

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

4.1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang. Dari 42 kuesioner yang dikirim pada bulan Februari-Maret 2017, semua kuesioner kembali.

Tabel 4.1. Tabel Pengembalian Kuesioner

No	KAP	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Kembali
1.	KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan	6	6
2.	KAP Benny, Tony, Frans & Daniel	6	6
3.	KAP Tri Bowo Yulianti	6	6
4.	KAP Sodikin & Harijanto	6	6
5.	KAP Drs. Hananta Budianto & Rekan	-	-
6.	KAP I. Soetikno	-	-
7.	KAP Riza, Adi, Syahril & Rekan	6	6
8.	KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry	6	6
9.	KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso	-	-
10.	KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan	-	-
11.	KAP Tarmizi Achmad	-	-
12.	KAP Leonard, Mulia & Richard	-	-
13.	KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie	6	6
14.	KAP Ruchendi, Mardjito & Rushadi	-	-
15.	KAP Heliantono & Rekan	-	-
	TOTAL	42	42

Sumber: Data primer diolah (2017)

4.2. Gambaran Umum Responden

Data responden yang diperoleh dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan.

Tabel 4.2. Jenis Kelamin

JENISKELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	P	20	47.6	47.6	47.6
Valid	W	22	52.4	52.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah (2017)

Responden berjenis kelamin pria ada 20 orang dan wanita 22 orang. Hal ini menunjukkan auditor KAP Semarang mayoritas berjenis kelamin wanita.

Tabel 4.3. Umur

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
UMUR	42	22.00	33.00	25.4286	2.15432
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data primer diolah (2017)

Kisaran umur 42 responden pada penelitian ini yang minimum adalah 22 tahun dan yang maksimum adalah 33 tahun. Rata-rata umur 42 responden adalah 25,4286 tahun atau 25 tahun 5 bulan.

Tabel 4.4. Lama Bekerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LAMABEKERJA	42	1.00	10.00	2.9048	1.82208
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data primer diolah (2017)

Kisaran lama bekerja 42 responden pada penelitian ini yang minimum adalah 1 tahun dan yang maksimum adalah 10 tahun. Rata-rata lama bekerja 42 responden adalah 2,9048 tahun atau 2 tahun 11 bulan .

Tabel 4.5. Pendidikan

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	33	78.6	78.6	78.6
	S2	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah (2017)

Responden berpendidikan S1 ada 33 orang dan S2 ada 9 orang. Hal ini menunjukkan auditor KAP Semarang mayoritas berpendidikan S1.

4.3. Crosstab

Tabel 4.6. Crosstab Jenis Kelamin dan Pendidikan

		JENISKELAMIN * PENDIDIKAN Crosstabulation			
		PENDIDIKAN		Total	
		S1	S2		
JENISKELAMIN	P	Count	12	8	20
		% of Total	28.6%	19.0%	47.6%
W		Count	21	1	22
		% of Total	50.0%	2.4%	52.4%
Total		Count	33	9	42
		% of Total	78.6%	21.4%	100.0%

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari tabel crosstab di atas dapat diketahui mengenai jumlah responden yang dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan. Diketahui bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian berjenis kelamin wanita dan berpendidikan S1 berjumlah 21 orang (50,0%).

4.4. Uji Alat Pengumpulan Data

4.4.1. Uji Validitas

Ghozali (2009) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan

valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas yang diuji menggunakan *corrected item total correlation*, yaitu dengan cara mengoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan. Dengan kriteria pengujian validitas penelitian sebagai berikut (Ghozali, 2009).

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka kuesioner tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel (n) sebanyak 42 sehingga nilai $r \text{ tabel}$ yang digunakan adalah 0,257.

Tabel 4.7. Burnout (BO)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
BURNOUT1	0.350	0,257	Valid
BURNOUT2	0.317	0,257	Valid
BURNOUT3	0.633	0,257	Valid
BURNOUT4	0.378	0,257	Valid
BURNOUT5	0.457	0,257	Valid

Sumber: Data primer diolah (2017)

Nilai $r \text{ hitung}$ untuk masing-masing item pertanyaan (BURNOUT1 sampai BURNOUT5) lebih besar dibandingkan dengan nilai $r \text{ tabel}$ (0,257) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *burnout* (BURNOUT).

