

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian studi survei dengan responden auditor senior atau auditor junior yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) wilayah Bandung khususnya KAP DRS. Bambang Budi Tresno, KAP Atang Djaelani, dan KAP Arifin, Halid dan Rekan yang didukung dengan landasan teori serta pembahasan pada bab-bab terdahulu dan penelitian-penelitian sebelumnya yang serupa, maka untuk menjawab perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis mengambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) terhadap keinginan auditor senior maupun auditor junior yang bekerja sebagai staf kantor akuntan publik untuk berpindah pekerjaan. Hal ini didasarkan pada pengujian statistik yang telah dilakukan sebelumnya yang pada akhirnya menerima hipotesis yang diajukan penulis di mana dibuktikan dengan pengujian signifikansi uji-t yang memperoleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel yaitu 3.238 yang lebih besar dari 2.048. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) untuk signifikansi pengaruh variabel x terhadap variabel y ditolak dan hipotesis alternatif atau hipotesis yang diajukan penulis (H_1) diterima. Semakin tinggi tekanan peran (*role stress*) yang dialami para

responden khususnya dan auditor senior atau auditor junior yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) pada umumnya maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan tempat mereka bekerja dan mencari pekerjaan alternatif lain yang lebih menjanjikan. Dengan demikian kekuatan tekanan peran (*role stress*) mempengaruhi keinginan untuk berpindah pekerjaan adalah positif dengan kadar yang sedang yaitu sebesar 0.522.

2. Besarnya pengaruh tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang dialami oleh auditor senior maupun auditor junior yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) terhadap keinginannya untuk berpindah pekerjaan tercermin dari nilai koefisien determinasi yang dihasilkan yaitu sebesar 27.25% dan sisanya sebesar 72.75% adalah faktor lainnya seperti usia yang masih muda, kepuasan kerja (*job satisfaction*), ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*), komitmen organisasi, *locus of control*, tekanan kerja (*job related tension*), dan sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya. Saran-saran dari penulis yaitu:

1. Pihak Kantor Akuntan Publik

Pihak kantor akuntan publik disarankan agar lebih memperhatikan para auditor senior dan auditor junior dalam rangka menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif dengan cara melakukan supervisi yang jelas sehingga dalam pelaksanaan tugas audit semuanya bekerja dalam batasan yang jelas. Cara lain yang disarankan yaitu dengan menciptakan komunikasi yang efektif sehingga hubungan antar auditor, antara pimpinan dengan auditor dapat terjalin dengan baik dan terjalin hubungan yang erat dalam bekerja. Jika kedua cara di atas diterapkan, diharapkan agar auditor senior atau auditor junior merasa nyaman untuk bekerja di kantor akuntan publik tersebut meskipun tuntutan dalam pelaksanaan tugas audit tinggi. Jika suasana kerja menyenangkan, maka dengan sendirinya komitmen organisasi akan tercipta karena setiap auditor merasa memiliki pekerjaannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya demi kebaikan dirinya sendiri dan kantor akuntan publik tempat mereka bekerja serta tidak akan dengan mudah untuk meninggalkan kantor akuntan publik tempat mereka bekerja. Jika keinginan auditor senior atau auditor junior untuk berpindah pekerjaan tinggi maka akan banyak menimbulkan kerugian material bagi pihak akuntan publik seperti biaya perekrutan yang cukup sering.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan yang serupa, disarankan agar:

- a. Mengevaluasi pernyataan-pernyataan yang akan digunakan untuk kuesioner penelitian beserta alternatif jawabannya, terutama untuk pernyataan-pernyataan dengan jawaban yang menyimpang dari jawaban yang diharapkan maupun pernyataan yang tidak valid. Penyimpangan jawaban yang terjadi

kemungkinan disebabkan karena responden kurang memahami pernyataan yang dimaksud.

- b. Memisahkan hasil pengujian antara responden auditor senior dengan responden auditor junior sehingga dapat dilihat perbedaan tingkat stres dan keinginan untuk berpindah pekerjaan baik yang dialami oleh auditor senior atau auditor junior
- c. Menggunakan responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan untuk berbagai ukuran kantor akuntan publik
- d. Penelitian dapat diperluas untuk meneliti indikator-indikator lainnya yang dapat mempengaruhi auditor senior atau auditor junior untuk berpindah pekerjaan karena indikator tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari konflik peranan (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) hanya mempengaruhi sebesar 27.25%. Indikator-indikator lainnya yang dimaksud seperti: usia, kepuasan kerja (*job satisfaction*), ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*), komitmen organisasi, *locus of control*, tekanan kerja (*job related tension*), dan sebagainya.

