

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Simpulan

Bedasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya tentang pengaruh konflik peran, stres kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan *turnover intention* telah menggunakan sampel sebanyak 11 kantor akuntan publik yang berada di wilayah Yogyakarta, Solo dan Surabaya dengan 109 responden, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi konflik peran yang terjadi maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. Konflik peran berpengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat konflik peran maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan.
5. Stres kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan.

6. Komitmen organisasi berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian sangat menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Data penelitian ini dihasilkan dari instrumen yang mendasarkan pada persepsi jawaban responden. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya.
2. Penelitian hanya dilakukan pada KAP yang ada di Yogyakarta, Solo dan Surabaya, sehingga hasil penelitian hanya mencerminkan mengenai kondisi auditor di Yogyakarta, Solo dan Surabaya.

C. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong dan memicu dilakukannya penelitian-penelitian sejenis. Maka peneliti berikutnya disarankan untuk menambah faktor sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, tidak hanya yang berada di Yogyakarta, Solo dan Surabaya saja tetapi pada auditor KAP di seluruh pulau Jawa bahkan seluruh Indonesia sehingga hasil dapat di generalisasikan dengan baik.
2. Perlu dilakukannya pilot study untuk menjamin bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat dipahami dengan baik oleh responden.
3. Untuk penelitian berikutnya dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel-variabel baru seperti jenis motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan.