

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover auditor. Artinya, Auditor memiliki tingkat motivasi yang lebih rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Auditor yang memiliki dorongan intrinsik dan komitmen profesional yang kuat cenderung bertahan karena merasa pekerjaan mereka bermakna dan sejalan dengan tujuan pribadi.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap turnover. Artinya, auditor yang menghadapi volume pekerjaan berlebihan atau tuntutan tugas yang tinggi lebih rentan mengalami kelelahan dan ketidakpuasan, sehingga meningkatkan kemungkinan untuk keluar dari Kantor Akuntan Publik. Hal ini menegaskan bahwa distribusi beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menjadi pemicu utama turnover.
3. Tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap turnover auditor. Artinya, target waktu yang ketat dan tuntutan penyelesaian audit dalam batas waktu tertentu dapat menciptakan stres kerja yang signifikan, yang pada akhirnya meningkatkan intensi auditor untuk meninggalkan organisasi. Tekanan waktu menjadi salah satu faktor risiko yang konsisten memengaruhi keberlangsungan auditor di KAP.
4. Kepuasan kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap turnover auditor. Artinya, Auditor yang senang dengan pekerjaannya cenderung lebih tahan terhadap tekanan dan lebih bersemangat untuk terus bekerja di KAP.
5. Kepuasan kerja memperlemah pengaruh beban kerja dan tekanan anggaran waktu terhadap turnover auditor. Artinya, kepuasan kerja memiliki fungsi protektif yang signifikan dalam menurunkan risiko turnover.

## 5.2. Saran

Beberapa rekomendasi dapat dibuat berdasarkan hasil penelitian dan temuan penting menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya maupun bagi para pemangku kepentingan di lingkungan KAP dianta

1. Disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan dengan melibatkan sampel yang lebih beragam, baik dari aspek geografis maupun tingkat klasifikasi KAP, sehingga temuan penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat, dan penelitian masa depan mungkin memasukkan variabel tambahan, seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, *work-life balance*, atau budaya kerja, yang secara teoritis berpotensi memengaruhi hubungan antara job demands dan turnover auditor. Selain itu, penerapan metode campuran (mixed methods) atau pendekatan longitudinal dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika tekanan pekerjaan serta proses pengambilan keputusan auditor untuk keluar dari organisasi.
2. Bagi manajemen KAP, hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya penerapan kebijakan strategis yang lebih menyeluruh dalam mengelola faktor psikologis maupun struktural yang berkontribusi terhadap terjadinya turnover. Prioritas utama perlu diarahkan pada penataan beban kerja yang seimbang, pengendalian tekanan anggaran waktu yang lebih realistis, serta pelaksanaan inisiatif berkelanjutan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja auditor. Implementasi kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis, seperti program pengembangan kompetensi, supervisi yang suportif, sistem evaluasi kinerja yang objektif, dan pemberian penghargaan yang proporsional sehingga dapat menjadi langkah strategis untuk mempertahankan stabilitas sumber daya profesional sekaligus meningkatkan mutu layanan audit yang dihasilkan.