

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di kantor akuntan publik Semarang. Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan otokrasi di Semarang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin otokrasi gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin maka akan menurunkan komitmen individu terhadap organisasinya.
2. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi konflik peran dalam sebuah organisasi maka akan menurunkan komitmen individu terhadap organisasinya.
3. Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, semakin tinggi ambiguitas peran yang dirasakan oleh individu maka akan menurunkan komitmen individu terhadap organisasinya dan menimbulkan rasa tidak puas terhadap pekerjaannya.
4. Kepuasan gaji, kesempatan promosi, kebutuhan untuk berkembang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi gaji dan kesempatan promosi yang diterima individu maka akan semakin puas terhadap pekerjaannya. Adanya peluang yang diberikan organisasi untuk berkembang, maka individu akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan individu maka akan meningkatkan komitmen terhadap organisasinya
6. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin tinggi individu *turnover intention*.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Untuk kantor akuntan publik Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan evaluasi untuk mengurangi *turnover intention* yang sering terjadi pada organisasinya.
2. Peneliti berharap agar dapat dilakukan penelitian serupa di masa yang akan mendatang dengan objek yang berbeda. Misalnya saja objek yang diteliti tidak hanya di kantor akuntan publik namun bisa diperusahaan jasa lainnya dan menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi antara gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kepuasan gaji, kesempatan promosi, kebutuhan untuk berkembang dengan *turnover intention*.

## 5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diperoleh hanya 79 dari 137 jumlah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik. Keterbatasan dalam

penelitian ini adanya responden yang kurang bersedia untuk mengisi kuesioner dan jumlah kuesioner yang bersedia diterima oleh setiap kantor akuntan publik. Penyebaran kuesioner sebaiknya dilakukan saat auditor tidak sedang dalam penugasan diluar kota.

