

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja terbukti dapat menjadi mediasi penuh antara stress kerja dengan *turnover intention*. Setelah dimediasi oleh variable kepuasan kerja maka pengaruh stress kerja ke *turnover intentions* menjadi menurun dan tidak signifikan yang berarti stress kerja dapat mempengaruhi *turnover intentions* melalui kepuasan kerja hingga *turnover intentions* menjadi tidak signifikan bagi KAP. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja terbukti dapat menjadi mediasi penuh antara perkembangan karir yang disediakan KAP dan *turnover intention*. Setelah dimediasi oleh variable kepuasan kerja maka pengaruh perkembangan karir yang disediakan KAP ke *turnover intentions* menjadi menurun dan tidak signifikan yang berarti perkembangan karir yang disediakan KAP dapat mempengaruhi *turnover intentions* melalui kepuasan kerja hingga *turnover intentions* menjadi tidak signifikan bagi

KAP. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perkembangan karir yang disediakan KAP berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

5.2. SARAN

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan KAP mampu untuk memberikan informasi yang jelas mengenai perkembangan karir junior auditor yang telah disediakan terutama mengenai masalah pemberhentian/ pensiun, syarat yang diperlukan untuk menempati suatu jabatan tertentu, rencana karir perorangan bagi junior auditor.
2. KAP juga harus mampu mengurangi stress kerja yang dirasakan junior auditor dengan cara tidak memberikan tugas secara bersamaan yang dirasa sulit untuk mengaturnya, memberikan waktu pengumpulan tugas yang cukup, memberikan gaji sesuai dengan kinerja auditor junior, memberikan fasilitas dan tunjangan kesejahteraan bagi auditor junior.
3. KAP juga harus menjaga kepuasan kerja baik secara internal maupun eksternal auditor juniornya dengan cara memberikan karyawan penghargaan atas kinerjanya, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan, menyampaikan kebijakan dengan baik dan jelas.

5.3. KETERBATASAN

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian dilakukan tidak di keseluruhan KAP di Semarang, hanya 8 KAP yang bersedia mengisi kuesioner dari 15 KAP yang memiliki auditor junior. Hal ini dikarenakan kesibukan dari KAP yang padat mendekati akhir tahun.

