

PENGARUH FAKTOR INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PTKIN REMUNERASI DI INDONESIA

Sumarlin¹
Suhartono²

UIN Alauddin Makassar
Jl. H.M Yasin Limpo No.36, Romangpolong-Gowa.
¹sumarlinhabibi@gmail.com
²suhart2089@gmail.com

***Abstact:** This study aims to determine the effect of intrinsic and extrinsic factors on employee job satisfaction. Intrinsic Factors consist of organizational commitment, work-family conflict, and professionalism while Extrinsic Factors consist of leadership style, organizational culture, and salary / incentives. This research uses quantitative methods. The population of the study were employees of 16 PTKIN BLU in Indonesia, while the samples were 10 PTKIN remuneration. The sample is part of the population whose characteristics will be studied. The data analysis technique used is the reliability and validity test. The results of this study indicate that intrinsic and extrinsic factors have a significant effect on employee job satisfaction.*

***Keywords:** Job Satisfaction, Remuneration, Intrinsic, Extrinsic*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadapkepuasan kerja pegawai. Faktor Intrinsik terdiri dari komitmen organisasi, konflik pekerjaan-keluarga, dan profesionalisme sedangkan Faktor Ekstrinsik terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan gaji/insentif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian adalah pegawai pada 16 PTKIN BLU di Indonesia, sedangkan yang menjadi sampel adalah 10 PTKIN remunerasi. Teknis analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas dan validitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Remunerasi, Intrinsik, Ekstrinsik

PENDAHULUAN

Indonesia membuat terobosan baru dalam pengelolaan keuangan Negara yaitu diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Sejak tahun 2005. Di dalam PP tersebut, yang dimaksudkan dengan BLU adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.

PP 23 Tahun 2005 tersebut kemudian diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Berdasarkan ketentuan Pasal 36 ayat (2), Menteri Keuangan menetapkan remunerasi bagi pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai badan layanan umum atas usulan menteri/pimpinan lembaga. Remunerasi berfungsi untuk mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) untuk berkembang menjadi manusia berkualitas, mengelola SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan menghasilkan SDM dengan perilaku yang berorientasi terhadap pelayanan serta menekan tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Selain itu, menurut sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan positif antara masing-masing pegawai, akan sangat terlihat pegawai yang benar-benar rajin, pegawai yang mengikuti arus saja, pegawai yang pemalas, pegawai yang rajin belajar, atau yang tidak rajin belajar dan seterusnya, sehingga akan terpacu suasana yang semangat untuk membangun dan mengembangkan diri.

Di Indonesia, khususnya pada Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama sudah terdapat 16 perguruan tinggi negeri (PTN) yang menggunakan pengelolaan keuangan BLU. Dari 16 PTN tersebut, terdapat 10 instansi yang sudah mendapatkan KMK remunerasi. Sebagai sistem yang baru diterapkan menyebabkan terjadinya pro dan kontra terhadap penerapan sistem tersebut, khususnya pada tenaga kependidikan. Tidak sedikit tenaga kependidikan merasa bahwa pemberlakuan tukin jauh lebih baik dibandingkan dengan remunerasi. Sebagai contoh kasus, ratusan pegawai pada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel (UINSA) Surabaya pernah menggelar aksi demo di depan kampus. Para pegawai yang tergabung dalam Forum Komunikasi Tenaga Kependidikan (FKTK) tersebut menuntut agar sistem remunerasi yang berjalan saat ini dikembalikan ke tunjangan kinerja (Tukin) sama seperti sebelumnya. Ketua FKTK UINSA Surabaya dalam aksi damai tersebut berharap sistem remunerasi yang transparan, berkeadilan dan akuntabel. Menurutnya, jika belum siap memberlakukan sistem remunerasi karena belum siapnya pegawai dan berdampak pada tersendatnya pencairan dana remunerasi, sebaiknya kembali ke sistem tunjangan kinerja.

Setiap pegawai yang bekerja di setiap satuan kerja tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Dengan banyaknya tugas dan fungsi seorang pegawai, maka pimpinan BLU harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Ada berbagai macam faktor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja tersebut baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun berasal dari luar (Ekstrinsik) diri pegawai. Adanya berbagai kasus dan fenomena yang terjadi di lingkup PTKIN remunerasi memberikan stimulan kepada peneliti untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di lingkup perguruan tinggi tersebut. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi Kementerian Agama pada umumnya dan bagi Direktorat Jenderal Pendidikan Islam (Dirjen Pendis) pada khususnya untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai pada PTKIN remunerasi di Indonesia

sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam rangka penyusunan juknis Peraturan Menteri Agama (PMA) RI tentang remunerasi di lingkup Kementerian Agama.

Pegawai yang bekerja di setiap satuan kerja menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal dari berbagai kasus dan fenomena yang terjadi di lingkup PTKIN remunerasi memberika stimulan kepada peneliti untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di lingkup perguruan tinggi tersebut. Berdasarkan uraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. 1. Bagaimana pengaruh faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai? 2. Bagaimana pengaruh faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai? 3. Bagaimana pengaruh pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai?

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang pegawai yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis *et. al.* 1985). Judge dan Locke (1993) menjelaskan kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka (Porter *et.al.* 1974). Locke *et.al.* (1993) menjelaskan bahwa proses pemikiran seseorang akan memengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja dipahami sebagai respon afektif terhadap pekerjaan baik dilihat secara keseluruhan (*global satisfaction*) atau berkaitan dengan aspek aspek tertentu (*facet satisfaction*) (Suma & Lesha, 2013).

Spector (1995) mengemukakan bahwa aspek kepuasan kerja terdiri atas dua faktor yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ini memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan/pegawai. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan/pegawai, sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan/pegawai. Dalam penelitian ini, faktor intrinsik yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai PTKIN BLU terdiri atas komitmen organisasi, konflik pekerjaan-keluarga, dan profesionalisme, sedangkan faktor ekstrinsik terdiri atas gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan gaji/insentif.

Komitmen organisasi telah menjadi salah satu variabel yang paling sering dipelajari dalam tiga atau empat dekade (Suma & Lesha (2013). Seperti setiap konstruk psikologis lain, ini cukup sulit untuk memiliki definisi yang diterima secara universal. Namun, telah ditetapkan dan diukur dalam beberapa model yang berbeda. Ketika pegawai merasa berkomitmen pada sebuah organisasi, mereka akan cenderung betah terhadap organisasi tersebut. Oleh karena itu, komitmen organisasi merupakan faktor alamiah yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Komitmen organisasi berarti sejauh mana seseorang terlibat di dalam sebuah organisasi (Ahuja *et al.*, 2002). William dan Anderson dalam Alfiandi (2006) mengemukakan bahwa komitmen kepada organisasi secara umum berarti seseorang merasa bangga dengan organisasi dan senang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Seseorang dengan

komitmen yang tinggi akan cenderung akan bekerja semaksimal mungkin untuk organisasinya. Ketika karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi maka mereka akan suka bekerja dengan organisasi tersebut (Mowday *et al.* 1972)

Konflik pekerjaan-keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai pegawai dengan peran sebagai anggota keluarga, tanpa melihat status yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut apakah belum menikah, sudah menikah atau status lainnya (Alfiandi, 2006). Konflik pekerjaan-keluarga tidak hanya muncul karena seorang pegawai tidak berada di tengah-tengah keluarganya dalam waktu relatif lama. Tetapi tenaga, waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu daerah (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap daerah yang lainnya sehingga menghasilkan konflik antara dua daerah tersebut. Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga (Lathifah & Rohman, 2014). Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan bahwa konflik pekerjaankeluarga dihasilkan oleh adanya tekanan secara bersamaan antara peran pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lainnya. Konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (suami/istri) dan orang tua. Tekanan dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga antara lain: tidak teraturnya atau tidak fleksibelnya jam kerja, overload pekerjaan, perjalanan dinas yang banyak, konflik antar individu karyawan dan tidak adanya dukungan dari supervisor atau perusahaan.

Istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode. Profesional suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya (Armawan dalam Arumsari, 2010). Konsep profesionalisme digunakan untuk melihat bagaimana profesional seseorang di profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka (Solimun *et al.*, 2013). Selain itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen seseorang terhadap organisasinya (Wati *et al.*, 2010).

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Wati *et al.*, 2010). Apabila kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan agar para karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan (Wardani, 2010).

Pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur (Brahmasari, 2004). Lebih lanjut (Brahmasari, 2004:16) mengemukakan bahwa hal tersebut dikarenakan oleh kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarannya, dan kemungkinan hubungannya dengan dampak kinerja. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar bersama, yang sudah diterima begitu saja yang dipegang suatu kelompok yang menentukan bagaimana kelompok tersebut mempersiapkan, berpikir dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan (Kreitner & Kinicki, 2007) mendefinisikan. Sedangkan (Robbins, 2006:289) mendefinisikan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain dan merupakan karakteristik utama organisasi tersebut.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi, misalnya gaji/insentif. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan/pegawai (Wibowo, 2010: 346). Para ahli manajemen berpendapat bahwa produktivitas karyawan/ pegawai akan meningkat bila diberikan insentif, disamping itu juga manajer harus memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan-pengarahan tentang cara bagaimana kerja yang baik kepada karyawan, hal ini penting sebab tanpa petunjuk atau arahan yang jelas mereka akan bekerja tanpa arah sehingga kerja karyawan tidak akan nampak walaupun perusahaan telah memberikan insentif (Nafrizal *et al.*, 2012).

Rivai dalam Angella (2015) mengemukakan bahwa salah satu teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu sebagai berikut adalah teori keadilan (*Equity Theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi khususnya situasi kerja. Teori ini menjelaskan bahwa komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka pegawai/karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Teori yang melandasi penelitian ini selain teori di atas adalah teori peran (*role theory*). Teori peran adalah sudut pandang dalam sosiologi dan psikologi yang menganggap sebagian besar aktivitas harian diperankan oleh kategori-kategori yang ditetapkan secara social (misalnya ibu, guru, manajer, dll.). Peran (*role*) didefinisikan Siegel dan Marconi dalam Lathifah (2014) adalah "parts that people play in their interactions with others." Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika "a person occupies several position that are incompatible or when a single position has mutually incompatible behavioral expectation" Siegel dan Marconi dalam Lathifah (2014). Pegawai sebagai bagian dari pegawai memerankan sebagai individu pegawai dengan sejumlah karakter dan harapan atas peran tersebut. Pegawai memiliki dua peran, yaitu sebagai pemberi layanan kepada masyarakat dan sebagai anggota keluarga. Apabila pegawai dalam perannya sebagai anggota organisasi profesi maupun sebagai anggota keluarga merasakan adanya pertentangan antara nilai-nilai yang dijunjung dalam organisasi profesi dengan nilai-nilai yang harus dianut dalam keluarga, maka terjadilah konflik peran pada diri pegawai.

Robbins dan Coulter (2012:459) mengemukakan mengenai teori hierarki kebutuhan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow bahwa di dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan berikut. 1. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, seks dan kebutuhan jasmani lainnya 2. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional 3. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan. 4. Penghargaan: Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor eksternal misalnya status, pengakuan, gaji, dan perhatian. 5. Aktualisasi-diri: dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencakup pertumbuhan, dan pemenuhan diri.

Douglas McGregor dalam Robbins (2012) mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia. Asumsi negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut: Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti: 1. Karyawan/pegawai sebernarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja. 2. Karena karyawan/pegawai tidak menyukai bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. 3. Karyawan/pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan. 4. Kebanyakan karyawan/pegawai menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit ambisi. Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut: 1. Karyawan/pegawai dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah layaknya tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara. 2. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif. 3. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top management atau dewan direksi.

Karyawan/pegawai yang sudah berkomitmen untuk bekerja secara profesional sesuai keahliannya, akan mencapai kepuasan tersendiri. Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja berkaitan dengan teori kepuasan kerja. Teori kepuasan kerja menyatakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Komitmen terhadap organisasi menjadikan karyawan/pegawai tersebut merasa mampu mengatasi hambatan yang terjadi dengan profesi yang dimiliki. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi loyal terhadap profesinya tanpa memiliki keinginan untuk berganti profesi (Oktaviani & Nurhayati, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ahuja *et al.* 2002) yang berjudul "*Overworked and Isolated? Predicting the Effect of Work-Family Conflict, Autonomy, and Workload on Organizational Commitment and Turnover of Virtual Workers*" menghasilkan kesimpulan antara lain bahwa kepuasan kerja secara signifikan berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alfiandi, 2006; Restuningdiah 2009 Badjuri, 2009; Astriyani 2011; Suma dan Lesha, 2013; Yustiana, 2014; Oktaviani dan Nurhayati, 2014; Jadidah, 2014; Angella, 2015; Raniawati dan Sasongko, 2015; dan Arifah dan Romadhon, 2015). Namun penelitian lain yang dilakukan oleh (Cahyasumirat, 2016; Aditya dan Wirakusuma, 2014; Sukmantari dan Wirasedana, 2015; dan Ramadan dan Darsono, 2015) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja berkaitan dengan teori peran. Teori peran menganggap bahwa sebagian besar aktivitas harian diperankan oleh kategori-kategori yang ditetapkan secara sosial (misalnya ibu, guru, manajer, dll.). Kepuasan kerja merupakan masalah yang secara umum banyak dihasilkan dari pengujian dalam konflik pekerjaan keluarga yang menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Penelitian terdahulu mendukung pernyataan bahwa orang yang merasa aktivitas pekerjaannya dan aktivitas rumah tangganya tidak seimbang akan lebih tidak puas dengan pekerjaannya (Lathifah dan Rohman, 2014).

