tempat kerja, termasuk *toxic interactions* atau interaksi beracun dengan rekan kerja (Driver, M., 2007), usaha bisnis yang gagal (Shepherd, D. A. & Cardon, M. S., 2019) atau kejadian yang

berasal dari luar lingkungan kerja, seperti kesulitan kehidupan pribadi (Lilius, J. M. et al., 2008), pengalaman traumatis (Hochwarter, W. A. et al., 2008) dan pandemi global (Trogakos, J. P. et al., 2020). Banyak bukti dari psikologi, pendidikan dan konseling menunjukkan bahwa bertindak sebagai sumber dari kenyamanan diri sendiri dapat menambah kontribusi yang berbeda dan unik untuk peran positif di tengah tantangan (Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., et al., 2007; Neff, K. D., Rude, S. S., et al., 2007; Neff, K.D., 2016). *Self-compassion* dalam hal ini mulai mendapatkan daya tarik dalam penelitian manajemen (Samantha & Yu Tse Heng, 2021), sejalan dengan pendapat umum bahwa *self - compassion* dapat membantu karyawan menjadi lebih bahagia, sukses dan mampu bertahan lebih baik di tempat kerja (Chen, S., 2018; dan Weiss, L., 2018).

Faktor lain yang dapat membantu karyawan dalam memperoleh kepuasan kerja yaitu *passion* atau antusiasme. Antusiasme atau gairah berbeda dari sikap kerja pada umumnya (Violet et al., 2011). Kepuasan kerja menangkap kesukaan karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaji dan hubungan rekan kerja (Locke, 1976). Berbeda dengan antusiasme kerja (*passion*) yang mencakup daya tarik yang lebih kuat dan intens melampaui sekadar menyukai, termasuk elemen identifikasi yang kurang dari kepuasan kerja dan tidak dipengaruhi oleh serangkaian faktor yang sama persis dengan kepuasan kerja (Violet et al., 2011). Keterlibatan dan identifikasi dalam *passion* mewujudkan komponen afektif yaitu kesukaan yang kuat dan kenikmatan dalam pekerjaan (Vallerand et al., 2003).

Fenomena yang terjadi ORACLE *Netsuite* menyebutkan bahwa terdapat lima belas tantangan akuntansi berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu cash flow, pelaporan keuangan, Hiring and Retaining Talent, otomatisasi dan artificial intelligence, upskilling, Perubahan peraturan perpajakan, perubahan peraturan dan standar akuntansi, manajemen biaya, Payroll Management, Cybersecurity, Remote Work, rendahnya moral, peramalan keuangan yang akurat (forecasting), mengikuti perkembangan teknologi dan alat serta inovasi (Beaver, 2021). Berkaitan dengan low morale atau rendahnya moral Akuntan, fenomena burnout menjadi masalah umum yang sering terjadi pada Akuntan. Burnout adalah sindrom yang dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres berlebihan di tempat kerja yang belum berhasil dikelola oleh individu yang bersangkutan. Hal ini ditandai dengan tiga hal yaitu kelelahan, negativisme atau sinisme dan mengurangi profesionalitas (WHO, 2019).

Fenomena mental health menjadi permasalahan khusus di dunia Akuntan dimana memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berat serta peraturan yang terus berubah menjadikan departemen akuntansi dan keuangan berpotensi dengan mudah dapat terganggu dengan semangat kerja yang sangat rendah. Kekhawatiran ini yang juga menjadikan Akuntan terkadang

merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Faragher et al., (2005) membuktikan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan kesehatan mental dan fisik yang baik, yang memuat harga diri, kurangnya depresi, kecemasan dan kelelahan. Selain hasil yang berkaitan dengan kesehatan mental, kepuasan kerja juga terbukti menjadi salah satu korelasi terkuat dari kinerja pekerjaan (Judge et al., 2001). Hal ini yang menjadikan pentingnya individu dalam memilih dan menetapkan keputusan untuk menekuni suatu bidang agar mereka dapat mencapai kepuasan kerja dalam tingkat tertentu. Sehingga passion dan compassion bisa menjadi salah dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Akuntan.

