

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan pembahasan, maka terdapat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian ini.

1. Di Kantor Akuntan Publik (KAP) XYZ, *role conflict* memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan dengan komitmen organisasi. Hubungan *role conflict* dan komitmen organisasi ini sangat lemah. Ini berarti ada faktor-faktor lain di luar *role conflict* yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi para auditor. Sedangkan *role ambiguity* memiliki hubungan negatif yang signifikan dan kuat dengan komitmen organisasi. Hubungan yang kuat ini menunjukkan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh faktor-faktor lainnya terhadap komitmen organisasi para auditor.
2. Kedua jenis *role stressor*, yakni *role conflict* dan *role ambiguity* yang dirasakan auditor KAP XYZ masih tergolong rendah. Sedangkan kondisi komitmen organisasi para auditor tersebut berada dalam tingkat yang tinggi. Selama ini auditor tidak merasakan konflik yang berat berkaitan dengan peran mereka. Mereka juga merasakan adanya kejelasan tugas dan deskripsi kerja di KAP XYZ. Rendahnya *role stressor* yang dialami tersebut ternyata mempengaruhi kondisi komitmen organisasi para auditor yang terbukti berada dalam tingkat yang tergolong tinggi.
3. Dari kedua jenis *role stressor*, yakni *role conflict* dan *role ambiguity*, ternyata para auditor KAP XYZ lebih sering merasakan *role conflict* daripada *role ambiguity*. Ini terlihat dari nilai tingkat rata-rata *role conflict* yang lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat *role ambiguity* yang dihasilkan dari penelitian.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat keterbatasan-keterbatasan yang menyebabkan hasil yang didapatkan perlu dioptimalkan lagi. Keterbatasan-

keterbatasan penelitian tersebut juga merupakan saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

- a. Jumlah sampel penelitian yang relatif sedikit.

Berkaitan dengan responden dalam penelitian ini, meskipun jumlah auditor yang menjadi responden sudah memenuhi kriteria minimal jumlah suatu sampel, namun akan lebih baik jika jumlahnya lebih banyak lagi agar sampel semakin mendekati populasi dan hasilnya lebih menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

- b. Kemungkinan terjadi bias dalam hasil data yang diperoleh.

Responden dibiarkan mengisi kuesioner dengan pemahaman mereka masing-masing tanpa asistensi langsung peneliti di lapangan, sehingga bisa memungkinkan terjadinya kesalahan atau ketidakpahaman maksud dalam mengisi kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti benar-benar mendampingi responden ketika mereka mengisi kuesioner.

- c. Adanya beberapa pertanyaan yang dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel dalam penelitian, salah satunya disebabkan oleh jumlah pertanyaan yang terlalu sedikit. Hal ini menyebabkan ketidakoptimal dalam hasil penelitian. Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya jumlah item pertanyaan kuesioner bisa ditambah, terutama item pertanyaan untuk dimensi *role overload*.

5.3. Saran

Peneliti berusaha untuk memberikan saran terkait dengan hasil penelitian di Kantor Akuntan Publik XYZ ini. Beberapa saran yang diajukan peneliti adalah:

- a. Perusahaan bisa menyediakan fasilitas fitness sederhana di kantor yang bisa dipakai pada saat jam istirahat atau jam kantor yang luang sehingga auditor bisa melakukan latihan fisik ringan atau rileksasi ketika mereka mengalami stres.
- b. Perusahaan sebaiknya mulai lebih mendekatkan diri dengan para auditornya, misalnya perusahaan menyediakan ruang konseling sehingga memberikan stimulus bagi auditor yang merasakan stres untuk datang berkonsultasi dan

akan membuat rasa nyaman bagi auditor serta bisa membangun rasa kedekatan auditor dengan perusahaan atau pihak manajemen.

- c. Manajemen KAP XYZ sebaiknya meningkatkan kualitas proses seleksi dan penempatan pekerja untuk mendapatkan pekerja yang selalu siap dalam kondisi stres dan mengurangi kemungkinan didatarkannya pekerja yang akan menyalahgunakan peran dan wewenangnya ketika sudah di perusahaan nanti.
- d. Tujuan dan target-target yang ingin dicapai sebaiknya selalu *direview* agar bisa selalu realistis sesuai dengan kondisi yang terjadi. Penetapan tujuan yang realistis dan jelas akan sangat membantu auditor dalam mengurangi stres di tempat kerjanya.
- e. Perusahaan sebaiknya semakin meningkatkan komunikasi dengan pekerjanya. Para pekerja senior yang sudah memiliki bawahan sebaiknya selalu diberi 'peringatan' agar selalu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya dan tidak bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, baik dalam hal pemberian tugas maupun tingkah laku atau perbuatan.
- f. Para auditor semakin sering diikutsertakan dalam kegiatan yang tidak bersifat privasi perusahaan agar auditor semakin memahami perusahaan, sehingga ambiguitas tentang perusahaan bisa dikurangi.
- g. Perusahaan sebaiknya memberlakukan sistem balas jasa dan *reward* yang adil dan bisa meningkatkan kesejahteraan para auditor, sehingga stres yang berasal dari ketidakpuasan atas sistem balas jasa di perusahaan bisa dikurangi. Hal ini perlu dilakukan di KAP XYZ, sebab gaji dan tunjangan yang diterima auditor selama satu bulan memiliki nilai nominal yang paling kecil jika dibandingkan dengan gaji dan tunjangan yang diterima auditor dengan level yang sama di KAP lain yang sejenis dan sekelas.