

merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sebaliknya jika auditor mengalami konflik peran yang tinggi cenderung akan mengikis kepuasan kerja auditor. Namun dalam penelitian ini tidak terbukti dengan hasil konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil tersebut dapat terjadi karena faktor penyebab yang dapat menimbulkan stress peran bukan hanya karena konflik peran, tetapi terdapat juga variabel lain seperti ambiguitas peran dan ketidak jelasan peran yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, seperti penelitian yang dilakukan Fanani (2008), Sulistyawati (2014) dan Handayani (2012)

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Handayani (2012). Penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Agustina (2009) dan Chuiriyah (2011).

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor. Responden penelitian ini berjumlah 65 auditor yang bekerja di 7 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Jakarta Timur dan berdasarkan *Directory* KAP yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2016. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan hasil pengujian yang dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan adanya komitmen profesional pada diri auditor, auditor mempunyai rasa cinta terhadap profesi, bersungguh-sungguh dan memiliki semangat dalam setiap menjalankan tugas, turut berkontribusi dalam kemajuan profesi auditor serta patuh pada etika profesi sebagai seorang auditor.
2. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Jakarta Timur memiliki rasa "*sense of belonging*" yang cukup tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja sehingga memberikan kenyamanan untuk bekerja dalam organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja sebagai seorang auditor.

3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, seorang auditor menjadi lebih semangat kerja serta melaksanakan seluruh kewajibannya dengan lebih baik dan berusaha sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik yang berdampak pada kepuasan kerja.
4. Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan berdampak pada kurang puasnya terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, konflik peran yang rendah dapat menjadi sumber kepuasan kerja.

B. Implikasi

Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat implikasi penelitian yang dapat diambil, diantaranya adalah:

1. Komitmen Profesional dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan profesi yang dapat meningkatkan potensi serta mengembangkan ilmu yang dimiliki oleh anggota auditor. Dengan bertambahnya ilmu seseorang, upah yang akan didapat dari pekerjaannya akan semakin tinggi juga sehingga semakin lama akan semakin mencintai pekerjaannya serta meningkatkan komitmen profesional auditor dalam bekerja sebaik-baiknya.
2. Komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan membuat suasana kerja nyaman mungkin, baik dari fasilitas maupun hubungan sesama profesi dalam satu organisasi. Serta melibatkan auditor dalam acara-acara hiburan agar menumbuhkan rasa kebersamaan yang kuat agar komitmen organisasional dapat tumbuh dan auditor dapat mencintai tempatnya bekerja.

3. Motivasi kerja berperan sebagai pemicu seorang auditor untuk mencapai tujuannya baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. hendaknya diperhatikan dengan memberikan bonus atau kompensasi yang sebanding dengan beban kerja yang ada.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel serta diharapkan dapat melakukan penelitian di wilayah yang berbeda sehingga nantinya diharapkan dapat menjadi tolak ukur dan pembanding kepuasan kerja yang dirasakan auditor di berbagai wilayah
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan jumlah variabel independen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor, seperti; gaya kepemimpinan, tekanan waktu, otonomi pekerjaan dan lain-lain. Diharapkan penelitian selanjutnya memberikan kontribusi penelitian yang lebih besar sehingga dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya secara keseluruhan.