

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis melalui survei terhadap responden auditor senior dan junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Bandung akan menghasilkan suatu analisis jawaban yang akan disimpulkan dalam bab ini. Survei yang telah saya lakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang telah saya jadikan objek penelitian yaitu : KAP Jojo Sunarjo Ruchiat & Arifin , KAP Drs. Bambang Budi Tresno, KAP Ilya Avianti & Rekan, KAP Prof.Dr. H. TB. Hasanuddin & Rekan, KAP. Dra. Yati Ruhiyat, telah didukung oleh landasan teori serta pembahasan-pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan bantuan referensi dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis akan mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan signifikan antara *role stress* secara keseluruhan dan keinginan untuk berpindah (*intent to leave*), yang artinya semakin tinggi *role stress* secara keseluruhan yang terdiri dari 2 bagian yaitu Konflik Peranan (*role conflict*) dan Ketidakjelasan Peran (*role ambiguity*) diterapkan dalam suatu lingkungan kerja, maka semakin tinggi keinginan untuk berpindah (*intent to leave*) auditor KAP di Bandung. Besarnya pengaruh *role stress* secara keseluruhan terhadap keinginan untuk berpindah (*intent to leave*) yaitu sebesar 40,7%.

2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Tekanan Peran (*role stress*) dalam konflik peranan (*role conflict*) terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan (*intent to leave*) oleh auditor junior maupun auditor senior yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Bandung. Kesimpulan ini diambil oleh penulis berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan sebelumnya dengan hasil pembuktian bahwa pengujian signifikansi uji-t memperoleh nilai t-hitung yang lebih kecil yaitu 1,590 daripada t-tabel yaitu 1,734. Oleh karena itu hipotesis nol (H_0) yang diajukan penulis diterima, atau dengan kata lain semakin tinggi tingkat tekanan peran (*role stress*) dalam konflik peranan (*role conflict*) yang dialami oleh para auditor junior dan senior di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Bandung, tidak menyebabkan semakin tinggi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya (*intent to leave*).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tekanan Peran (*role stress*) dalam Ketidakjelasan Peran (*role ambiguity*) terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan (*intent to leave*) oleh auditor junior maupun auditor senior yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Bandung. Kesimpulan ini diambil oleh penulis berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan sebelumnya dengan hasil pembuktian bahwa pengujian signifikansi uji-t memperoleh nilai t-hitung yang lebih besar yaitu 3,292 daripada t-tabel yaitu 1,734. Oleh karena itu hipotesis nol (H_0) yang diajukan penulis diterima. Semakin tinggi tingkat tekanan peran (*role stress*) dalam Ketidakjelasan Peran (*role ambiguity*) yang dialami oleh para auditor junior dan senior di Kantor

Akuntan Publik (KAP) wilayah Bandung, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya (*intent to leave*). Dari pengujian yang dilakukan terdapat hubungan yang positive antara *role stress* dengan *role ambiguity* yang mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,613.

4. Akibat dari adanya tekanan peran (*role stress*) dalam ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang dialami oleh para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Bandung, maka hal tersebut akan mempengaruhi auditor yang bersangkutan untuk berkeinginan meninggalkan pekerjaannya (*intent to leave*) dengan koefisien determinasi sebesar 37,6%. Hal ini menunjukkan bahwa *role stress* dalam *role ambiguity* berpengaruh sebesar 37,6% terhadap berkeinginan meninggalkan pekerjaannya (*intent to leave*).
5. Kesimpulan lain yang didapatkan oleh penulis dari hasil penelitian ini adalah bahwa ada faktor-faktor dan penyebab-penyebab lain seorang auditor mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (*intent to leave*) yaitu seperti ketidakpuasan kerja, faktor usia, ketidaknyamanan lingkungan kerja, tekanan kerja, kedisiplinan kerja keinginan individu atas harapan pekerjaan, dan lain sebagainya.

5.2 Saran

Atas hasil kesimpulan yang telah dikemukakan penulis, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang mungkin dapat diterima oleh berbagai pihak yang telah dilibatkan sebagai berikut :

1. Saran untuk Pihak Kantor Akuntan Publik (KAP)

Penulis menyarankan untuk lebih memberikan perhatian lebih kepada para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik tersebut baik Junior maupun Senior untuk mencapai suatu suasana lingkungan kerja yang baik, kondusif, dan terjaga integritasnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan berbagai upaya antara lain dengan memperhatikan job desk para auditor dan berkomunikasi secara aktif agar apa yang sekiranya ingin dikemukakan oleh auditor baik dari bentuk pertanyaan ataupun pernyataan dapat dijelaskan oleh pemimpin kepada yang bersangkutan agar masalah seperti kesalahpahaman (*missunderstanding*) dapat dihindari oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut. Pekerjaan auditor yang memang mempunyai tingkat stress dan tekanan yang tinggi, akan menimbulkan banyak akibat negative diantaranya perasaan malas, kinerja menurun, integritas menurun, kebosanan, ketidakpuasan kerja, ketidaknyamanan lingkungan, hasil pekerjaan yang tidak maksimal, ketidakjelasan peran yang dijalankan, dan lain sebagainya. Hal ini lah yang seringkali menjadi penyebab utama para auditor mengalami stress dan tekanan yang akhirnya akan menimbulkan keinginan auditor untuk berpindah pekerjaan. Jika hal ini terjadi, maka keinginan untuk berpindah pekerjaan (*intent to leave*) akan membuat dampak perputaran (*turnover*) yang tinggi dan menyebabkan pengeluaran biaya kembali oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang bersangkutan. Pada akhirnya, Komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang baik, kejelasan peran sebagai individu dan kelompok yang positive, akan membuat kinerja dan integritas serta visi misi yang

ingin dicapai oleh para auditor, pemimpin, serta pihak terkait lainnya yang termasuk ke dalam lingkup Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut dapat tercapai.

2. Saran untuk Peneliti Lainnya

Untuk peneliti lainnya yang mempunyai keinginan yang sama untuk melakukan penelitian mengenai Tekanan Peran (*role stress*), penulis menyarankan untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai efek tekanan peran (*role stress*) terhadap individu ataupun kelompok yang diteliti, seperti apakah *role stress* sangat berpengaruh pada faktor usia, atau apakah *role stress* hanya bisa menimbulkan efek yang negative atau apakah ada cara untuk membuat *role stress* dapat menjadi acuan yang membuat individu yang bersangkutan menjadi lebih terpaacu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang positive. Hal-hal tersebut menurut penulis dapat dikembangkan dan dapat bermanfaat lebih banyak lagi sebagai suatu referensi dan informasi bagi pihak Kantor Akuntan Publik (KAP) ataupun pihak-pihak lain yang mengalami masalah yang serupa.