Penelitian yang dilakukan (Lathifah & Rohman, 2014) menghasilkan kesimpulan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alfiandi, 2006; dan Nanda dan Utama, 2015). Namun hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Ahuja *et al.* 2002) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H2: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

pengabdian pada profesi dan kewajiban sosial mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai (Cahyasumirat, 2006). Kewajiban sosial adalah suatu pandangan tentang pentingnya peranan profesi serta manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut. Kesadaran pegawai demi kelanjutan profesi dan jasa yang diberikan, akuntansi profesional memikul tanggungjawab pada klien, masyarakat, kolega dan pada dirinya sendiri akan menumbuhkan sikap moral untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin Hubungan antara profesionalisme dan kepuasan kerja berkaitan dengan teori kepuasan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa salah satu komponen utama dalam kepuasan kerja adalah hasil (*output*). Kepuasan kerja akan dirasakan ketika tantangan yang diperoleh dari kesuksesan pemenuhan tugas pekerjaannya dilaksanakan dengan profesional (Putri, 2011).

Penelitian yang dilakukan (Cahyasumirat, 2016) menghasilkan kesimpulan bahwa profesionalisme pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2011; Solimun, 2013; dan Arumsari, 2015).

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antara profesionalisme dan kepuasan kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berkaitan dengan teori kepuasan kerja. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada suatu situasi, khususnya situasi kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Arumsari, 2014).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Arifah & Romadhon, 2015) pada KAP di Semarang. Dalam penelitian tersebut, (Arifah & Romadhon, 2015) secara empiris membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriany *et al.*, 2008; Wardani, 2010; Astriyani, 2011; Nafrizah, 2012; Wulandarie dan Laksito, 2013; Arumsari, 2014; Jadidah, 2014; Raniyawati dan Sasongko, 2015).

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antara profesionalisme dan kepuasan kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Negara Indonesia memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda. Dengan keragaman budaya tersebut, sehingga menimbulkan banyaknya budaya kerja di banyak organisasi atau perusahaan (Angella, 2015). Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja berkaitan dengan teori kepuasan kerja. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada suatu situasi, khususnya situasi kerja. Budaya organisasi (kerja) adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Arumsari, 2014). Williams (2006) menjelaskan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan keberhasilan organisasi. Budaya organisasi berdasarkan pada kemampuan menyesuaikan diri, keterlibatan, misi yang jelas, dan kemantapan, dapat membantu organisasi mencapai keberhasilan organisasi, dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan (Raniawati & Sasongko, 2015) yang dilakukan pada karyawan CV Lintas Kreasi Yogyakarta menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nafrizal dkk., 2012; Arumsari, 2014; dan Angella, 2015. Namun hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Nurcholiq, 2005; dan Wulandari dan Laksito, 2013) menemukan bahwa budaya organisasi tidak memengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H5: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah gaji/insentif. Hubungan antara gaji/insentif dan kepuasan kerja berkaitan dengan teori motivasi. Teori motivasi menyatakan bahwa seseorang membutuhkan penghargaan. Penghargaan mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor eksternal seperti status, pengakuan, gaji, dan perhatian. Para ahli manajemen berpendapat bahwa produktivitas karyawan akan meningkat bila diberikan insentif. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain untuk meningkatkan motivasi kerja insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya (Nafrizal *et al.*, 2012).

Gaji dapat memengaruhi seberapa besar tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, apabila gaji yang diterima sudah sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan untuk perusahaan maka karyawan tersebut dapat dikatakan puas dalam bekerja. Namun, apabila gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dilakukan untuk

perusahaan maka akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri (Wardani, 2010). Dari paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya insentif/gaji yang pantas, maka akan mendorong kepuasan kerja pegawai.

