

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, *flexible work arrangement*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* auditor. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara tidak langsung (*online*) menggunakan *google form* kepada staf auditor Kantor Akuntan Publik, perusahaan, dan institusi pemerintahan yang ada di Indonesia dengan total responden sebanyak 152 orang staf auditor. Pengukuran variabel pada penelitian ini terdiri dari 7 item pertanyaan untuk variabel *work-life balance*, 14 item pertanyaan untuk variabel *flexible work arrangement*, 6 item pertanyaan untuk variabel *job satisfaction*, dan 4 item pertanyaan untuk variabel *turnover intention*. Semua data responden yang dikumpulkan kemudian diolah menggunakan *microsoft excel* dan diolah lebih lanjut menggunakan *software SmartPLS 4.0*.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya *work-life balance* tidak menghalangi niat staf auditor untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh fakta bahwa mayoritas auditor yang berpartisipasi dalam mengisi kuesioner pada penelitian ini hampir 80% berstatus belum menikah dengan persentase sebanyak 51% berada

pada usia <25 tahun. Hal ini dikarenakan karena karyawan dengan usia muda dianggap tidak memiliki banyak tuntutan, sehingga dapat fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaan.

2. *Flexible work arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kantor akuntan publik, perusahaan, dan instansi pemerintahan menjalankan sistem *flexible work arrangement*, memungkinkan auditor masih memiliki keinginan untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini salah satunya disebabkan oleh adanya perasaan kurang nyaman dengan lingkungan tempat kerja dan adanya konflik dengan rekan kerja.
3. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja auditor akan memberikan pengaruh yang baik terhadap perusahaan dan membuat angka *turnover intention* menjadi rendah.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Bagi kantor akuntan publik, perusahaan, dan instansi pemerintahan, dapat menjadi pertimbangan untuk menerapkan sistem *flexible work arrangement* melalui penerapan jam kerja dan tempat kerja yang fleksibel demi mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*work-life balance*), serta untuk meningkatkan kepuasan kerja (*job*

satisfaction) karyawan agar mengurangi keinginan melakukan *turnover intention*.

2. Bagi staf auditor, dengan adanya penerapan sistem *flexible work arrangement* diharapkan dapat membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan, dapat menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dengan begitu, karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan juga menurunkan keinginan untuk melakukan *turnover intention*.
3. Bagi dunia pendidikan, penelitian ini bisa dijadikan sebagai salah satu referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian berikutnya terkait *turnover intention*.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

5.3.1 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Metode pengambilan sampel menggunakan kuesioner dapat memberikan kecenderungan terhadap jawaban yang diberikan responden, seperti responden cenderung menilai dirinya sendiri lebih baik dalam memberikan jawaban mengenai pertanyaan yang diajukan.
2. Kondisi periode penyebaran kuesioner kepada responden pada berbagai institusi terkait yang bersamaan dengan kondisi *peak season* di tempat kerja, sehingga mempengaruhi terbatasnya jumlah respon yang didapat.

3. Penelitian ini baru menguji variabel-variabel yang ada menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperkaya hasil jika juga didukung dengan metode kualitatif seperti metode wawancara.
4. Penelitian ini belum mengontrol penggunaan *digital environment* pada auditor di lingkungan kantor atau organisasi.

5.3.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian tersebut, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran terkait penelitian di masa mendatang, diantaranya:

1. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel lain selain variabel independen dan dependen yang telah digunakan pada penelitian ini, seperti *burnout*, *jobstress*, dan *work family conflict* untuk melihat pengaruh yang diberikan terhadap *turnover intention*.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan mengembangkan item pertanyaan pada setiap variabel penelitian agar memperoleh hasil penelitian yang lebih rinci dan sesuai.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah metode penelitian dengan melakukan wawancara langsung terhadap beberapa responden untuk membantu mendapatkan jawaban yang lebih akurat dan mendalam dari responden.
4. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penyebaran kuesioner secara langsung ke kantor akuntan publik, perusahaan, dan institusi pemerintahan untuk mendapatkan lebih banyak responden.

5. Penelitian selanjutnya diharapkan memperhatikan jadwal *peak season* dari auditor.

