

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis di atas, maka ditarik kesimpulan berikut.

1. Semakin tinggi *role ambiguity* semakin tinggi *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*.

2. Semakin tinggi *role conflict* semakin tinggi *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*.

3. Semakin tinggi *role overload* semakin tinggi *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. Orang dengan tipe kepribadian A cenderung akan mengalami *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*.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran berikut.

1. Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini memiliki nilai $Adj.R^2$ 0,590 berarti daya penjelas variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 59,0% sedangkan sisanya 41,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Sehingga untuk meningkatkan nilai $Adj.R^2$, penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain dalam hubungannya dengan *burnout* seperti *reward and recognition*.

2. Saran bagi KAP

KAP dapat membuat suatu kebijakan yang dapat mengurangi *burnout* yang dirasakan oleh auditor. Mengingat auditor adalah profesi yang erat berhubungan dengan kondisi stres karena banyaknya tekanan peran dalam pekerjaan.

5.3. Keterbatasan

Responden penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah dari 15 KAP di Semarang, hanya 7 KAP yang bersedia menjadi responden pada bulan Februari-Maret 2017. Siasanya tidak bersedia menjadi responden karena sedang sibuk atau tidak dapat dihubungi. Sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel dengan lebih banyak KAP.

