

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian guna mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh Auditor Eksternal pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia sebagai subjek penelitian, serta Locus of Control yang dimiliki subjek penelitian terhadap Turnover Intention. Maka berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah peneliti lakukan terhadap respon dari 126 auditor eksternal di Indonesia, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention auditor eksternal.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention auditor eksternal.
3. Locus of Control Internal tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention auditor eksternal.
4. Locus of Control Eksternal tidak berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention auditor eksternal.

5.1 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dapat menjadi faktor pertimbangan penting bagi peneliti selanjutnya guna menyempurnakan penelitian di masa mendatang karena tentunya, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu terus disempurnakan di masa depan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini tidak memisahkan antara jawaban auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik besar dan kecil, sehingga sulit memprediksi apakah jawaban untuk kedua auditor yang bekerja pada kantor yang berbeda ukuran, sama atau tidak.

2. 126 responden dalam penelitian ini mungkin belum sepenuhnya mampu menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya yaitu auditor diseluruh Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta disampaikan oleh penulis, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis

Penelitian ini menyajikan beberapa saran penting bagi auditor eksternal untuk mengelola diri dan karier mereka secara lebih efektif, sehingga dapat mengurangi niat untuk turnover.

Mengenai stres kerja, meskipun wewenang sering kali ditentukan oleh struktur Kantor Akuntan Publik (KAP), auditor dapat secara proaktif mengomunikasikan kebutuhan akan kejelasan wewenang. Selain itu, mengembangkan kemampuan diri juga penting untuk menunjukkan kesiapan menerima tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini bisa membantu mengurangi rasa frustrasi akibat kurangnya wewenang atas pekerjaan.

Dalam hal kepuasan kerja, jika kepuasan terhadap gaji menjadi indikator terendah, auditor disarankan untuk mengevaluasi kembali nilai diri dan tujuan karier jangka panjang secara menyeluruh. Di samping aspek finansial, mempertimbangkan peluang pengembangan diri, pengalaman berharga, dan lingkungan kerja yang mendukung bisa menjadi penyeimbang yang berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selanjutnya, untuk memperkuat perasaan memiliki kendali atas diri sendiri (locus of control internal), hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor cenderung kurang puas saat menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain. Hal ini menandakan pentingnya kolaborasi dan dukungan. Auditor disarankan untuk tidak ragu mencari bimbingan, berkolaborasi dengan rekan kerja, atau bahkan memanfaatkan dukungan dari sesama (peer support) untuk meningkatkan efektivitas dan kepuasan dalam bekerja.

Terkait dengan locus of control eksternal (persepsi bahwa peristiwa dalam hidup ditentukan oleh faktor luar), di mana inisiatif menjadi indikator terendah,

auditor perlu melatih diri untuk lebih proaktif. Mengambil inisiatif dalam mengidentifikasi masalah, menawarkan solusi, atau sekadar bertanya dan belajar lebih banyak, dapat membantu mengubah pandangan bahwa hasil hanya ditentukan oleh faktor eksternal. Dengan demikian, auditor dapat merasa lebih berdaya atas karier dan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada penurunan keinginan untuk pindah kerja.

2. Saran Teoritis

Untuk pengembangan penelitian di masa mendatang dengan topik serupa, penulis menyarankan agar menambah jumlah sampel agar lebih representatif, mempertimbangkan variabel lain yang dianggap memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap turnover intention seperti komitmen organisasi, work life balance, dan budaya organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian campuran (kuantitatif dan kualitatif) agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai alasan-alasan dibalik turnover intention pada auditor eksternal.