Berbeda dengan penelitian di atas terkait peran positif dari passion dan compassion terhadap kepuasan dan prestasi kerja, passion yang obsesif justru memiliki pengaruh (Rousseau & Vallerand, 2008; Vallerand et al., 2006) dan kebahagiaan yang negatif (Vallerand et al., 2007). Passion juga telah dikaitkan dengan emosi negatif ketika individu dibatasi untuk melakukan aktivitas yang penuh antusiasme (Vallerand et al., 2003). Berdasarkan beberapa penelitian Rousseau & Vallerand, (2008); dan Vallerand et al., (2006, 2007) memiliki passion atau minat yang besar terhadap pekerjaan tidak dengan sendirinya menjamin bahwa individu akan mengalami output emosional yang positif di tempat kerja. Peningkatan pengetahuan tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau membatasi kepuasan kerja dapat membantu pengusaha dalam upaya mereka untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan (Carbonneau et al., 2008).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh dari passion dan compassion terhadap job satisfaction, membuktikan kesenjangan hasil penelitian serta memberikan kontribusi pemikiran dan evaluasi terhadap cara kerja dari *passion* dan *compassion* yang dapat memberikan dampak positif bagi Akuntan dan karirnya di masa yang akan datang.

## **B. LANDASAN TEORI**

### ***Passion dan Job Satisfaction***

*Passion* atau gairah atau antusiasme adalah proses menginternalisasikan aktivitas yang disukai dan yang mencerminkan identitas dirinya, sehingga individu dengan *passion* akan rela meluangkan waktu dan mengorbankan tenaganya untuk aktivitas tersebut. Pada tahun 2003, Vallerand et al., (2003) memperkenalkan *Dualistic Model of Passion (DMP)*, berdasarkan *Self-determination Theory* (Vallerand, 2008; Vallerand et al., 2003). Vallerand et al., (2003) melalui DMP membagi *passion* menjadi dua, yaitu *obsessive* dan *harmonious passions*. Passion obsesif muncul karena banyak pengaruh eksternal, sehingga individu dengan *obsessive passion* tidak dapat mengendalikan diri untuk mengendalikan aktivitas yang mereka sukai. Hal ini bisa

menimbulkan konflik dengan aktivitas lain. Sedangkan *harmonious passion* bersifat internal dan akan selaras dengan aktivitas lain di luar kegiatan yang mereka senangi, sehingga jika seseorang memiliki *harmonious passions* maka akan mudah bagi mereka untuk berhenti melakukan aktivitas yang mereka lakukan.

Pengukuran *passion* dilakukan melalui skala *passion* yang berfokus pada hasrat atau antusiasme untuk berprestasi dan menjadi baik di beberapa area atau keterampilan. Skala ini dilaporkan dengan 8 item yang berfokus pada antusiasme yang dimiliki seseorang terhadap suatu bidang/tema/keterampilan (Sigmundsson et al., 2019). Item tersebut terbagi dari 4 indikator yaitu *Feasibility*, *Internal Consistency*, *Construct Validity* dan *Test-retest reliability*. Carbonneau et al., (2008) melakukan studi tentang *passion* dan *job satisfaction* di lingkungan guru yang menghasilkan korelasi positif *harmonious passion* dengan *job satisfaction*, sedangkan hasil pengaruh *obsessive passion* berbanding terbalik. Sigmundsson et al., (2019) juga menyelidiki arah kausal antara *passion* dan *job satisfaction*, dimana *harmponious passion* bekerja untuk memprediksi *job satisfaction*, sedangkan *job satisfaction* tidak memprediksi *obsessive* dan *harmonious passion*. Berdasarkan pernyataan ini hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

**H1 = Passion (X1) berpengaruh terhadap Job Satisfaction (Y)**

### ***Compassion dan Job Satisfaction***

*Compassion* merupakan konsep yang diadaptasi dari filosofi Budha yaitu tentang cara mengasihi diri sendiri layaknya rasa empati ketika melihat orang lain mengalami kesulitan (Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., et al., 2007). *Compassion* melibatkan perasaan terbuka terhadap penderitaan diri sendiri dan orang lain secara *non-defensif* dan tidak menghakimi (Neff, 2003). *Compassion* juga melibatkan keinginan untuk meringankan penderitaan, kognisi untuk memahami penyebab kesulitan yang sedang dialami dan perilaku untuk bertindak dengan belas kasih (Kristin, 2003). *Compassion* dinilai dengan indikator *Self-Kindness* dibandingkan dengan *Self-Judgment*; *Humanity* dengan *Isolation*; dan *Mindfulness* dengan *Overidentification* (Kristin, 2003). Berdasarkan hal tersebut kombinasi motif, emosi, pikiran dan perilaku adalah faktor-faktor yang memunculkan *compassion* (Gilbert, 2006). *Job Satisfaction* sering kali dikaitkan dengan kepuasan hidup secara umum (Walsh & Eggerth, 2005). Konselor yang memprioritaskan kesehatan mental mereka dan menggabungkan praktik *compassion* akan berkontribusi pada hasil kesehatan yang positif secara profesional dan pribadi (Todd & Hernandez, 2021). Hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut ini :

