

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh antara *worktime flexibility*, *workplace flexibility*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* terhadap *auditor performance*. Dengan pengaruh terbesar yaitu *worktime flexibility* terhadap *work-life balance* yang diikuti dengan pengaruh *worktime flexibility* terhadap *job satisfaction*. Artinya, auditor yang diberikan fleksibilitas dalam aspek waktu kerja lebih berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan, dibandingkan dengan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, pengaruh terkecil yaitu fleksibilitas tempat kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja diikuti dengan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Artinya, fleksibilitas tempat kerja lebih sedikit pengaruhnya dibandingkan dengan fleksibilitas waktu kerja. Dapat disimpulkan bahwa auditor lebih membutuhkan fleksibilitas waktu dibandingkan dengan fleksibilitas tempat dalam bekerja.

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Fleksibilitas waktu kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja bagi auditor millennial dan auditor GenZ. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik fleksibilitas waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin baik skala keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh auditor tersebut.
2. Fleksibilitas waktu kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja bagi auditor millennial dan auditor GenZ. Hal ini berarti, semakin baik tingkat fleksibilitas waktu kerja yang dirasakan oleh auditor maka akan meningkatkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan mereka.
3. Fleksibilitas tempat kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja bagi auditor millennial dan auditor GenZ. Artinya, semakin baik fleksibilitas yang dirasakan oleh

auditor khususnya dalam aspek tempat kerja, maka akan semakin baik skala keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan.

4. Fleksibilitas tempat kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja bagi auditor millennial dan auditor GenZ. Hal ini diartikan bahwa semakin baik fleksibilitas tempat kerja yang dirasakan auditor, maka akan semakin baik kepuasan kerja sebagai auditor.
5. Keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor bagi auditor millennial dan auditor GenZ. Hal ini meningindikasikan jika skala keseimbangan kehidupan kerja yang auditor rasakan, akan memengaruhi kinerja yang mereka hasilkan sebagai auditor. Jika skala tersebut baik, maka kinerja mereka juga baik.
6. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor bagi auditor millennial dan auditor GenZ. Artinya, rasa kepuasan terhadap pekerjaan memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Dalam hal ini, auditor millennial dan auditor GenZ yang memiliki kepuasan kerja yang baik, maka akan menghasilkan kinerja auditor akan baik.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat tiga indikator pernyataan yang belum valid dalam merefleksikan variabel sehingga harus dieliminasi pada saat pengujian *outer loading*.
2. Objek dalam penelitian ini hanya berfokus pada satu profesi yaitu auditor dan hanya untuk millennial dan GenZ. Sehingga tidak dapat digeneralisasi untuk profesi yang lain. Artinya, temuan penelitian terbatas hanya untuk mengeneralisasi terkait *flexible working arrangement*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* terhadap auditor *performance* bagi auditor millennial dan auditor GenZ.

### 5.3 Saran

Temuan penelitian ini memberikan saran sebagai berikut :

1. Saran Teoritis
  - a. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang sama dengan lokus dan tempus yang berbeda. Jika hasil yang didapatkan sama, maka dapat menguatkan model yang dibangun dalam penelitian ini.
  - b. Peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan membedakan kelompok generasi antara Millennial dan GenZ.
  - c. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan indikator Lembur dan indikator Pengaruh Jam Kerja dalam variabel *worktime flexibility*, juga indikator Bekerja di Kantor dalam variabel *workplace flexibility* karena belum terbukti mampu menjelaskan dengan baik kedua variabel tersebut.
2. Saran Praktis
  - a. KAP dapat menerapkan jam kerja yang pasti untuk bisa memaksimalkan kinerja auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya. Auditor millennial dan auditor GenZ dalam penelitian ini sering bekerja di luar jam kerja operasional yang seharusnya, dimana hal ini justru menurunkan kinerja mereka.
  - b. KAP tidak disarankan untuk memberi pekerjaan di luar jam kerja operasional, karena auditor millennial dan auditor GenZ dalam penelitian ini berpendapat bahwa mereka lebih produktif jika bekerja di dalam jam kerja operasional.