

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan terhadap 67 Auditor Intern Pemerintah pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, mengenai pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout* dengan *workload* dan *work-family conflict* sebagai variabel moderasi, diperoleh beberapa temuan penelitian. Dari sebanyak lima hipotesis yang diajukan, sebanyak tiga hipotesis diterima atau memperoleh dukungan empiris berdasarkan hasil pengujian, sedangkan sebanyak dua hipotesis ditolak atau tidak didukung oleh data penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, kesimpulan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. *Emotional dissonance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah. Ketidaksesuaian antara emosi yang benar-benar dirasakan dengan emosi yang harus ditampilkan oleh Auditor Intern Pemerintah pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dalam menjalankan tugas berkontribusi terhadap peningkatan *burnout* yang dirasakan.
2. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah. Kondisi *work-family conflict* yang dialami oleh Auditor Intern Pemerintah pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat berpengaruh terhadap peningkatan *burnout* yang dirasakan.
3. *Workload* berpengaruh positif terhadap *burnout* Auditor Intern Pemerintah namun tidak signifikan. Secara statistik, tinggi maupun rendahnya *workload*

yang diterima oleh Auditor Intern Pemerintah pada Perwakilan Provinsi Sumatera Barat dalam menjalankan tugas tidak menjadi faktor penentu langsung meningkatnya *burnout* yang dirasakan.

4. *Work-family conflict* memperlemah pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout*. Arah hubungan moderasi negatif, namun signifikan secara statistik, sehingga tidak memberikan bukti empiris yang cukup untuk menyatakan *work-family conflict* memperkuat pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout*. Temuan ini menunjukkan bahwa *emotional dissonance* tetap berpengaruh signifikan terhadap *burnout* namun dengan adanya peran moderasi oleh *work-family conflict* mengurangi atau memperlemah pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout* namun masih signifikan.
5. *Workload* memperkuat pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout*. Arah hubungan moderasi positif dan signifikan secara statistik yang menggambarkan *emotional dissonance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dan dengan adanya peran moderasi oleh *workload* meningkatkan atau memperkuat pengaruh *emotional dissonance* terhadap *burnout* dan signifikan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, beberapa implikasi praktis yang dapat diberikan penelitian ini bagi Pimpinan Unit Kerja melalui Subbagian Kepegawaian dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (auditor) di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) khususnya di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, yaitu sebagai berikut:

1. *Emotional dissonance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* mengindikasikan bahwa sikap auditor di BPKP khususnya di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat untuk tetap profesional dalam menampilkan emosi yang tidak sesuai dengan yang benar-benar dirasakan memicu tingginya *burnout*. Sebagai implikasi praktis, pengelola sumber daya manusia di BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat perlu memperhatikan penguatan kompetensi psikologis pegawai, khususnya dalam regulasi emosi. Upaya tersebut dapat didukung dengan optimalisasi layanan konseling, *coaching*, *mentoring*, dan *peer support*. Implementasi program tersebut diharapkan mampu menekan tingkat *burnout* dan menjaga kesehatan psikologis pegawai demi meningkatkan kinerja baik kinerja individu maupun kinerja instansi.
2. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* mengindikasikan bahwa kondisi *work-family conflict* yang dialami oleh auditor di BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat memicu terjadinya *burnout*. Subbagian kepegawaian BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat perlu mengambil kebijakan *work-life balance* dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui penyusunan jadwal penugasan yang proporsional, pemerataan perjalanan dinas, pemberian *recovery time* setelah penugasan berintensitas tinggi, serta penerapan fleksibilitas kerja sesuai ketentuan yang berlaku agar meminimalisir terjadinya *work-family conflict*, sehingga risiko *burnout* dapat diminimalkan dan kinerja tetap terjaga secara berkelanjutan.
3. *Workload* berpengaruh terhadap *burnout* namun tidak signifikan, mengindikasikan bahwa meskipun auditor di BPKP Perwakilan Provinsi

Sumatera Barat mengalami *workload*, auditor masih mampu mengatasinya sehingga *workload* tidak menjadi pemicu utama *burnout*. Namun demikian pengelolaan sumber daya manusia di BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat perlu tetap menjaga agar pendistribusian penugasan terhadap masing-masing auditor tetap mempertimbangkan proporsionalitas agar meminimalkan risiko *burnout*.

