

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan pada perilaku disfungsi audit. Dengan t hitung sebesar $2,494 > t$ tabel $2,020$ dan signifikan $0,017 < 0,05$.
Dengan t hitung sebesar $2,494 > t$ tabel $2,020$ dan signifikan $0,017 < 0,05$.
2. *Openness to experience* tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Dengan nilai koefisien parameter positif sebesar $0,043$ dan tidak signifikan dengan nilai sebesar $0,782 > 0,05$.
3. *Conscientiousness* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Dengan nilai koefisien parameter negatif sebesar $-0,342$ dan signifikan dengan nilai sebesar $0,025 < 0,05$. Hasil uji regresi pertama dengan nilai R^2 sebesar $0,132$, sedangkan pada hasil uji residual nilai R^2 turun menjadi $0,117$.
4. *Extraversion* tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Dengan nilai koefisien parameter negatif sebesar $-0,081$ dan tidak signifikan dengan nilai sebesar $0,605 > 0,05$.
5. *Agreeableness* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Dengan nilai koefisien parameter negatif sebesar $-0,301$ dan signifikan dengan nilai sebesar $0,049 < 0,05$. Hasil uji regresi

pertama dengan nilai R² sebesar 0,132, sedangkan pada hasil uji residual nilai R² turun menjadi 0,091.

6. *Neuroticism* tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Dengan nilai koefisien parameter positif sebesar 0,182 dan tidak signifikan dengan nilai sebesar $0,244 > 0,05$.
7. *Locus of control* internal memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Dengan nilai koefisien parameter negatif sebesar -0,337 dan signifikan dengan nilai sebesar $0,027 < 0,05$. Hasil uji regresi pertama dengan nilai R² sebesar 0,132, sedangkan pada hasil uji residual nilai R² turun menjadi 0,114.
8. *Locus of control* eksternal memperkuat hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Dengan nilai koefisien parameter negatif sebesar -0,373 dan signifikan dengan nilai sebesar $0,014 < 0,05$. Hasil uji regresi pertama dengan nilai R² sebesar 0,132, sedangkan pada hasil uji residual nilai R² naik menjadi 0,139.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diajukan berdasarkan penelitian untuk diberikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian di masa mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan variabel sifat kepribadian auditor yang diukur dengan *The Big Five Personality* yang dikembangkan oleh McCrae dan

Costa. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan tipe kepribadian *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) sehingga dapat memperkaya hasil penelitian mengenai sifat kepribadian auditor.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan sifat kepribadian dan *locus of control* pada stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Oleh karena itu, hendaknya pimpinan kantor akuntan publik perlu untuk mengetahui dan memahami tipe-tipe kepribadian dan *locus of control* seorang auditor untuk memudahkan pimpinan dalam memberikan perlakuan dan penugasan sesuai kepribadian auditor. Adanya pemberian tugas yang disesuaikan dengan tipe kepribadian auditor diharapkan mengurangi kemungkinan terjadi perilaku disfungsional ditempat kerja.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dengan waktu yang lebih banyak, tenaga, dan biaya yang cukup agar dapat mengembangkan jumlah populasi dan sampel yang digunakan menjadi lebih banyak.
4. Dengan adanya kekurangan pada penelitian ini, maka penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tugas ilmiah ini, dan di masa yang akan datang.
5. Sebagai penutup, penulis berharap semoga Tuhan Yang Maha Kuasa, selalu memberikan petunjuk kepada kita semua dan semoga penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.