

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan yaitu :

1. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Hal ini konsisten dengan penelitian Petronila (2009)
2. Semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi *turnover intention* auditor. Hal ini konsisten dengan penelitian Purnamasari (2007), Mranani (2008) dan Suwardi (1999).
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini konsisten dengan penelitian Toly (2004)
4. Semakin tinggi komitmen organisasional maka akan menurunkan *turnover Intentions* auditor. Hal ini konsisten dengan penelitian Purnamawati (2007), Ardianto (2003), Sijabat (2011), Praptiningsih (2004) dan Mranani (2008).
5. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Hal ini konsisten dengan penelitian Murtiasri (2007).
6. *Role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Hal ini konsisten dengan penelitian Murtiasri (2006) dan Ali et,al (2012).

5.2. **Saran**

Adapun saran berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

Untuk meminimalkan job insecurity pimpinan KAP harus melakukan evaluasi pada auditor dan auditor saling menjaga komitmen dalam organisasinya dengan cara saling menjaga komunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam melaksanakan.

5.3. **Keterbatasan**

Pada pernyataan konflik peran nomer tiga merupakan pertanyaan ambigu.

