

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Semakin tinggi kepuasan gaji, maka semakin tinggi kepuasan kerja auditor.
2. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi.
3. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka *turnover intention* semakin rendah.
4. Semakin tinggi kepuasan gaji, maka *turnover intention* semakin rendah.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain adalah: hanya menggunakan KAP di Semarang sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk KAP di kota lain.

5.3. Saran

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini antara lain adalah: Sebaiknya pihak KAP dapat semakin meningkatkan kepuasan gaji dan kepuasan kerja para auditornya sehingga akan meningkatkan komitmennya dan menurunkan *turnover intention*-nya. Hal ini dapat dilakukan dengan:

1. Kepuasan gaji: memberikan gaji yang sebanding dengan hasil kerja auditor, membayar gaji tepat waktu, memberikan tunjangan kesehatan yang memadai, memberikan kesempatan untuk maju.
2. Kepuasan kerja: memberikan promosi secara berkala, bekerja dengan rekan sekerja yang kooperatif.
3. Komitmen organisasi: membuat auditor merasa menjadi bagian dari KAP atau organisasi misalnya dengan memberikan insentif yang memadai, mengadakan acara *gathering* bersama.