Tabel 4.8. Role Ambiguity (RA)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
ROLE_AMB1	0.370	0,257	Valid
ROLE_AMB2	0.348	0,257	Valid
ROLE_AMB3	0.322	0,257	Valid
ROLE_AMB4	0.288	0,257	Valid
ROLE_AMB5	0.562	0,257	Valid

Sumber: Data primer diolah (2017)

Nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan (ROLE_AMB1 sampai ROLE_AMB5) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,257) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel ketidakjelasan peran (ROLE_AMB).

Tabel 4.9. Role Conflict (RC)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
ROLE_CONF1	0.669	0,257	Valid
ROLE_CONF2	0.479	0,257	Valid
ROLE_CONF3	0.679	0,257	Valid
ROLE_CONF4	0.743	0,257	Valid
ROLE_CONF5	0.584	0,257	Valid

Sumber: Data primer diolah (2017)

Nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan (ROLE_CONF1 sampai ROLE_CONF2) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,257) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel konflik peran (ROLE_CONF).

Tabel 4.10. Role Overload (RO)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
ROLE_OVER1	0.386	0,257	Valid
ROLE_OVER2	0.316	0,257	Valid
ROLE_OVER3	0.359	0,257	Valid
ROLE_OVER4	0.340	0,257	Valid
ROLE_OVER5	0.390	0,257	Valid

Sumber: Data primer diolah (2017)

Nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan (ROLE_OVER1 sampai ROLE_OVER5) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,257) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan tersebut telah

valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel kelebihan peran (ROLE_OVER).

4.4.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menjelaskan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan nilai statistik *cronbach's alpha* (α) dan dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$ (Ghozali, 2009).

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,673	Reliabel
<i>Role Ambiguity</i>	0,613	Reliabel
<i>Role Conflict</i>	0,832	Reliabel
<i>Role Overload</i>	0,605	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2017)

Sema variabel memberikan masing-masing nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan kuesioner telah reliabel.

4.5. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai jawaban responden terhadap indikator-indikator dalam variabel penelitian.

Tabel 4.12. Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Empiris	Rata-rata Empiris	Range Kategori			Ket
				Rendah	Sedang	Tinggi	
<i>Burnout</i>	5-25	10-24	18.3095	5-11.67	11.68-18.33	18.34-25	Sedang
<i>Role Ambiguity</i>	5-25	12-24	18.3333	5-11.67	11.68-18.33	18.34-25	Sedang
<i>Role Conflict</i>	5-25	10-22	15.8810	5-11.67	11.68-18.33	18.34-25	Sedang
<i>Role Overload</i>	5-25	12-24	19.3810	5-11.67	11.68-18.33	18.34-25	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2017)

Skor rata-rata jawaban responden dari *burnout* adalah sebesar 18.3095 dan termasuk kategori sedang menuju ke kategori tinggi. Artinya auditor cukup banyak mengalami kondisi tekanan atau stress yang berkepanjangan.

Skor rata-rata jawaban responden dari *role ambiguity* adalah sebesar 18.3333 dan termasuk kategori sedang menuju ke kategori tinggi. Artinya cukup banyak mengalami kondisi tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan.

Skor rata-rata jawaban responden dari *role conflict* adalah sebesar 15.8810 dan termasuk kategori sedang menuju ke kategori tinggi. Artinya auditor cukup banyak mengalami kondisi situasi tekanan untuk melakukan tugas berbeda dan tidak konsisten dalam waktu bersamaan.

Skor rata-rata jawaban responden dari *role overload* adalah sebesar 19.3810 dan termasuk kategori tinggi. Artinya auditor sangat mengalami kondisi terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu.

4.6. Uji Asumsi Klasik

4.6.1. Uji Normalitas

Ghozali (2009) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal / tidak. Dilakukan dengan statistik *kolmogorov-Smirnov* terhadap *unstandardized residual* hasil regresi. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas (sig) *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ (Ghozali, 2009).

Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.081	42	.200	.972	42	.384

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer diolah (2017)

Nilai Sig.*Kolmogorov-Smirnov* adalah $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data penelitian telah normal.

4.6.2. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2009) menjelaskan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel

nilai *absolute residual* (ABS_RES) > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2009).

Tabel 4.14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-1.603	1.579		-1.015	.317
1	ROLE_AMB	.096	.063	.251	1.514	.138
	ROLE_CONF	.039	.054	.114	.714	.479
	ROLE_OVER	.061	.073	.144	.837	.408
	TIPE KEP	-.118	.130	-.144	-.911	.368

a. Dependent Variable: ABSRES
 Sumber: Data primer diolah (2017)

Semua variabel memberikan masing-masing nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan semua variabel telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.6.3. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2009) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui *tolerance value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika *tolerance value* > 0,1 dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2009).

