

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama ditolak, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Hipotesis kedua ditolak, hal ini menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Hipotesis ketiga diterima, hal ini menunjukkan bahwa *mentoring* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
4. Hipotesis keempat ditolak, hal ini menunjukkan bahwa konflik organisasional-profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

B. Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional dan konflik organisasional-profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Menurut dugaan peneliti hal ini mungkin disebabkan karena responden dalam penelitian ini, mayoritas adalah auditor junior yang mana mereka awalnya masuk bekerja di KAP hanya sebagai batu loncatan serta seringkali terikat oleh kontrak sehingga

mereka harus berkomitmen pada KAP dan bukan karena benar-benar menyukai pekerjaannya, selain itu auditor yunior memandang pekerjaannya hanya sebagai sebuah profesi dan belum yakin bahwa pekerjaannya telah sesuai dengan yang diharapkannya. Diharapkan manajemen yang ada di KAP melakukan program sosialisasi yg intensif akan pentingnya komitmen terhadap organisasi dan profesi untuk ditanamkan, dimiliki dan diaplikasikan oleh setiap auditor untuk menciptakan kepuasan kerja, terutama bagi auditor yunior karena suatu komitmen akan tercipta dan tumbuh berkembang tinggi seiring berjalannya waktu.

Kantor akuntan publik perlu melakukan pengkajian tentang harapan-harapan kerja auditor agar dapat mencapai komitmen yang tinggi sehingga kepuasan kerja tercapai dan auditor dapat bertahan untuk tetap bekerja di KAP.

Manajemen yang ada di KAP juga perlu memperhatikan program *mentoring* dan mencari strategi penerapan *mentoring* yang efektif dengan kondisi lingkungan yang dihadapi KAP.

Menurut Lekatompessy (2005) dalam lingkungan KAP apabila terjadi konflik yang terjadi antara organisasional dan profesional sepenuhnya tidak dapat dihindari namun dapat ditekan dengan melakukan sosialisasi akan pentingnya komitmen terhadap organisasi dan profesi, selain itu dalam suatu organisasi perlu memberikan otonomi yang luas terhadap para profesional dalam mengambil keputusan sesuai dengan pertimbangan profesionalnya.

Bagi auditor diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran dalam diri untuk memiliki komitmen organisasional dan profesional yang tinggi serta memiliki

akhlak moral yang baik untuk tidak melakukan tindakan-tindakan yang menyimpang dan bekerja secara profesional sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja auditor dan untuk mencegah terjadinya konflik organisasional-profesional.

Penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas populasi penelitian, yang mana penelitian tidak hanya diambil dari KAP di DIY dan Semarang saja, akan tetapi bisa dilakukan di KAP yang ada di daerah lain atau dapat dilakukan untuk kelompok sampel yang berbeda.

Sampel yang digunakan perlu ditambah jumlahnya dan wilayah penelitiannya sehingga hasilnya lebih akurat dan penelitian tersebut dapat digeneralisasi.

Perlunya kehati-hatian untuk penelitian mendatang dalam penggunaan kuesioner pengukuran komitmen organisasional, komitmen profesional, *mentoring*, konflik organisasional-profesional dan kepuasan kerja karena jumlah pertanyaan yang terlalu banyak, sehingga responden akan merasa jenuh dengan jumlah pertanyaan yang terlalu banyak tersebut.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan-keterbatasan, antara lain:

1. Model penelitian ini belum mampu menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Masih terdapat 87,8% pengaruh yang berasal dari variabel-variabel yang tidak diteliti.
2. Peneliti tidak dapat melakukan wawancara langsung dengan responden sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.
3. Jumlah sampel yang kecil yaitu hanya 50 responden dari 15 KAP, hal ini disebabkan karena tidak semua responden mengembalikan kuesioner dan mengisi kuesioner dengan lengkap.
4. Peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden secara langsung, maka bisa saja pengisian kuesioner ini dilakukan oleh orang lain yang tentu saja tidak sesuai dengan karakteristik dan pendapat responden sehingga dapat mengurangi tingkat keakuratan data penelitian.