

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badjuri (2009), Cahyono dan Ghozali (2002), Tranggono dan Kartika (2008), dan Purnamasari (2008).
2. Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badjuri (2009), Agustia (2007), Iswati (2008), dan Tranggono dan Kartika (2008).
3. Konflik peran tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarno dan Ivan (2009), dan Mersa (2010) tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono dan Ghozali (2002), Lidya (2009), dan Wahyuningsih (2012).

4. Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2008) dan Wahyuningsih (2012) tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudassir (2011) dan Suryaputri (1999).
5. Tindakan supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda (2000), Larkin (2000), dan Aloysius (2011).

## **5.2 Saran Penelitian**

1. Bagi pimpinan KAP hendaknya lebih berupaya untuk membangun komitmen organisasi dengan memberikan fasilitas yang memadai di lingkungan kerja, membentuk suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja, memberikan kesempatan audit secara maksimal.
2. Bagi pimpinan KAP perlu adanya penekanan terhadap konflik peran yang terjadi sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman,, dengan adanya koordinasi yang baik antara auditor, KAP, dan klien.

3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas daerah penelitian, tidak hanya di wilayah Semarang tetapi lebih luas lagi di wilayah Jawa.
4. Bagi peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor, seperti motivasi kerja dan *self esteem*. Hal ini disebabkan karena dengan adanya motivasi kerja dan *self esteem* yang semakin tinggi akan membuat auditor lebih giat bekerja dan merasa lebih puas dan menambahkan variabel *role stress* atau pengalaman sebagai variabel intervening.

### 5.3 Implikasi

Setelah disimpulkan secara keseluruhan hasil penelitian, akhirnya perlu juga diusulkan implikasi yang diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para pemimpin KAP.

Beberapa Implikasi penelitian ini adalah:

1. Bagi Kantor Akuntan Publik penelitian ini dapat memberikan masukan bahwa tindakan supervisi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan komitmen organisasi, komitmen profesional, konflik peran, dan budaya organisasi. Kondisi ini dapat diambil implikasi bahwa

peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan tindakan supervisi.

2. Bagi akademisi penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan menambah informasi pada pengembangan teori akuntansi yang berkaitan dengan auditing mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

#### 5.4 Keterbatasan Penelitian

1. Penyajian kuesioner kepada responden pada pertanyaan yang di *recording* telah menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut adalah pertanyaan yang di *recording* dengan membalik angka yang seharusnya skor 5 adalah SS, skor 4 adalah S, skor 3 R, skor 2 adalah TS dan skor 1 adalah STS menjadi skor 1 (SS), skor 2 (S), skor 3 (R), skor 4 (TS) dan skor 5 (STS), sehingga dapat membuat jawaban dari responden menjadi bias.
2. Kuesioner budaya organisasi pertanyaan nomor 5 mengandung unsur ambigu karena kata “tidak peduli” dapat diartikan secara luas.