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.955	2.651		-1.115	.272	
	ROLE_AMB	.492	.106	.490	4.646	.000	.857
	ROLE_CONF	.182	.091	.203	2.007	.052	.929
	ROLE_OVER	.376	.122	.337	3.075	.004	.792
	TIPE KEP	.440	.218	.203	2.021	.051	.941

a. Dependent Variable: BURNOUT
 Sumber: Data primer diolah (2017)

Semua variabel memberikan masing-masing nilai *tolerance value* > 0,1 dan VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan semua variabel telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

4.7. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dilakukan regresi linear berganda, terdiri dari uji model fit (uji F), uji koefisien determinasi dan uji t.

4.7.1. Uji Model Fit (Uji F)

Uji model fit (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, disebut model fit/model layak.

Tabel 4.16. Hasil Uji Model Fit

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.049	4	63.012	17.027	.000 ^b
	Residual	136.927	37	3.701		
	Total	388.976	41			

a. Dependent Variable: BURNOUT
 b. Predictors: (Constant), TIPE KEP, ROLE_AMB, ROLE_CONF, ROLE_OVER
 Sumber: Data primer diolah (2017)

Nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$ artinya model fit untuk digunakan. Model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *burnout* atau model regresi dapat digunakan untuk melakukan pengujian yang dibutuhkan dan hasilnya mampu menjelaskan hal-hal yang sedang diteliti.

4.7.2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen. Besarnya koefisien determinasi (*adjusted R²*) antara nol dan satu.

Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.610	1.92373

a. Predictors: (Constant), TIPE KEP, ROLE_AMB, ROLE_CONF, ROLE_OVER

Sumber: Data primer diolah (2017)

Nilai $Adj.R^2$ 0,610 berarti daya penjas variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 61,0% sedangkan sisanya 39,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

4.7.3. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen: *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload* berpengaruh terhadap variabel dependen: *burnout*.

Tabel 4.18. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Sig. / 2	Ha
	(Constant)	-2.955	2.651		-1.115	.272	
1	ROLE_AMB	.492	.106	.490	4.646	.000	0.000 Diterima
	ROLE_CONF	.182	.091	.203	2.007	.052	0.026 Diterima
	ROLE_OVER	.376	.122	.337	3.075	.004	0.002 Diterima
	TIPE KEP	.440	.218	.203	2.021	.050	Diterima

a. Dependent Variable: BURNOUT

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi: $BURNOUT = -2,955 + 0,492 \text{ ROLE_AMB} + 0,182 \text{ ROLE_CONF} + 0,376 \text{ ROLE_OVER} + 0,440 \text{ TIPE_KEP} + \varepsilon$

1. Pengujian H₁

Nilai sig./2 variabel *role ambiguity* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan β sebesar 0,492. Berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan *role ambiguity* terhadap *burnout* karena nilai sig./2 $< 0,05$ dan nilai $\beta > 0$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout* **diterima**.

2. Pengujian H₂

Nilai sig./2 variabel *role conflict* adalah sebesar $0,026 < 0,05$ dengan β sebesar 0,182. Berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan *role conflict* terhadap *burnout* karena nilai sig./2 $< 0,05$ dan nilai $\beta > 0$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout* **diterima**.

3. Pengujian H₃

Nilai sig./2 variabel *role overload* adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dengan β sebesar 0,376. Berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan *role overload* terhadap *burnout* karena nilai sig./2 $< 0,05$ dan nilai $\beta > 0$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout* **diterima**.

4. Pengujian H₄

Nilai sig. variabel tipe kepribadian adalah sebesar $0,050 > 0,05$ dengan β sebesar 0,440. Berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan tipe kepribadian terhadap *burnout* karena nilai sig $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 4 yang menyatakan bahwa tipe kepribadian berpengaruh terhadap *burnout* **diterima**.

4.8. Pembahasan

4.8.1. *Role Ambiguity* Berpengaruh Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil uji statistik maka hubungan ambiguitas peran dan kejenuhan berkepanjangan dalam hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout* **diterima** sehingga semakin tinggi *role ambiguity* maka semakin tinggi *burnout* yang dihasilkan.