**H2 = Compassion (X2) berpengaruh terhadap Job Satisfaction (Y)**

Weiss et al., (1967) merancang suatu instrumen untuk mengukur kepuasan kerja dengan mempertimbangkan 20 dimensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu Pemanfaatan Kemampuan, Prestasi, Aktivitas, Kemajuan, Wewenang, Kebijakan Perusahaan, Kompensasi, Rekan Kerja, Kreativitas, Kemandirian, Nilai Moral, Pengakuan, Tanggung Jawab, Keamanan, Status Sosial, Layanan Sosial, Hubungan Manusia, Pengawasan dan Kondisi Kerja. Instrumen yang divalidasi diberi nama Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Penelitian ini mengadopsi instrumen dari (Kaiser & Rice, 1974) yaitu *Leadership style, Compensation, Work-life balance, Promotion* dan *Org. Culture*, yang peneliti tentukan karena lebih relevan dengan kehidupan Akuntan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan pernyataan-pernyataan di atas peneliti merumuskan hipotesis ketiga sebagai pengujian sinergi dari *passion* dan *compassion* terhadap *job satisfaction*, sebagai berikut:

**H3 = *Passion* (X1) dan *Compassion* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *Job Satisfaction* (Y).**

Tingkat kepercayaan yang ditentukan dalam hasil pengujian hipotesis yaitu 95%, dengan  $\alpha = 5\%$  atau 0.05

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2010) metode penelitian kuantitatif untuk menguji sampel dari populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

### 2. Sampel dan data Penelitian

Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* yang dilakukan secara acak tanpa stratifikasi (Sugiyono, 2010) dan dianggap homogen karena sample adalah akuntan praktisi di Jawa Timur. Semakin besar sample adalah semakin baik, jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu 30 sampel (Cohen et al., 2017). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari data yang diambil dilapangan. Sumber data berasal dari kuesioner yang dibagikan melalui *google form* yang didistribusikan melalui *people to people, human resource development (HRD)* perusahaan dan media sosial yaitu *WhatsApp, Telegram* dan *Instagram*. Berdasarkan teknik pengumpulan tersebut, penelitian ini memuat 150 akuntan dari berbagai perusahaan di Jawa Timur.

### 3. Variabel dan Instrumen Penelitian

Alat ukur penelitian kuantitatif adalah kuesioner (Suprpto, 2017), yaitu data yang diperoleh dari responden terhadap butir-butir pertanyaan. Skala pengukuran dalam kuesioner yang digunakan yaitu Skala Likert lima tingkat. Masing – masing pertanyaan penelitian sesuai dengan indikator penentuan variabel penelitian pada Tabel 1 berikut ini:

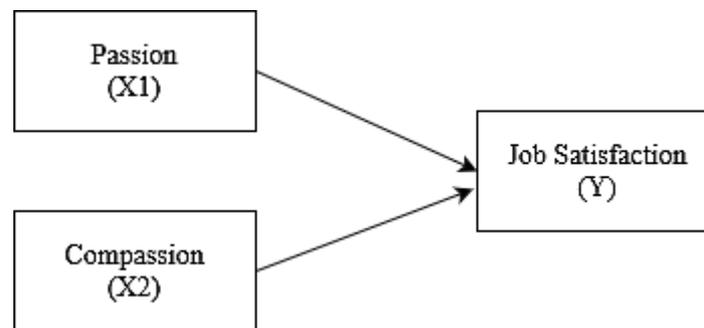
**Tabel 1. Indikator masing-masing Variabel**

NO	Jenis Variabel		
	Independen		Dependen
	Passion (X1)	Compassion (X2)	Job Satisfaction (Y)
1	<i>Feasibility</i>	<i>Self-Kindness</i>	<i>Leadership style</i>
2	<i>Internal Consistency</i>	<i>Self-Judgment</i>	<i>Compensation</i>
3	<i>Construct Validity</i>	<i>Humanity</i>	<i>Work-life balance</i>
4	<i>Test-retest reliability.</i>	<i>Isolation</i>	<i>Promotion</i>
5	-	<i>Mindfulness</i>	<i>Org. Culture</i>
6	-	<i>Overidentification</i>	-
<i>Scholar</i>	(Sigmundsson et al., 2019)	(Kristin, 2003)	(Kaiser & Rice, 1974)

