

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, mengenai sifat kepribadian dan *time pressure* sebagai pemoderasi hubungan stress kerja dan perilaku disfungsional audit, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres Kerja seorang auditor terbukti memberikan pengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Yogyakarta
2. Stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian terbukti memberikan pengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Yogyakarta.
3. Stress kerja yang dimoderasi *time pressure* terbukti memberikan pengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Yogyakarta.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai sifat kepribadian dan *time pressure* sebagai pemoderasi hubungan stress kerja dan perilaku disfungsional audit, Penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu :

a. Kantor Akuntan Publik (KAP)

1. Untuk dapat meminimalkan tingkat perilaku disfungsional audit, para auditor diharapkan untuk dapat meminimalkan tingkat stres kerja yang dimilikinya seperti menaikkan produktivitas, dan atasan harus memberikan instruksi yang cukup jelas. Stres kerja yang tinggi diharapkan tidak didukung dengan *time pressure* yang tinggi seperti kurangnya anggaran waktu dalam mengaudit, mengaudit beberapa perusahaan dalam periode bersamaan, melakukan lembur dalam melakukan audit sehingga dapat meminimalkan tingkat perilaku disfungsional audit.

2. Terdapat faktor lain yang dapat meminimalkan tingkat perilaku disfungsional audit jika seorang auditor sudah memiliki tingkat stress kerja yang tinggi, yaitu diharapkan untuk meningkatkan sifat kepribadian yang dimiliki seorang auditor tersebut seperti bergaul dengan para auditor yang melakukan audit, mengikuti peraturan dan norma yang berlaku pada saat melakukan audit, memprioritaskan tugas yang diberikan pada saat melakukan audit sehingga dapat meminimalkan tingkat perilaku disfungsional audit.

b. Peneliti Selanjutnya

1. Menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, keyakinan diri, kepuasan kerja dan lain sebagainya sehingga dapat meminimalkan tingkat perilaku disfungsional audit.

2. Memperluas wilayah cakupan sampel sehingga dapat memperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.