

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kossek dan Ozeki (1998), Anderson *et al.* (2002) serta Ahmed *et al.* (2012) yang menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
2. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Probs dan Brubaker (2001), Chirumbolo dan Areni (2005) serta Utami dan Bonussyeani (2009) yang menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
3. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Murtiasri (2007), Risambessy *et al.* (2011) serta Sharma *et al.* (2010) yang menunjukkan hasil bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

4. *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ahsan *et al.* (2009), Mansoor *et al.* (2011) serta Iqbal dan Wassem (2012) yang menunjukkan hasil bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
5. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Cahyono dan Ghozali (2002), Agustina (2009) serta Petronila *et al.* (2009) yang menunjukkan hasil bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
6. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Witasari (2009) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.
7. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Anderson *et al.* (2002), Haar (2004) serta Ghayyur dan Jamal (2012) yang menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor.
8. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Purnamawati (2007), Irwandi (2008) serta Utami dan Bonussyeani

(2009) yang menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor.

9. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Mutiasri (2007) yang menunjukkan hasil bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.

10. *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Shahzad *et al.* (2011), Paille (2011) serta Ahmad *et al.* (2012) yang menunjukkan hasil bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor.

11. Konflik tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Petronila *et al.* (2009) yang menunjukkan hasil bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Kantor Akuntan Publik

1. Terkait *work family conflict* yang masih terjadi pada tingkatan sedang, disarankan agar auditor lebih disiplin dalam membagi waktu antara bekerja dengan keluarga. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat jadwal kegiatan, sehingga kedua aktivitas tersebut dapat

dijalankan dengan seimbang tanpa harus mengorbankan salah satunya.

2. Terkait *job insecurity* yang masih terjadi pada tingkatan sedang, disarankan agar KAP membuat sistem pemberian sanksi secara bertahap sesuai dengan tingkat dan intensitas kesalahan yang diperbuat auditor. Hal ini dimaksudkan untuk memberi rasa aman dan nyaman kepada auditor dalam bekerja, karena tidak ada manusia yang dapat luput dari kesalahan.
3. Terkait *burnout* yang masih terjadi pada tingkatan sedang, disarankan agar KAP mendeteksi terjadinya stres sejak dini, sehingga tidak akan berpotensi menjadi *burnout*. Hal itu bisa dilakukan dengan menjalin interaksi yang lebih baik antara pimpinan KAP dengan auditor, sehingga auditor akan lebih terbuka mengenai ketidakpuasannya. Selain itu KAP juga perlu mengadakan acara *refresh* bersama para auditor, minimal sebulan sekali untuk mengakrabkan para auditor sekaligus sebagai sarana penghilang kejenuhan.
4. Terkait *job stress* yang masih terjadi pada tingkatan sedang, disarankan agar KAP lebih peka terhadap perilaku auditor yang mulai menunjukkan gejala stres dalam bekerja. Hal ini bisa ditanggulangi sejak dini dengan membangun interaksi yang lebih baik antara pimpinan KAP dengan auditor, sehingga auditor akan lebih terbuka mengenai ketidakpuasannya (baik dalam masalah gaji

ataupun tuntutan performa). KAP juga perlu memperjelas standar kerja dan membatasi banyaknya jumlah peraturan, guna meminimalisir rasa tertekan dari auditor.

5. Terkait konflik peran yang masih terjadi pada tingkatan sedang, disarankan agar auditor dan pimpinan KAP mampu menjalin komunikasi yang lebih baik, sehingga akan mampu memediasi dua kepentingan yang saling berbenturan. Hal ini dimaksudkan agar auditor bisa meminimalisir intensitas konflik peran yang dialaminya.
6. Terkait *turnover intention* yang masih terjadi pada tingkatan sedang, disarankan agar KAP dapat lebih peka terhadap ketidakpuasan yang dialami auditor, sehingga akan mampu meminimalisir terjadinya *turnover intention*. Selain itu KAP juga harus disiplin dalam meregenerasi serta membimbing auditor junior, karena banyak auditor melakukan *turnover intention* untuk alasan mengejar karir yang lebih baik. Oleh karena itu KAP harus memiliki regenerasi auditor yang baik, untuk mengantisipasi terjadinya *turnover intention* auditor.

5.2.2 Bagi Kalangan Akademisi

Bagi kalangan akademisi, pada penelitian selanjutnya, diharapkan lebih mengembangkan indikator dalam pengukuran variabel, sehingga jawaban responden akan mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya secara lebih signifikan.

5.3 Keterbatasan

Pada penelitian ini, item pertanyaan no.4 pada variabel *turnover intention* dianggap ambigu, karena tidak mampu menjelaskan dengan baik tentang adanya keinginan berpindah pada auditor.