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

#### 4. Model Penelitian

Gambar 1 menjelaskan model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut ini:



**Gambar 1. Model Penelitian**

#### 5. Validitas dan Reabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas kuisisioner diperlukan untuk memastikan bahwa kuisisioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian dengan baik dan benar. Pengujian statistik *crobach'alpha*, dengan kriteria *reliable* untuk mengukur variabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60. Hasil test yang reliabilitasnya di bawah 0,60 dianggap tidak *reliable* (Sujarweni, 2014). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*, dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total, instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan *valid* atau membandingkan antara hasil t-tabel dengan t-hitung.  $T\text{-table} < t\text{-hitung}$  artinya valid, sebaliknya  $t\text{-table} > t\text{-hitung}$  artinya tidak valid.

Hasil uji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan *reliable*. Pengujian validitas dalam table r untuk  $df = 101-150$  dengan tingkat signifikansi 5% adalah 0.1937. Hasil pengujian validitas untuk instrumen pada variabel *passion* (X1) menghasilkan perolehan nilai *correlation* X1.1 (0.502); X1.2 (0.653); X1.3 (0.533); X1.4 (0.532); X1.5 (0.453); X1.6 (0.533); X1.7 (0.470); dan X1.8 (0.438). Nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu  $0.000 < 0.05$  yang artinya instrumen valid. Pengujian validitas untuk variabel *compassion* (X2) juga menghasilkan hasil perhitungan yang valid yaitu X2.3 (0.579); X2.4 (0.705); X2.5 (0.430); X2.6 (0.417); X2.7 (0.648); dan X2.8 (0.741) dengan nilai signifikansi kurang dari 5% yaitu 0.000. Hasil pengujian variabel *job satisfaction* (Y) yaitu Y.1 (0.454); Y.2 (0.601); Y.3 (0.559); Y.4 (0.584); Y.5 (0.578); Y.6 (0.575); Y.7 (0.536); Y.8 (0.443); Y.9 (0.601); dan Y.10 (0.547) dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , artinya instrumen valid.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen**

Reliability Statistics					
<i>Passion (X1)</i>		<i>Compassion (X2)</i>		<i>Job Satisfaction(Y)</i>	
Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.602	8	.659	12	.737	10

Sumber: Data diolah oleh peneliti SPSS22 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian *realibititas* menunjukkan hasil bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* pada instrumen variabel *passion*, *compassion* dan *job satisfaction* adalah 0.602, 0.659 dan 0.737. Secara keseluruhan nilai perhitungan reliabilitas masing-masing variabel lebih dari 0.600, artinya seluruh instrumen adalah *reliable*.

## 6. Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linier

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linier Berganda melalui *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Persamaan regresi yang diusulkan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$$

Keterangan :

Y = nilai prediksi dari var. Y

a = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien variabel bebas

$X_1, X_2$  = variabel independen

$X_1$  = *passion*

X2 = *compassion*

Hasil pengujian regresi akan dilakukan interpretasi sesuai dengan penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung hasil yang ada, serta keterangan yang diperoleh dari hasil survey.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F diperlukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan :

- a) Nilai signifikansi  $< 0.05$  = terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, hipotesis diterima.
- b) Nilai signifikansi  $> 0.05$  = tidak erdapat pengaruh variabel X terhadap Y, hipotesis gagal diterima.

2) Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing – masing (parsial) variabel independen terhadap variabel dependen.

- a) Nilai signifikansi  $< 0.05$  = terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, hipotesis diterima.
- b) Nilai signifikansi  $> 0.05$  = tidak erdapat pengaruh variabel X terhadap Y, hipotesis gagal diterima.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Uji t - Parsial

Tabel 3. Uji T Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			
	B		Beta			
1	(Constant)	9.942	4.566		2.177	.032
	Total_X1	.662	.109	.507	6.061	.000
	Total_X2	.170	.062	.231	2.764	.007

a. Dependent Variable: Total\_Y

**Sumber:** Data diolah oleh peneliti SPSS22 (2022)

#### 1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh X1 terhadap Y

Hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel independen *Passion* (X1) terhadap variabel dependen *Job satisfaction* yaitu  $0.000 < 0.050$ . Berdasarkan pengujian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima yang berarti terdapat pengaruh *passion* terhadap *job satisfaction*.

