

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji, prestasi kerja 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 $-2,890 < -t_{tabel} -2,021$ dengan $p\ value$ $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan gaji terhadap *turnover intention* auditor. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor. Dalam penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa para auditor di KAP wilayah Jakarta Pusat terpengaruh terhadap kepuasan gaji yang rendah untuk keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Auditor merasa kurang puas dengan gaji, kompensasi dan kenaikan gaji mereka sehingga mereka berniat untuk meninggalkan tempat kerja mereka saat ini.
2. Prestasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,328 > t_{tabel} 2,021$ dengan $p\ value$ $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari prestasi kerja terhadap *turnover intention* auditor. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* auditor. Disimpulkan bahwa prestasi kerja yang dialami oleh auditor dapat mempengaruhi tingkat *turnover*

intention auditor karena auditor mengerjakan pekerjaan dengan baik dan dipromosikan. Tetapi dengan adanya prestasi kerja yang baik ini pula, keinginan auditor untuk berpindah kerja akan semakin tinggi dikarenakan banyak peluang lain yang lebih menjanjikan di tempat lain, dengan bermodalkan prestasi kerja yang baik selama menjadi auditor di KAP.

3. Komitmen organisasi memiliki nilai $-t_{hitung}$ sebesar $-3,680 < -t_{tabel} -2,021$ dengan $p\ value$ $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor. Dengan demikian, seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah memiliki keinginan berpindah yang tinggi, karena dalam penelitian ini mayoritas responden adalah junior auditor yang pengalaman kerjanya dibawah dua tahun. Sehingga mereka belum memiliki komitmen yang tinggi terhadap KAP tempat bekerja saat ini karena masih dalam tahap penyesuaian.
4. Secara keseluruhan dengan nilai $F_{hitung} 18,440 > F_{tabel}$ yaitu 2,84 dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Seluruh variabel independen yaitu kepuasan gaji, prestasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Pengaruh prestasi kerja yang tinggi tetapi tidak dibarengi dengan kepuasan gaji yang tinggi pula sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh para auditor akan rendah, oleh karena itu *turnover intention* akan semakin 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 2 tahun sehingga masih sulit untuk mengukur kepuasan gaji 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 gaji auditornya untuk meningkatkan komitmennya terhadap organisasi dan untuk menjadikan penyeimbang prestasi kerja yang dialami staf auditornya sehingga adanya peluang kerja di tempat lain tidak akan membuat staf auditornya berpikir untuk berpindah kerja dan mengejar peluang tersebut.