BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini berdasarkan hasil dan analisis di atas adalah:

1. Konflik peran berpengaruh positif terhadap *burnout*.

   Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wiryathi et al. (2014) yang membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *burnout*. Selain itu Utami dan Nahartyo (2013) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *burnout*. Ferdiansyah dan Purnima (2011) juga menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *burnout.*

2. Ketidakjelasan peran berpengaruh positif terhadap *burnout*.

   Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitianWiryathi et al. (2014) yang membuktikan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh positif terhadap *burnout*. Selain itu Chong dan Monroe (2014) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh positif terhadap *burnout*.

3. Kelebihan peran berpengaruh positif terhadap *burnout*.

   Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wiryathi et al. (2014) yang membuktikan bahwa kelebihan peranberpengaruh positif terhadap *burnout*. Selain itu Utami dan Nahartyo (2013) menyatakan bahwa kelebihan peranberpengaruh positif terhadap *burnout*.

4. Ketegangan pekerjaantidak berpengaruh terhadap *burnout*.

   Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Chong dan Monroe (2014) yangmembuktikan bahwa ketegangan pekerjaantidak berpengaruh terhadap *burnout*.

5. Lingkungan kerja individu berpengaruh positif terhadap *burnout*.

   Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Roberts (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja individu berpengaruh positif terhadap *burnout*. Selain itu Eker dan Anbar (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja individu berpengaruh positif terhadap *burnout*.

6. Pekerjaan administratif yang berlebih tidak berpengaruh terhadap *burnout*.

   Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Roberts (2015) yang menyatakan bahwa pekerjaan administratif yang berlebih tidakberpengaruh terhadap *burnout*.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut saran dalam penelitian ini.

1. Saran bagi penelitian selanjutnya

   Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain dalam hubungannya dengan *burnout*, seperti kurangnya *promotion and evalution*.

2. Saran bagi KAP

   Dari tabel statistik deskriptif terlihat bahwa auditor mengalami cukup banyak kondisi *burnout*, konflik peran, kelebihan peran dan lingkungan kerja individu yang tidak mendukung. Oleh karena itu saran bagi KAP

dapat membuat suatu kebijakan yang dapat meminimalisasi *burnout*, konflik peran, kelebihan peran dan lingkungan kerja individu yang tidak mendukung di dalam KAP. Contohnya dengan membuat struktur audit dan peraturan yang tertulis sehingga *job description* masing-masing auditor menjadi jelas