Role ambiguity adalah sebuah situasi dimana seseorang harus bekerja karena merasa tidak adanya kejelasan hubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaannya

ataupun suatu kondisi di mana seseorang tidak memperoleh kejelasan mengenai apa tugas-tugas dari pekerjaannya. Kondisi ini terjadi karena kadang kala klien meminta layanan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dalam kondisi seperti ini timbul ketidakjelasan antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga menimbulkan efek kejenuhan berkepanjangan yang disebut dengan *burnout*.

Riset-riset sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian Wiryathi et al. (2014) adalah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian Utami dan Nahartyo (2013) adalah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian Ferdiansyah dan Purnima (2011) adalah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

4.8.2. Role Conflict Berpengaruh Terhadap Burnout

Berdasarkan hasil uji statistik maka hubungan konflik peran dan kejenuhan berkepanjangan dalam hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout* **diterima** sehingga semakin tinggi *role conflict* maka semakin tinggi *burnout* yang dihasilkan.

Role conflict merupakan sebuah kegiatan yang mengharuskan individu yang bekerja untuk melaksanakan lebih dari satu tugas, di mana terdapat individu yang memegang jabatan rangkap. *Role conflict* muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi. *Role conflict* terjadi jika berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas berbeda dan tidak

konsisten dalam waktu bersamaan sehingga menimbulkan efek kejenuhan berkepanjangan yang disebut dengan *burnout*.

Riset-riset sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian Wiryathi et al. (2014) adalah *role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian Utami dan Nahartyo (2013) adalah *role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian Ferdiansyah dan Purnima (2011) adalah *role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

4.8.3. Role Overload Berpengaruh Terhadap Burnout

Berdasarkan hasil uji statistik maka hubungan kelebihan peran dan kejenuhan berkepanjangan dalam hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout* **diterima** sehingga semakin tinggi *role overload* maka semakin tinggi *burnout* yang dihasilkan.

Role overload merupakan suatu keadaan di mana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu. *Role overload* muncul dari kelebihan harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan banyak tugas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas. *Burnout* adalah respon terhadap stressor permintaan (misalnya beban kerja yang berlebihan) pada karyawan. Beban kerja yang berlebihan mengakibatkan terciptanya *burnout*. Tidak adanya perencanaan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* di mana KAP kebanjiran pekerjaan. Staf auditor yang tersedia harus mengerjakan beban pekerjaan yang berlebihan dari yang biasanya pada periode waktu yang

sama dan terbatas sehingga menyebabkan auditor menjadi kejenuhan secara berkepanjangan dan lama kelamaan menjadi *burnout*.

Riset-riset sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian Wiryathi et al. (2014) adalah *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian Utami dan Nahartyo (2013) adalah *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian Ferdiansyah dan Purnima (2011) adalah *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

4.8.4. Tipe Kepribadian Berpengaruh Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil uji statistik maka hubungan tipe kepribadian dan kejenuhan berkepanjangan dalam hipotesis 4 yang menyatakan bahwa tipe kepribadian berpengaruh terhadap *burnout* **diterima** dan arahnya positif sehingga semakin memiliki tipe kepribadian A maka semakin tinggi *burnout* yang dihasilkan.

Menurut Gibson et al (2008) mengungkapkan bahwa kepribadian merupakan sifat dasar yang dibawa dari lahir dan dimiliki oleh masing-masing individu. Menurut Luthans (2006) dalam Gusnita et al. (2013) kepribadian sebagai bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakteristik dalam dan karakter luar mereka mengukur *trait* dan interaksi antara manusia.

Orang dengan kepribadian tipe A adalah orang yang memiliki karakteristik kepribadian melakukan segala sesuatu dengan cepat, tidak sabaran, agresif, kompetitif, selalu merasa diburu waktu, pemarah, tidak ramah. Sedangkan

kepribadian tipe B memiliki karakteristik: sabar, relaks, tidak pernah terburu-buru, tidak terlalu memikirkan waktu, tidak pernah merasa dikejar tenggak waktu, lembut. Baik orang yang memiliki tipe kepribadian A maupun B sama-sama memiliki kemungkinan mengalami efek kejenuhan berkepanjangan yang disebut dengan *burnout*.

Riset-riset sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian Wiryathi et al. (2014) adalah tipe kepribadian berpengaruh terhadap *burnout*. Hasil penelitian Utami dan Nahartyo (2013) adalah tipe kepribadian berpengaruh terhadap *burnout*. Hasil penelitian Gusnita et al. (2013) adalah tipe kepribadian berpengaruh terhadap *burnout*.

