

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh gaji dan aktualisasi terhadap minat kerja auditor junior di Kantor Akuntan Publik. Hal ini dikarenakan tingginya tingkat turnover pada auditor yang masa kerjanya dibawah 3 tahun. Biasanya, karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik hanya bertahan selama beberapa tahun atau sebelum mencapai tingkat karir yang lebih tinggi dan pindah ke perusahaan lain untuk menempuh karir selain menjadi auditor profesional.

Penelitian ini didasarkan pada teori motivasi khususnya teori pengharapan (expectancy theory). Faktor-faktor yang dianggap paling mempengaruhi minat kerja di Kantor Akuntan Publik adalah faktor gaji dan aktualisasi diri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hubungan antara variabel tersebut lemah, hanya sebesar 0,20 (20%). Gaji dan aktualisasi diri kurang berpengaruh terhadap minat kerja di Kantor Akuntan Publik.

Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi faktor minat kerja. Faktor yang mendukung kesimpulan tersebut diantaranya adalah :

- Lingkungan kerja, karena karyawan membutuhkan kenyamanan selama bekerja. Solidaritas, kekompakan, dan setia kawan dapat menumbuhkan rasa betah untuk bekerja.

- Jaminan kesehatan, hari tua, kecelakaan, asuransi kendaraan, dll. Pegawai akan merasa aman jika mereka mendapatkan jaminan dari perusahaan yang memadai.
- Faktor lain, misalnya karakter dari orang tersebut. Jika orang tersebut adalah orang yang menyukai tantangan, maka ia cocok menjadi auditor. Selain itu, fleksibilitas pekerjaan, kesempatan yang ada dalam pekerjaan, rutinitas, kestabilan dan keamanan pekerjaan, dan lain-lain.

Faktor- faktor tersebut mempengaruhi minat kerja auditor lebih besar dibandingkan dengan gaji dan aktualisasi diri, oleh sebab itu kedua faktor itu kurang berpengaruh secara signifikan terhadap minat kerja di Kantor Akuntan Publik.

5.2 Saran

Indikator dalam penelitian ini hanya gaji dan aktualisasi diri. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk lebih memperhatikan indikator lainnya, misalnya lingkungan kerja, jaminan, dan lain-lain. Karena faktor yang mempengaruhi minat kerja yang utama bukan gaji dan aktualisasi diri.

Selain itu penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Untuk lebih menambah keakuratan data, bisa ditambah dengan wawancara dalam penelitian selanjutnya. Sehingga dapat diketahui secara lebih detail, faktor apa saja yang mempengaruhi minat kerja di KAP dan seberapa besar faktor gaji dan aktualisasi diri mempengaruhinya.

Penelitian ini hanya diambil 30 responden kepada 8 KAP di Bandung karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga. Untuk penelitian selanjutnya, bisa menambah sampel yang akan diteliti. Misalnya 30% dari populasi KAP di Bandung.