

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah adanya pengaruh antara kepuasan gaji, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload* dan *burnout* terhadap *turnover intention* auditor. Berdasarkan hasil penelitian pada 85 responden auditor junior yang bekerja pada KAP berafiliasi internasional di Jakarta, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan gaji terbukti tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh antara tinggi atau rendahnya gaji yang didapatkan oleh auditor dengan *turnover intention* auditor.
2. Variabel *role conflict* memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention* auditor. Hal tersebut menunjukkan tingginya *role conflict* maka semakin meningkatkan *turnover intention* pada auditor.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role ambiguity* terbukti tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya *role ambiguity* tidak ada pengaruhnya dengan *turnover intention* auditor.

4. Variabel *role overload* dengan indikator terbukti tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya *role overload* tidak ada pengaruhnya dengan *turnover intention* auditor.
5. Variabel *burnout* terbukti berpengaruh positif terhadap *turnover intention* auditor. Hal tersebut menunjukkan tinggi *burnout* maka semakin meningkatkan *turnover intention* pada auditor.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa implikasi, sebagai berikut:

1. Berdasarkan pemaparan sebelumnya bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Hal tersebut dikarenakan auditor junior yang masih berorientasi terhadap pengalaman, sehingga dengan tinggi atau rendahnya gaji tidak menimbulkan *turnover intention* pada auditor. Selain itu karena faktor kesulitan untuk mendapat pekerjaan yang baru dapat menjadi salah satu alasan untuk auditor tetap bertahan di tempat bekerja tersebut.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* auditor. Semakin tinggi *role conflict* yang dialami individu maka akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika auditor tidak

merasa nyaman ditempat bekerja maka akan semakin meningkatkan *turnover intention* auditor.

3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. ketika auditor telah mengetahui dengan baik tanggung jawab dan wewenang dalam perusahaan tersebut, maka auditor dapat menjalani pekerjaannya dengan baik sesuai dengan harapan orang disekitarnya. Walaupun adanya *role ambiguity* tidak menjadi pemicu keinginan auditor berpindah kerja, karena pada tingkat auditor junior masih diberikan pembelajaran dalam memegang banyak pekerjaan, selain itu fokus auditor junior yang mencari ilmu seluas-luasnya menjadi alasan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role overload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor, untuk jabatan junior auditor masih memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, auditor junior dapat dibantu pekerjaannya oleh karyawan magang, dimana hal tersebut merupakan alternatif dalam membantu pekerjaan sebagai auditor.
5. Berdasarkan kesimpulan diatas, *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* auditor. dengan semakin tingginya burnout yang dialami seseorang maka akan memicu *apathy* terhadap pekerjaan, sehingga kinerjanya juga semakin menurun. Dengan begitu akan semakin meningkatkan *turnover intention* auditor. Implikasinya

diharapkan sebagai atasan memiliki gaya kepemimpinan fleksibel dan tidak menciptakan aturan kerja yang kaku.

### C. Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dan diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini. Dimana pada penelitian ini jumlah KAP yang menjadi sampel penelitian dan responden yang bekerja pada KAP *big-four* masih sedikit.

### D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk para peneliti selanjutnya sehingga dapat meningkatkan kualitas penelitian. Berikut pemaparannya:

1. Peneliti hanya menggunakan variabel kepuasan gaji, *role stress* (*role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload*), dan *burnout* dalam menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention auditor. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel-variabel yang mempengaruhi turnover intention dengan nilai *R-Square* 56,2% sebesar seperti variabel komitmen profesional, *perceived firm support*, *locus of control*, dan lain-lain
2. Objek penelitian ini hanya dilihat pada junior auditor saja. Untuk hasil penelitian yang lebih baik dapat dibandingkan tingkat antara junior auditor dengan auditor senior agar analisis tingkat *turnover intention*

dapat dibedakan mana yang lebih tinggi. Selain itu adapat dianalisis bagaimana perbedaan tingkat turnover intention auditor pada KAP *first-tier*, *second-tier*, dan *last-tier*.

3. IAPI dan Kementrian Keuangan dapat lebih memperhatikan sistem penggajian ataupun upah lembur auditor dalam setiap perusahaan memiliki kebijakan yang sama yang telah tertera pada undang-undang.
4. Kantor Akuntan Publik dapat lebih memperhatikan kesehatan mental maupun psikis karyawannya agar tetap bisa mempertahankan kualitas yang baik dalam menjalankan pekerjaannya, misalkan seperti diadakan acara-acara yang dapat mengembangkan potensi diri. Sehingga dapat *me-refresh* pikiran dan perasaan auditor.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih kreatif dalam mengambil data untuk auditor yang berafiliasi internasional agar sampel penelitian bisa terkumpul lebih banyak, misalnya dengan menyebar link kuesioner di linked-in dimana banyak sekali auditor yang menggunakan media tersebut.