## 2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh X2 terhadap Y

Hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel independen *Compassion* (X2) terhadap variabel dependen *Job satisfaction* yaitu  $0.007 < 0.050$ . Berdasarkan pengujian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yang berarti terdapat pengaruh *compassion* terhadap *job satisfaction*.

## 3. Hasil Pengujian Uji f - Simultan

Tabel 4. Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661.189	2	330.595	21.577	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1532.170	100	15.322		
	Total	2193.359	102			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Data diolah oleh peneliti SPSS22 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil Uji f sebesar  $0.000 < 0.050$  yang artinya secara simultan atau bersama-sama *passion* dan *compassion* mempengaruhi *job satisfaction*. Kesimpulan dari hasil pengujian ini adalah hipotesis 3 diterima.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil bahwa *passion* berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Houfort et al., 2011; Lavigne et al., 2012; dan Sigmundsson et al., 2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *passion* (*harmonious passion*) terhadap *job satisfaction*. Hal ini karena *passion* merupakan salah satu penjelasan mengapa beberapa individu menyediakan dan mengorbankan banyak waktu, usaha dan kerja keras mereka untuk mencapai prestasi di bidang/tema/keterampilan dalam pekerjaan yang sedang mereka tekuni saat ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa Akuntan yang berprestasi di beberapa bidangnya jelas memiliki pengalaman dan praktik yang luas di bidangnya (Sala & Gobert, 2017). Selain itu, analisis biografi HC Andersen (Andersen, 2004) dan hasil wawancara dalam penelitian Sigmundsson & Hagg, (2019) dari berbagai ahli di bidang olahraga, seni dan sains menunjukkan bahwa individu – individu ini memiliki *passion* yang kuat untuk bidang yang mereka ketahui atau kuasai saat itu (Sigmundsson & Hagg, 2019).

Hasil survey juga menunjukkan bahwa sebelum seorang Akuntan memutuskan untuk memberikan waktu, tenaga dan ilmu pengetahuannya di bidang akuntansi, mereka cenderung mempertimbangkan antusiasme atau gairah mereka terhadap apa yang mereka sukai atau

kehendaki saat mereka masih menempuh pendidikan di strata 1. 103 responden yang merupakan Akuntan praktisi juga menyebutkan bahwa sebagian dari mereka menemukan *passion* mereka setelah mempelajari tentang Akuntansi, sebagian lagi merasa bahwa Akuntansi adalah *passion* bawaan yang mereka miliki sebelum masuk ke Perguruan Tinggi. Alasan lain yang mendasari mereka terjun di bidang akuntansi yaitu penghasilan atau gaji yang ditawarkan untuk seorang Akuntan itu sendiri.

*Compassion* dalam pekerjaan dapat menghasilkan output berupa kepuasan kerja yang optimal. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian yang menghasilkan nilai signifikansi 0.007, yang menghasilkan penerimaan terhadap hipotesis 2. Penelitian tentang pengaruh *compassion* terhadap *job satisfaction* telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Abaci & Arda, (2013); Todd & Hernandez, (2021); dan Vaillancourt & Wasylikiw, (2019). *Self compassion* merupakan sikap perhatian dan kebaikan terhadap diri sendiri saat menghadapi berbagai kesulitan dalam hidup dan menerima serta memaklumi kekurangan dalam dirinya. Dilain sisi memiliki pemahaman dan sudut pandang luas bahwa penderitaan, kegagalan dan kekurangan dalam dirinya merupakan bagian dari kehidupan setiap orang. *Compassion* dalam penelitian ini mengarah pada hasil dimana *Compassion* sangat diperlukan Akuntan ketika di masa-masa sulit seperti harus menyelesaikan pekerjaan yang mendekati *deadline*, penyesuaian terhadap aplikasi Akuntansi yang baru, dituntut untuk bekerja cepat dan sesuai “permintaan” manajemen yang bertentangan dengan hati nurani, melakukan pekerjaan saat sedang ada masalah pribadi, dituntut untuk fokus dan *mindfulness* disaat ada permasalahan atau dalam kondisi berduka dan masih banyak hal lain yang sangat berkaitan dengan *compassion*.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

