

BAB V PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian didapatkan persamaan regresi linear $Y = 6,654 + 0,156 X_1 + 0,266 X_2 + 0,345 X_3$ Nilai konstanta sebesar 6,654 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* maka nilai dari *burnout* adalah 6,654 %. Dan regresi linear $Y = 45.099 + 0,893 X_1$ konstanta sebesar 45.099 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel *burnout* maka nilai dari kinerja kerja adalah 45.099%.
2. Untuk pengujian hipotesis 1 didapatkan hipotesis diterima, dimana *role conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout*, sehingga jika semakin besar konflik peran yang dialami oleh auditor maka akan meningkatkan *burnout*.
3. Untuk pengujian hipotesis 2 didapatkan hipotesis yang diterima, dimana *role ambiguity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout*, ketidakjelasan peran yang dialami oleh seorang auditor yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama akan memicu kondisi *burnout* dalam diri auditor.
4. Untuk pengujian hipotesis 3 didapatkan hipotesis 3 diterima, dimana *role overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, dimana *role overload* yang berupa kondisi dimana auditor harus menyelesaikan banyak pekerjaan pada waktu yang hampir bersamaan dan telah berlangsung dalam periode yang lama akan menimbulkan kondisi *burnout* dalam auditor itu sendiri, pada kondisi tertentu tingkan kejenuhan dan stress yang dialami oleh seorang auditor tentu akan mencapai titik klimaks hingga menimbulkan gangguan terhadap kondisi fisiologis seorang auditor.
5. Untuk pengujian hipotesis 4 diterima, dimana *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kinerja kerja seorang auditor di ukur dengan efektifitas dan efisiensi. Kondisi *burnout* yang telah berlangsung dalam periode waktu yang lama tentu akan berakibat negatif terhadap auditor itu sendiri, seperti kelelahan emosional,

depersonalisasi, penurunan prestasi kerja hingga adanya perasaan tidak peduli terhadap karir sendiri yang di tandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian kepercayaan, minat dan semangat. Tentunya kondisi ini akan mempengaruhi kinerja seorang auditor, mulai dari hilangnya motivasi kerja, pelanggaran etika dan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2. IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya di lakukan penelitian yang memfokuskan pada auditor junior, dimana pada penelitian sebelumnya auditor junior merupakan individu yang mengalami tingkat stress dan ketegangan yang lebih tinggi daripada manajer atau partner, yang mungkin saja mempengaruhi persepsi dan keputusan audit mereka di masa depan.
2. Untuk meminimalisir tekanan pada KAP hendaknya dibuat skedul kerja/bersakal prioritas, dan para auditor senior melakukan mentoring pada juniornya.
3. Agar KAP di masa depan mempertimbangkan faktor karakteristik dan kondisi psikologis auditor mereka dalam merancang penjadwalan kerja, dan menjaga kondisi emosi dan manajemen stress auditor mereka.

3. SARAN

Untuk dapat menguatkan hasil penelitian dan mengurangi bias, sebaiknya penelitian berikutnya menambah variable lain yang mungkin saja meningkatkan faktor *burnout* dalam diri auditor, seperti pola hidup, latar belakang pendidikan atau faktor lainnya yang belum di lakukan penelitiannya.