Penelitian mengenai hubungan antara insentif/gaji dan kepuasan kerja dilakukan oleh Raniyawati dan Sasongko (2015) dan menemukan bahwa insentif/gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wardani, 2010; Nafrizal dkk., 2012; Yustiana, 2014).

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antara gaji/insentif dan kepuasan kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H6: Gaji/insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Spector (1995) mengemukakan bahwa aspek kepuasan kerja terdiri atas dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ini memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan/pegawai. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan/pegawai, sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan/pegawai. Dalam penelitian ini, faktor intrinsik yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai PTKIN remunerasi terdiri atas komitmen organisasi, konflik pekerjaan-keluarga, dan profesionalisme, sedangkan faktor ekstrinsik terdiri atas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan gaji/insentif.

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antara gaji/insentif dan kepuasan kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H7: Faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PTKIN remunerasi di Indonesia. Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada 16 PTKIN BLU di Indonesia, sedangkan yang menjadi sampel adalah 10 PTKIN remunerasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data subjek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Dengan demikian, data subyek merupakan data penelitian yang dilaporkan sendiri oleh responden secara individual atau sekelompok. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini dari subyek yang diteliti (responden) melalui tanya jawab. Prosedur pengumpulan

data dilakukan dengan melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini pegawai pada PTKIN BLU di Indonesia, peneliti hanya mendapatkan 126 responden yang bisa dijadikan data penelitian dengan kuesioner yang diberikan kepada responden telah diisi secara lengkap dan benar sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut untuk kepentingan penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan jenis kelamin, status kawin, pendidikan dan usia.

Tabel 1. Hasil Independent Sample T-Test (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	sig
	B	Std. Error			
1. Constant	6791	3634		1869	064
X1_Komitmen Organisasi	329	122	198	2684	008
X2_Konflik Pekerjaan Keluarga	-172	074	-150	-2316	022
X3_Profesionalisme	273	100	188	2740	007
X4_Gaya Kepemimpinan	200	082	179	2430	017
X5_Budaya Organisasi	389	087	347	4445	000
X6_Gaji Insentif	015	083	011	183	855

Sumber: Data Primer yang Diolah(2020)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 6.791 + 0,329 - 0,172 + 0,273 + 0,200 + 0,389 + 0,015 + e$$

1. Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai taraf signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.008. Tampak bahwa taraf signifikan sebesar $0.008 < 0.05$ maka variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini Hipotesis H1 diterima. Sehingga terbukti ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja. Hal terpenting di dalam organisasi adalah komitmen dari seluruh elemen organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasi (Arifah & Romadhon, 2015). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi (Paramita *et al*, 2014). Sikap bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan memiliki harapan dan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi (Wulandari & Sumaryanto, 2018). Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan Teori kepuasan kerja menyatakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alfiandi, 2006; Restuningdiah 2009 Badjuri, 2009; Astriyani 2011; Suma dan Lesha, 2013; Yustiana, 2014; Oktaviani dan Nurhayati, 2014; Jadidah, 2014; Angella, 2015; Raniawati dan Sasongko, 2015; dan Arifah dan Romadhon, 2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai taraf signifikan untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga sebesar 0.022. Tampak bahwa taraf signifikansi sebesar $0.022 < 0.05$ maka variabel konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini Hipotesis H2 diterima. Sehingga terbukti ada pengaruh yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan situasi yang akan dihadapi oleh orang-orang yang telah menikah dan konflik tersebut terus bertambah seiring dengan bertambahnya beban kehidupan keluarga (Lathifah & Rohman, 2014). Hal inilah yang muncul dalam gaya hidup modern dalam sebuah kehidupan rumah tangga. Konflik pekerjaan dan keluarga ini akan menjadikan seseorang tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik dalam sebuah peran, karena adanya ketimpangan antarperan (Nanda & Utama, 2015). Karena peristiwa konflik inilah, seseorang di tempat kerjanya akan merasakan kelelahan, emosi yang tidak terkontrol sehingga menyebabkan kekacauan yang memicu kinerja yang rendah.