*Passion* dan *Compassion* adalah dua perasaan yang dapat dirasakan oleh setiap individu. *Passion* merupakan antusiasme dan atau kegembiraan yang kuat, sedangkan *compassion* atau *Welas asih* mengacu pada kesadaran simpatik dari kesusahan diri sendiri, orang lain dan keinginan untuk meringankannya. Akuntan yang meletakkan dua perasaan ini, *passion* dan *compassion* dalam menekuni pekerjaannya berpotensi memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini akan menghasilkan output kinerja yang baik sejalan dari bagaimana seorang Akuntan dapat memberikan perasaan, kontribusi dan usaha terbaik untuk profesi dan perusahaan tempat mereka mengabdikan. Sehingga dalam melakukan pekerjaan, Akuntan dapat mengenal dan memahami apa yang menjadi *passion* mereka dalam pekerjaan. Adanya pemahaman ini bisa

menjadi modal bagi Akuntan untuk dapat melakukan pekerjaan secara optimal, memilih bidang yang mereka sukai serta tetap antusias dan semangat bekerja.

*Compassion* atau *welas asih* menjadi bagian yang tidak kalah penting, karena perasaan ini sangat berkaitan dengan bagaimana Akuntan dapat mengolah emosi, *mindfulness* atau menyadari apa yang sedang dirasakan dan sedang dilakukan serta bagaimana mereka merespon hambatan dan kendala yang mereka hadapi. Akuntan dengan *compassion* akan dapat membaca situasi dengan baik dan menempatkan diri dalam posisi yang netral hingga menguntungkan bagi diri sendiri dan orang lain. *Compassion* ini juga bisa menjadikan Akuntan lebih *aware* terhadap diri sendiri dan tidak menghakimi kekurangannya. Selain itu mereka menyadari bahwa apa yang mereka sedang hadapi belum tentu tidak dihadapi juga oleh orang lain. Perasaan *compassion* ini sangat dengan perasaan bersyukur dan tabah dalam menghadapi tantangan kehidupan, termasuk pekerjaan seorang Akuntan.

## SARAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para akademisi dan praktisi terkait pentingnya kemampuan mengenali dan mengolah perasaan dengan baik. Akuntan juga diharapkan dapat mengenali dan merealisasikan *passion* mereka dalam bekerja, serta memberikan *compassion* mereka terhadap diri sendiri, orang lain maupun perusahaan. Sehingga *passion* dan *compassion* bisa bersinergi untuk meningkatkan kendali terhadap diri sendiri, meningkatkan kualitas dan kuantitas diri, *self development* serta bermanfaat untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abaci, R., & Arda, D. (2013). Relationship between self-compassions and job satisfaction in white collar workers. *Procedia - Social Behavioral Sciences*, 104(2013), 2241–2247. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.255>
- Andersen, J. (2004). *H.C. Andersen, En. Biografi*. Forlaget Press.
- Beaver, S. (2021, September 3). 15 Biggest Accounting Challenges and Solutions in 2021. *ORACLE Netsuite*. <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/accounting/accounting-challenges.shtml>
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, J., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100, 977–987.
- Chen, S. (2018). *Give yourself a break: The power of self-compassion*. Harvard Business Review, September–October 2018. <https://hbr.org/2018/09/give-yourself-a-break-the-power-of-self-compassion>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research Methods in Education (6th ed.)*. Routledge Falme.
- Driver, M. (2007). Meaning and suffering in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 20(5), 611–632. <https://doi.org/10.1108/09534810710779063>

