

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kanaka Puradiredja, Suhartono Jakarta Selatan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada auditor. Hal ini telah dibuktikan dengan uji dan perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti. Sehingga apabila semakin tinggi kepuasan kerja, maka komitmen organisasi pada auditor juga akan meningkat dan sebaliknya.
2. Indikator yang tertinggi dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah kewajiban. Sedangkan Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sub indikator tertinggi yaitu rekan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil yang telah didapatkan oleh peneliti.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada auditor diketahui bahwa implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi menggunakan lima indikator yang berasal dari dimensi komitmen organisasi yaitu ikatan emosional, kebutuhan untuk bertahan, tidak ada alternatif, kewajiban, dan tanggung jawab moral. Sedangkan skor tertinggi adalah indikator kewajiban dan skor yang terendah adalah indikator tidak ada alternatif. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang mempunyai kewajiban yang tinggi terhadap organisasinya. Keinginan untuk tetap menjadi auditor dari kantor akuntan publik karena merasa sebagai kewajiban. Merupakan alasan untuk tetap di dalam kantor akuntan publik karena perasaan utang budi pada atasan ataupun kolega. Sedangkan komitmen organisasi pada auditor yang paling rendah adalah tidak ada alternatif. Hal ini menunjukkan kurangnya kepedulian auditor atas biaya yang berkaitan jika meninggalkan kantor akuntan publik. Auditor tidak begitu takut untuk melepaskan gaji , tunjangan, ataupun promosi yang telah diberikan kantor akuntan publik.
2. Kepuasan kerja, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sub indikator rekan kerja memiliki skor tertinggi dan skor terendah adalah pada indikator gaji. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja merupakan hal yang paling berperan untuk mencapai kepuasan kerja. Rekan kerja yang cerdas, cekatan, serta dapat membantu pekerjaannya membuat perasaan senang auditor di kantor akuntan publik. Dalam merekrut pekerja atasan harus mengetahui kecerdasan yang dimiliki oleh calon pegawainya. Kemudian sub indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah gaji, auditor merasa gaji yang diterimanya masih belum sesuai

dengan beban kerjanya dan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Manager harus memperhatikan gaji auditor supaya auditor mencapai kepuasan kerja yang maksimal, manager dapat memberikan bonus, tunjangan ataupun lainnya untuk meningkatkan kepuasan auditornya.

3. Kepuasan kerja yang tinggi dan maksimal akan menyebabkan komitmen organisasi pada auditor menjadi tinggi dan sebaliknya, Kepuasan kerja yang kurang maksimal atau rendah menyebabkan komitmen organisasi pada auditor menjadi rendah. Hal ini karena untuk mencapai komitmen organisasi yang tinggi, diperlukan adanya kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas serta didukung oleh hasil perhitungan dan teori yang ada, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Saran untuk Kantor Akuntan Publik

Sebaiknya kantor akuntan publik dalam hal ini lebih meningkatkan kepuasan kerja auditor adapun hal yang perlu diperhatikan adalah masalah gaji, karena banyak auditor yang merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan beban pekerjaan mereka serta belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Selain gaji kantor akuntan publik juga perlu memperhatikan cara promosi jabatan, kondisi kerja, pengawasan, serta

rekan kerja auditor. Supaya auditor dapat mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka performansi yang dilakukan baik serta akan membuah auditor komitmen terhadap kantor akuntan publik.

Selain itu kantor akuntan publik harus menjadikan KAPnya sebagai KAP unggulan supaya karyawannya akan tetap bertahan bekerja di KAP tersebut.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada auditor. Diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitian maupun variabel lain seperti budaya organisasi, penghargaan kerja, pengalaman, dll. Agar penelitian selanjutnya dapat bervariasi dan beragam sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.