BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan lanjutan penelitian-penelitian sebelumnya, yang menguji pengaruh profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian ini memfokuskan pada pentingnya profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen organisasi untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal dari seorang auditor.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan terdapat satu variable yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 64,1%. Hal yang meningkatkan kepuasan yaitu auditor bekerja dengan orang yang bertanggungjawab, pekerjaan sebagai auditor sangat menarik, dan akuntan publik merasa senang dengan tingkat tanggungjawab dalam pekerjaan mereka. oleh karena itu, seseorang yang tidak mempunyai kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tindakan puas dalam bekerja. Kepuasan kerja juga tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan dan kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal komitmen organisasi.

2. Secara simultan atau bersama-sama variabel profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:
 - a. Secara parsial variabel profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan memberikan dampak sikap yang positif dalam mengaktualisasikan secara profesional bagi karyawan tersebut. Hal tersebut menginterpretasikan bahwa auditor menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalamannya dalam melaksanakan proses pengauditan dan semakin seorang auditor merasa puas dalam pekerjaannya maka di ikuti pula dengan meningkatnya sikap profesionalismenya sebagai auditor.
 - b. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil yang tidak berpengaruh secara signifikan karena kinerja auditor membuat orang lain menjadi kecilnya respek terhadap mereka. Hal ini kemungkinan tidak terlepas dari konflik peran yang dialami oleh auditor eksternal pada KAP dimana ia bekerja dapat mengakibatkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan berpotensi untuk menurunkan motivasi kerja.
 - c. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Kepuasan kerja juga dapat sebagai pertanda awal komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan komitmen terhadap

organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang sesuai dengan hasil kuesioner mengenai ketika auditor meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai. Ini menandakan bahwa pekerjaan dilakukan secara *team work*. *Team work* dalam komitmen organisasi merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat ia bekerja. Bila ia menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja disana. Oleh karena itu, manajemen KAP perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adanya komitmen karyawan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

5.2 Keterbatasan

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang ada. Penelitian ini mengandung kekurangan, kelemahan, dan keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya menggunakan variabel profesionalisme, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sementara ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti ketidakjelasan peran, keinginan pindah, konflik peran, stress kerja, dan pengalaman.

2. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas di organisasi kantor akuntan publik, sehingga simpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.
3. Penelitian hanya melibatkan sampel pada kantor akuntan publik yang relatif kecil seperti di Daerah Jakarta Pusat dengan jumlah responden yang terbatas juga.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut.

1. Faktor profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, karena itu perlu upaya-upaya dari pimpinan KAP untuk memperhatikan komitmen organisasi dan profesionalisme karyawan.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti ketidakjelasan peran, keinginan pindah, konflik peran, stress kerja, dan pengalaman.
3. Penelitian yang akan datang sebaiknya memperbesar sampel, misalnya karyawan KAP yang berada di Jakarta, yang tidak hanya berada di Jakarta Pusat dan membandingkan dengan KAP yang kecil dengan yang KAP yang *the big four*.