- D'Souza, R. M., Broom, D. H., Rodgers, B., Berry, H. L., & Strazdins, L. (2016). Work demands, job insecurity and sickness absence from work. How productive is the new, flexible labour force? *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 30(3), 205–212.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105–112.
- Gilbert, P. (2006). Focused therapies and compassionate mind training for shame and self-attacking. In *Journal of Mental Health* (Vol. 15, pp. 119–120). <https://doi.org/10.1080/09638230500513175>
- Hochwarter, W. A., Laird, M. D., & Brouer, R. L. (2008). Board up the windows: The interactive effects of hurricane-induced job stress and perceived resources on work outcomes. *Journal of Management*, 34(2), 263–289. <https://doi.org/10.1177/0149206307309264>
- Houlihan, N., Vallerand, R. J., Lavigne, G. L., Koestner, R., Forest, J., Benabou, C., & Crevier-Braud, L. (2011). On the role of passion for work in psychological well-being. *École Nationale d'Administration Publique*.
- Isis Lefebvre, J., Montani, F., & Courcy, F. (2020). Self-Compassion and Resilience at Work: A Practice-Oriented Review. *Advances in Developing Human Resources*, 00(0), 1–16. <https://doi.org/10.1177/1523422320949145>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.
- Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111–117.
- Kristin, D. N. (2003). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250. <https://doi.org/10.1080/15298860390209035>
- Lavigne, G. L., Forest, J., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 518–546.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior*. 29(2), 193–218. <https://doi.org/10.1002/job.508>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction', in Dunnette, M. (Ed.), *The handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Neff, K. (2003). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Psychological Press*, 2, 223–250.
- Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., & Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 139–154. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.03.004>
- Neff, K. D., Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. L. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 908–916. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.08.002>
- Neff, K.D. (2016). The self-compassion scale is a valid and theoretically coherent measure of self-compassion. *Mindfulness*, 7(1), 264–274. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0479-3>
- OECD, T. O. for E. C. and D. (2012). *Ill-being at work? Myths and facts about mental health and employment*. <https://www.state.gov/the-organization-for-economic-co-operation-and-development-oecd/>
- Rousseau, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *International Journal of Aging and Human Development*, 66, 195–211.
- Sala, G., & Gobert, F. (2017). Does far transfer exist? Negative evidence from chess, music, and working memory training. *Psychological Science*, 26, 515–520.
- Samantha, J. D., & Yu Tse Heng. (2021). Self-compassion in organizations: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 1–29. <https://doi.org/10.1002/job.2556>
- Shepherd, D. A., & Cardon, M. S. (2019). Negative emotional reactions to project failure and the self-compassion to learn from the experience. *Journal of Management Studies*, 46(6), 923–949. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00821.x>
- Sigmundsson, H., & Hagaa, M. (2019). Who becomes experts? *Expertise*.

- Sigmundsson, H., Haggaa, M., & Hermundsdottird, F. (2019). The passion scale: Aspects of reliability and validity of a new 8-item scale assessing passion. *New Ideas in Psychology*, 56(100745). <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2019.06.001>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. ALFABETA. <https://www.pdfdrive.com/prof-dr-sugiyono-metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-intro-e56379944.html>
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Suprpto, H. (2017). *Metodologi penelitian untuk karya ilmiah* (Cetakan pertama 2017). Gosyen Publishing.
- Todd, A., & Hernandez, K. (2021). Exploring Self-Compassion and Job Satisfaction Among School Counselors. *Florida Journal of Educational Research*, 59(2), 1–18.
- Trougakos, J. P., Chawla, N., & McCarthy, J. M. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1234–1245. <https://doi.org/10.1037/apl0000739>
- Vaillancourt, E. S., & Wasylikiw, L. (2019). The Intermediary Role of Burnout in the Relationship Between Self-Compassion and Job Satisfaction Among Nurses. *Canadian Journal of Nursing Researc*, 0(0), 1–9. <https://doi.org/10.1177/0844562119846274>
- Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychological Association*, 49(1), 1–13. <https://doi.org/10.1037/0708-5391.49.1.1>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle(2003)., C., & Léonard, M. (2003). *Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756–767. 85, 756–767.
- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M. E., Dumais, A., Grenier, S., & Blanchard, C. (2006). Passion in sport: A look at determinants and affective experiences. *Journal of Sports & Exercise Psychology*, 28, 454–478.
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliott, A. J., Denis, P., & Grouzet, F. M. E. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75, 505–534.
- Violet, H., Sze-Sze, W., & Chay, H. L. (2011). A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. *Management Faculty Publications*, 48. <http://scholarship.richmond.edu/management-faculty-publications/48>
- Walsh, W. B., & Eggerth, D. E. (2005). *Vocational Psychology and Personality: The Relationship of the Five-Factor Model to Job Performance and Job Satisfaction*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22(120).
- Weiss, L. (2018). *How to bring self-compassion to work with you*. *Greater Good Magazine*. [https://greatergood.berkeley.edu/article/item/how\\_to\\_bring\\_self\\_compassion\\_to\\_work\\_with\\_you](https://greatergood.berkeley.edu/article/item/how_to_bring_self_compassion_to_work_with_you)
- WHO, W. H. O. (2019, May 28). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. *World Health Organization, Departmental News*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>