

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pengujian hipotesis berhasil mendukung 2 hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian mendukung bahwa semakin tinggi tingkat diskriminasi yang dirasakan (*perceived discrimination*) akan mempengaruhi *turnover intention* auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Jakarta Timur. Hal ini mengindikasikan bahwa tindakan bias dan tidak konsisten dalam pengambilan keputusan terutama terkait dengan gaji dan promosi akan mendorong intensitas *turnover* auditor.

Penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa konflik peran auditor berpengaruh positif terhadap niat ingin pindah auditor. Hasil pengujian ditemukan positif signifikan dan hasil temuan ini konsisten dengan (Cahyono, 2008) yang menemukan konflik peran berpengaruh positif terhadap niat ingin pindah.

5.2 Keterbatasan

Walaupun penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan diadakannya penelitian lanjutan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam kegiatan penelitian ini yang diteliti adanya pengaruh keadilan organisasional yang diprosikan dengan diskriminasi yang dirasakan dan konflik peran terhadap *turno 61 ntion*, sedangkan *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh kedua variable tersebut saja tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

2. Sampel yang diambil dalam penelitian ini hanya perwakilan kecil dari keseluruhan komunitas auditor di DKI Jakarta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat dikatakan sebagai perwakilan mutlak dari keseluruhan komunitas auditor di DKI Jakarta.
3. Dengan adanya batas waktu bagi responden yang mengisi kuesioner maka peneliti hanya bisa memberikan keterangan singkat saja kepada responden.
4. Kesibukan yang dihadapi oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya menyebabkan kurang lancarnya proses penjangkaran data.
5. Kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan alternatif jawaban yang telah ditentukan tidak dapat membuat responden mengungkapkan banyak hal.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti mengajukan saran, antara lain:

1. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.
2. Sampel yang diambil dalam penelitian selanjutnya sebaiknya lebih luas lagi agar dapat menjadi perwakilan mutlak dari keseluruhan komunitas auditor di DKI Jakarta.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya menyebarkan kuesioner jauh hari sebelum melakukan penelitian sehingga ada banyak waktu bagi peneliti untuk menjelaskan maksud dari tiap pernyataan yang terdapat di kuesioner.

4. Peneliti selanjutnya sebaiknya menyebarkan kuesioner pada saat-saat senggang responden, sehingga proses penjarangan data menjadi lebih lancar
5. Untuk instrument yang digunakan dalam penelitian selanjutnya bisa menggunakan pertanyaan terbuka (tanpa alternatif jawaban), agar dapat mengungkap lebih banyak hal.
6. Bagi KAP, untuk menjaga perencanaan struktur organisasi tetap berjalan sesuai rencana harus memperhatikan keadilan dalam institusinya. Manajemen diharapkan berlaku konsisten dan tidak bias dalam menerapkan *reward and punishment* untuk menghindari diskriminasi yang mungkin dirasakan di kalangan auditornya. Selain itu dukungan bagi para pekerja, dalam hal ini auditor, juga merupakan hal yang penting untuk menjaga hubungan baik. Hubungan baik yang terjalin antara pekerja dan atasannya dapat mencegah timbulnya niatan ingin berpindah.
7. KAP diharapkan lebih memperhatikan dalam hal penugasan auditor dan cara penyelesaiannya. Ketidaknyamanan yang dirasakan auditor akibat tuntutan peran yang berbeda yang harus dilaksanakan dalam waktu bersamaan dapat memicu keputusan untuk keluar dari pekerjaannya.