

BAB 4

SIMPULAN

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup. Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, motivasi kerja, tingkat jabatan, konflik peran dan budaya organisasional.

Peningkatan kepuasan kerja secara langsung dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasi, meningkatkan motivasi kerja, tingkat jabatan yang sesuai dengan pendidikan dan keahliannya, pengurangan tingkat konflik peran yang terjadi dan perbaikan dalam budaya organisasional. Jika kepuasan kerja karyawan terjamin maka aktivitas kerja dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Kepuasan kerja staff akuntan mempengaruhi keinginan berpindah melalui komitmen organisasi. Konflik peran yang sering terjadi, motivasi kerja yang kurang, budaya dalam organisasi yang tidak sesuai juga berpengaruh terhadap keinginan berpindah baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingkat jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian karyawan juga dapat menjadi pemicu terjadinya perpindahan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja juga mempengaruhi keinginan berpindah karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan yang dapat mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi ini sangat perlu diketahui. Informasi tentang cara memberikan kepuasan kerja kepada karyawan akan sangat berguna bagi pemilik perusahaan agar kegiatan organisasionalnya tidak terganggu.



DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 1994, **Performance Management**, Ninth Edition, Kogan Page Limited.
- Cahyono, Dwi dan Ghazali, Imam, 2002, **Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik**, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 5, No. 3, September.
- Elitan, Lena, 2001, **Menghindari dan Memecah Konflik dalam Organisasi**, Meditek, Vol 9, No. 24, Januari-April.
- Mobley, William H., 1986, **Pergantian Karyawan, Sebab Akibat dan Pengendaliannya**, PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Newstrom, John W., dan Davis, Keith, 1993, **Organizational Behaviour at Work**, Ninth Edition, Mc. Graw-Hill Inc, USA.
- Puspa, Dwi Fitri dan Bambang Riyanto L.S., 1999, **Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris**, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol.2, No.1, Januari.
- Ratnawati, Vince dan Indra Wijaya Kusuma, 2002, **Pengaruh Job Insecurity, Faktor Antaseden, dan Konsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia**, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol.5, No.3, September.
- Robbins, Stephen P, 2001, **Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi**, Edisi kedelapan, PT. Prenhallindo.
- Syahrani, H.A. Husainie, 2002, **Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan**, Majalah Ekonomi, No.2, Agustus.
- Trisnaningsih, Sri, 2003, **Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)**, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol.6, No.2, Mei.