

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *job stress*, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Pusat. Berdasarkan penelitian dapat diambil kesimpulan, yaitu:

1. Kepuasan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,371 < t_{tabel} 2,023$  dengan  $p$  value  $0,179 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* auditor artinya seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi belum tentu memiliki keinginan berpindah kerja yang rendah dan seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah belum tentu memiliki keinginan berpindah yang tinggi. Adanya faktor eksternal seperti peluang pekerjaan di tempat lain yang lebih baik menjadi faktor utama timbulnya *turnover intention*.
2. *Job stress* memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,256 > t_{tabel} 2,023$  dengan  $p$  value  $0,000 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* auditor. Pengaruh positif *job stress* terhadap *turnover intention* ini bertarti semakin tinggi tingkat *job stress* yang dialami karyawan atau staf auditor maka akan semakin tinggi keinginan auditor tersebut untuk meninggalkan KAP tempat ia bekerja saat ini.
3. Komitmen organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,721 < t_{tabel} 2,023$  dengan  $p$  value  $0,094 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa tidak

terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor. Dengan demikian, seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi belum tentu memiliki keinginan berpindah yang rendah atau sebaliknya seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah memiliki keinginan berpindah yang tinggi.

## 5.2 Keterbatasan

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini terbatas pada objek penelitian auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Pusat, sehingga dimungkinkan adanya perbedaan hasil, pembahasan ataupun kesimpulan untuk objek yang berbeda,
2. Responden auditor KAP Wilayah Jakarta Pusat hanya sebagai junior dan senior auditor yang pengalaman kerjanya kurang dari 4 tahun sehingga masih sulit untuk mengukur kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam memprediksi tingkat *turnover intention* auditor.
3. Penelitian ini dilakukan pada masa sibuk auditor sehingga tidak banyak kuesioner yang kembali dan dapat dijadikan sampel untuk data penelitian karena banyaknya auditor yang sedang tidak di kantor atau sedang bertugas di luar kota.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti mengajukan saran, antara lain:

1. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* auditor, seperti *job insecurity*, dukungan kepemimpinan, iklim organisasi, dan lain-lain.
2. Mengingat keterbatasan peneliti, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih aktif dan kreatif dalam pencarian data agar dapat menyempurnakan penelitian ini dengan data yang lebih dari cukup. Karena tidak semua KAP memberi respon yang baik terhadap penelitian ini.
3. Untuk pihak Kantor Akuntan Publik, hendaknya lebih memperhatikan kepuasan kerja auditornya untuk meningkatkan komitmennya terhadap organisasi dan untuk menjadikan penyeimbang *job stress* yang dialami staf auditornya sehingga adanya peluang kerja di tempat lain tidak akan membuat staf auditornya berpikir untuk berpindah kerja dan mengejar peluang tersebut.