

## BAB V

### SIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### A. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Komitmen afektif memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada auditor KAP di Jakarta Selatan. Hal ini berarti semakin auditor merasakan ikatan emosional dengan KAP tempatnya bekerja, maka semakin rendah niat berpindah yang dimilikinya.
2. Komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada auditor KAP di Jakarta Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi pertimbangan risiko dan investasi kontribusi seorang auditor pada KAP tempatnya bekerja, maka niat berpindah yang dirasakannya semakin rendah.
3. Komitmen normatif memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada auditor KAP di Jakarta Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi perasaan kewajiban dan tanggung jawab seorang auditor terhadap posisinya, semakin rendah niat berpindah yang dirasakannya.
4. Konflik peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah pada auditor KAP di Jakarta Selatan. Jadi, semakin tinggi konflik peran yang dimiliki auditor, semakin tinggi pula niat berpindah yang dimilikinya.
5. Ambiguitas peran tidak memiliki pengaruh terhadap niat berpindah pada auditor KAP di Jakarta Selatan. Hal ini berarti ketidakjelasan peran yang

dialami oleh seorang auditor tidak berpengaruh pada niat berpindahnya karena auditor merasa sudah memiliki pemahaman yang baik mengenai pekerjaannya melalui proses pelatihan yang dilakukan di awal masa kerjanya.

6. Kelebihan peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah pada auditor KAP di Jakarta Selatan. Hal ini berarti semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan auditor di luar kapasitasnya, maka semakin tinggi pula niat berpindah yang dirasakannya.
7. Peluang kerja mampu memberi efek moderasi melemahkan pada hubungan komitmen organisasi dan niat berpindah pada auditor KAP di Jakarta Selatan. Semakin tinggi peluang kerja yang dimiliki auditor, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dirasakannya dan akan meningkatkan niat untuk berpindah.
8. Peluang kerja tidak memberikan efek moderasi pada hubungan komitmen organisasi dan niat berpindah pada auditor KAP di Jakarta Selatan. Hal ini berarti peluang kerja yang dimiliki auditor tidak akan berpengaruh terhadap tekanan peran yang dirasakannya, terutama terhadap pengaruhnya pada niat berpindah.

## **B. Implikasi**

Manfaat teoritis dari penelitian ini dapat berperan dalam pengembangan pengetahuan tentang masalah komitmen organisasi, tekanan

peran, peluang kerja, dan niat berpindah auditor berkaitan dengan *turnover intention* profesi auditor yang tergolong tinggi. Kemudian, untuk mengetahui komitmen organisasi dan tekanan peran terhadap niat berpindah auditor dengan adanya peluang kerja di KAP di Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini membuktikan manfaat bagi KAP yang diharapkan dapat melakukan berbagai upaya seperti meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi karyawan, dan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas untuk mengoptimalkan komitmen organisasi yang dimiliki auditor terhadap KAP. Selain itu, diperlukan juga penjelasan tentang tugas dan tanggung jawab melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan, juga menerapkan kebijakan dan prosedur yang konsisten untuk meminimalisir adanya tekanan peran yang dirasakan auditor. Outcome yang dapat diraih oleh KAP dengan penanganan angka niat berpindah ini adalah pengurangan biaya serta perbaikan reputasi yang dimiliki.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Kuesioner hanya disebarluaskan secara daring melalui *google form* sehingga jawaban responden memiliki kemungkinan mengandung unsur subjektivitas dan ketidaksesuaian dengan realita yang ada. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan bersamaan dengan *peak season*

sehingga KAP tidak menyarankan untuk penyebaran kuesioner secara langsung mengingat padatnya pekerjaan auditor

2. Penelitian ini memiliki nilai *R Square* 0,446 yang berarti masih ada variabel-variabel lain yang mampu memengaruhi niat berpindah auditor yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya, berdasarkan jawaban pertanyaan terbuka dalam kuesioner, beberapa variabel ini adalah gaji, lingkungan, dan jenjang karir.

