

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara *Work-family conflict* terhadap *Turnover intention* dengan *Job stress* sebagai pemediasi.
2. Tidak terdapat pengaruh antara *Family-work conflict* terhadap *Turnover intention* dengan *Job stress* sebagai pemediasi.
3. Terdapat pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Job stress* dengan *Self efficacy* sebagai pemoderasi.
4. Terdapat pengaruh *Family-work conflict* terhadap *Job stress* dengan *Self efficacy* sebagai pemoderasi.

#### **5.2. Keterbatasan**

Hasil penelitian ini hanya dilakukan di beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang karena kesibukan menjelang akhir tahun di Kantor Akuntan Publik sehingga terdapat beberapa Kantor Akuntan Publik yang tidak bersedia mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

### 5.3. Saran

Sebagian besar karyawan mengalami stres karena adanya tenggat waktu yang kurang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Cara-cara yang bisa adalah mengembangkan *self efficacy* secara maksimal sehingga individu dapat mengorganisir tekanan dan membagi waktu dengan baik. Berdasarkan hal tersebut perusahaan dapat mengadakan pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri sehingga *self efficacy* karyawan dapat berkembang.

