

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, konflik peran dan kelelahan emosional terhadap keinginan pindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,025 yang artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan nilai t hitung sebesar 2,355 lebih besar dari nilai t tabel 1,67. Nilai beta yang positif yaitu sebesar 0,472 menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
2. Konflik peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dapat diketahui dari hasil pengolahan data bahwa nilai sig konflik peran yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,010 yang artinya konflik peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan nilai t hitung sebesar 2,747 lebih besar dari nilai t

tabel 1,67. Nilai beta yang negatif yaitu sebesar -0,471 menandakan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh berbanding terbalik dengan komitmen organisasi.

3. Kelelahan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sig kelelahan emosional yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,024 yang artinya kelelahan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan nilai t hitung sebesar 2,377 yang lebih besar dari nilai t hitung sebesar 1,67. Nilai beta yang negatif yaitu sebesar -0,010 menandakan bahwa kelelahan emosional mempunyai pengaruh berbanding terbalik dengan komitmen organisasi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap keinginan pindah kerja. Ini dibuktikan dengan nilai sig variabel kepuasan kerja yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,02 yang artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan pindahkerja dan nilai t hitung 3,364 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,67. Nilai beta dari variabel kepuasan kerja yang bernilai negatif yaitu sebesar -0,474 yang menandakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang berbanding terbalik dengan keinginan pindah kerja
5. Konflik peran berpengaruh langsung terhadap keinginan pindah kerja. Pernyataan ini dibuktikan dengan nilai sig variabel konflik peran yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,26 yang artinya konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan pindah kerja dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,355. Dengan nilai beta yang positif sebesar 0,352 menandakan bahwa pengaruh konflik peran berubah searah dengan keinginan pindah kerja.
6. Kelelahan emosional berpengaruh langsung terhadap keinginan pindah kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui nilai sig variabel kelelahan

emosional sebesar 0,011 yang kurang dari 0,05 yang artinya kelelahan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan pindah kerja dan nilai t tabel sebesar 2,717 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,67. Dengan nilai beta yang positif yaitu sebesar 0,389 menandakan bahwa perubahan pengaruh kelelahan emosional bergerak searah dengan keinginan pindah kerja.

7. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap keinginan pindah kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui nilai sig komitmen organisasi yang lebih rendah dari 0,05 yaitu sebesar 0,003 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan pindah kerja dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,903. Dengan nilai beta negatif yaitu -0,463 maka ini menandakan komitmen organisasi berpengaruh berbanding terbalik dengan keinginan pindah kerja.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi yang lebih luas dan sampel yang lebih besar sehingga generalisasinya akan lebih baik.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel penelitian seperti *good governance* dan budaya organisasai, maupun indikator penelitian agar penelitian semakin lengkap dan lebih baik.
3. Kelelahan emosional auditor serta konflik peran perlu mendapatkan perhatian guna meningkatkan komitmen organisasi dan menekan keinginan pindah kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan peneliti dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel pada beberapa Kantor Akuntan Publik karena keterbatasan waktu penelitian sehingga tidak dapat digeneralisasi untuk sampel yang lain dan memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan kesimpulan apabila penelitian dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda.
2. Penelitian ini terbatas pada variabel kepuasan kerja, konflik peran, dan kelelahan emosional, sedangkan variabel lain yang dimungkinkan untuk dilakukan analisis lebih lanjut terkait dengan keinginan pindah kerja antara lain perbedaan gender dan tingkat fee yang masih dimungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan, dan selanjutnya peneliti memperluas atau mengembangkan variabel agar komitmen organisasi meningkat dan keinginan pindah kerja dapat ditekan.