4. *Burnout* pada auditor BPKP khususnya di BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi oleh berbagai faktor psikososial. Oleh karena itu Subbagian kepegawaian sebagai unit yang mengelola sumber daya manusia di BPKP perlu membangun suatu sistem pemantauan kesejahteraan psikologis pegawai melalui asesmen atau survei berkala terkait tingkat stres kerja, *burnout*, *work-family conflict*, dan kondisi psikologis auditor dimana hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penyusunan program intervensi, seperti layanan konseling, pendampingan psikologis, dan penguatan kapasitas individu, sehingga risiko *burnout* dapat diminimalkan dan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bisa terwujud.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang telah ditetapkan, peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian serta interpretasi terhadap temuan yang diperoleh. Keterbatasan tersebut berkaitan dengan aspek metodologis maupun karakteristik penelitian yang digunakan. Oleh karena itu, keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penyempurnaan, baik melalui pengembangan model

penelitian, perluasan objek penelitian, maupun penggunaan metode analisis yang lebih beragam, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif, memiliki daya generalisasi yang lebih baik, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Lokus penelitian ini hanya dilakukan terhadap Auditor Intern Pemerintah pada satu unit kerja BPKP yaitu Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi secara langsung pada instansi BPKP maupun Auditor Intern Pemerintah secara keseluruhan.
2. Penelitian ini disusun berdasarkan model dan variabel yang ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu *emotional dissonance*, *workload*, *work-family conflict* dan *burnout*. Konsekuensinya, hasil penelitian hanya merefleksikan hubungan antar variabel yang dianalisis dalam model tersebut dan belum sepenuhnya menggambarkan kompleksitas faktor-faktor lain yang mempengaruhi *burnout* Auditor Intern Pemerintah dalam pelaksanaan tugasnya
3. Penelitian dilakukan di kantor tempat peneliti bekerja dimana hampir seluruh responden mengenal pribadi peneliti, sehingga ada kecenderungan dari responden yang kurang jujur dalam menjawab pertanyaan yang disampaikan. Hal ini berpengaruh terhadap hasil penelitian yang kurang menggambarkan kondisi riil.
4. Jumlah sampel dalam penelitian ini terbatas yaitu sebanyak 67 responden yang mana tidak dapat mewakili jumlah seluruh Auditor Intern Pemerintah di

Indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini relatif terbatas, khususnya untuk analisis model struktural yang melibatkan variabel moderasi. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi *statistical power* model, sehingga kemampuan analisis dalam mengidentifikasi dan menguji signifikansi pengaruh moderasi, terutama yang memiliki ukuran efek (*effect size*) relatif kecil, menjadi kurang optimal.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan di atas, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lokus penelitian pada beberapa unit kerja BPKP ataupun pada beberapa instansi sektor publik untuk meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian secara lebih luas.
2. Penelitian selanjutnya disarankan dikembangkan dengan mempertimbangkan melakukan pengujian terhadap variabel-variabel lain yang berkaitan dengan *burnout* tidak hanya terpaku pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *emotional dissonance*, *workload*, *work-family conflict* dan *burnout*.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar mengingat sampel dalam penelitian ini tergolong kecil agar *statistical power* dalam pengujian model menjadi lebih kuat, terutama pada model yang melibatkan efek moderasi. Dengan ukuran sampel yang lebih memadai, hasil estimasi diharapkan memiliki tingkat presisi yang lebih tinggi dan mampu memberikan bukti empiris yang lebih kuat mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.