Hal ini juga berkaitan dengan teori peran yang menganggap bahwa sebagian besar aktivitas harian diperankan oleh kategori-kategori yang ditetapkan secara social (misalnya ibu, guru, manajer, dll.). hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lathifah dan Rohman, 2014; Alfiandi, 2006; dan Nanda dan Utama, 2015) menghasilkan kesimpulan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

3. Profesionalisme terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai taraf signifikan untuk variabel profesionalisme sebesar 0.007. Tampak bahwa taraf signifikansi sebesar $0.007 < 0.05$ maka variabel profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini Hipotesis H3 diterima. Seseorang yang memiliki tingkat profesionalisme yang baik akan menjadikan seseorang merasa puas dengan apa yang diperoleh dari organisasinya, sehingga seseorang akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya (Wulandari & Sumaryanto, 2018). Sebaliknya apabila seseorang memiliki tingkat profesional yang kurang baik, maka seseorang tersebut cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga seseorang tersebut akan berkerja dalam keadaan terpaksa dan pada akhirnya akan meninggalkan organisasi atau pekerjaannya (Heriawan & Gunawan, 2010).

Hasil penelitian ini juga di jelaskan dalam kepuasan kerja, teori ini menjelaskan bahwa salah satu komponen utama dalam kepuasan kerja adalah hasil (*output*). Kepuasan kerja akan dirasakan ketika tantangan yang diperoleh dari kesuksesan pemenuhan tugas pekerjaannya dilaksanakan dengan profesional (Putri,

2011). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan (Cahyasumirat, 2016) menghasilkan kesimpulan bahwa profesionalisme pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2011; Solimun, 2013; dan Arumsari, 2015).

4. Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai taraf signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.017. Tampak bahwa taraf signifikansi sebesar $0.017 < 0.05$ maka variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini Hipotesis H4 diterima. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Arifah & Romadhon, 2015). Hal ini berarti perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya (Rustilah, 2018). Gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (*contingency*). Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan pegawai. Hal ini timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila perlukan.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan teori kepuasan kerja. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada suatu situasi, khususnya situasi kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifah dan Romadhon (2015) pada KAP di Semarang. Dalam penelitian tersebut, (Arifah & Romadhon, 2015) secara empiris membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriany, *et al.*, 2008; Wardani, 2010; Astriyani, 2011; Nafrizah, 2012; Wulandarie dan Laksito, 2013; Arumsari, 2014; Jadidah, 2014; Raniyawati dan Sasongko, 2015).

5. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai taraf signifikan untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.000. Tampak bahwa taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini Hipotesis H5 diterima. Jadi semakin kuat budaya organisasi dalam suatu organisasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Karyawan merasa perusahaan selalu menekan untuk selalu berperilaku cermat dan memperhatikan secara detail saat melakukan pekerjaan, (Arifah & Romadhon, 2015). Budaya organisasi dapat terbentuk dengan adanya

profesionalisme seseorang dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai profesionalisme dalam mengerjakan sesuatu akan berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan (Wulandari & Sumaryanto, 2018). Budaya organisasi juga terbentuk dengan adanya hubungan yang terjalin antara pihak manajemen dengan karyawan. Pihak manajemen harus menciptakan hubungan harmonis dengan karyawan sehingga membuat seorang karyawan dengan mudah bekerja tanpa ada rasa membebani. Selain itu pihak manajemen juga harus mampu mengambil keputusan yang tepat. Selain itu kepercayaan dengan partner kerja juga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik. Sehingga akan menciptakan hubungan sehat dalam mencapai tujuan paling penting di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga dijelaskan pada teori kepuasan kerja. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada suatu situasi, khususnya situasi kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Raniawati & Sasongko, 2015) yang dilakukan pada karyawan CV Lintas Kreasi Yogyakarta menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nafrizal, *et al.*, 2012; Arumsasri, 2014; dan Angella, 2015).

6. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai taraf signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.855. Tampak bahwa taraf signifikansi sebesar $0.855 > 0.05$ maka variabel gaji/insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini Hipotesis H6 ditolak. Gaji/insentif yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan belum sepenuhnya dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja (Rustilah, 2018). Karena peringkat tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kekompakkan dengan rekan kerjanya. Peringkat tertinggi selanjutnya yaitu dukungan rekan kerja. Sedangkan tiga peringkat bawah yang kurang dominan atau memiliki skor rata-rata paling kecil (Nathasya, 2019). diantaranya adalah dimensi gaji/insentif. Sehingga gaji atau insentif yang diterima oleh seorang karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga sebagian besar karyawan tidak terlalu mempermasalahkan besar kecilnya gaji/insentif yang diberikan perusahaan karena yang ada di dalam pikiran karyawan adalah bagaimana cara mendapatkan upah untuk mencakupi kebutuhan sehari-hari (Sandro & Kusumah, 2015). Sehingga kompensasi tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

7. Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai taraf signifikan untuk sebesar 0.855. Tampak bahwa taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan memperoleh F hitung = $23,87 > 2,18$ maka komitmen organisasi, konflik pekerjaan-keluarga, profesionalisme, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan gaji/insentif memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini Hipotesis H7 diterima. Karyawan/pegawai yang sudah berkomitmen

untuk bekerja secara profesional sesuai keahliannya, akan mencapai kepuasan tersendiri dan Kepuasan kerja yang merupakan masalah yang secara umum banyak dihasilkan dari pengujian dalam konflik pekerjaan keluarga yang menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan faktor Gaya kepemimpinan juga merupakan cara pimpinan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi, selain itu terdapat pula budaya organisasi berkaitan dengan keberhasilan organisasi dimana budaya organisasi berdasarkan pada kemampuan menyesuaikan diri, keterlibatan, misi yang jelas, dan kemantapan, dapat membantu organisasi mencapai keberhasilan organisasi, dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Dengan pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H1 diterima) artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya tingkat kepuasan kerja 2. Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H2 diterima) artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki seseorang maka tingkat kepuasan kerja semakin rendah begitupun sebaliknya semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi seseorang maka tingkat kepuasan kerja semakin baik. 3. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H3 diterima) artinya apabila tingkat profesionalisme seseorang baik, maka tingkat kepuasan kerja seseorang juga baik. 4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H4 diterima) artinya apabila seseorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan juga baik 5. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H5 diterima) artinya apabila budaya organisasi yang kuat dan dapat diterima dan dijalankan dengan baik oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan 6. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H1 diterima) artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya tingkat kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan tidak terlepas dari adanya keterbatasan yang dapat mengurangi kualitas data hasil penelitian. Keterbatasan dari penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden tidak terlepas dari kemungkinan bias persepsi disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kemungkinan adanya responden yang tidak memberikan jawaban serius dan tidak dapat diketahui disebabkan jarak yang terlalu jauh sehingga terdapat kesulitan dalam melakukan cross check.

Berdasarkan atas kesimpulan penelitian, direkomendasikan beberapa saran kepada penelitian berikutnya, Pertama sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah pegawai pada PTKIN BLU di Indonesia. Sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan supaya memperluas ruang lingkup penelitian. Kedua penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan penambahan variabel independen, intervening atau moderasi misalnya sarana-prasarana, motivasi dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, A.A. Gede Dwi dan Made Gede Wirakusuma. (2014). Pengaruh Komitmen Profesional pada Kepuasan Kerta Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 6.2, 210-222.
- Ahuja, Manju, Katherine M. Chudoba, Joey F. George, Chuck Kacmar, dan Horrison McKnight. (2002). Overworked and Isolated? Preciding the Effect of Work-family Conflict, Autonomy, and Workload on Organizational Commitment and Turnover of Virtual Workers. *Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Alfiandi. (2006). Pengaruh Konflik Pekerjaan-keluarga dan Orientasi Etika Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Internal Auditor. *Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Angella. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Andhika Graha Tenindo. *Skripsi. Jakarta: Binus University*.
- Arifah, Dista Amalia dan Candra Romadhon. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *2nd Conference in Business, Accounting, and Management*, 2(1).
- Arumsari, Lukyta Adelia. (2014). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Tesis. Bali: Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.
- Astriyani, Nopia. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). *Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah*.
- Badjuri, Achmad. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KAP di Jawa Tengah dan DIY). *Kajian Akuntansi*, 1(2), 117-132.
- Cahyasumirat, Gunawan. (2006). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank ABC). *Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.

- Davis, K dan Newstrom John. W.(1985). Human Behavior at Work : Organizational Behavior Seven Edition. *New York: Mc. Grow-Hill Inc.*
- Fitriany, Lindawati Gani, Sylvia Veronica Siregar, Arywati Marganingsih, dan Viska Anggaita. (2011). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 8(2), 171-196.
- Greenhaus, J., and N. Beutell. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Harrell, A., E. Chewing and M. Taylor . (1986). Organizational-Professional Conflict and Job Satisfaction and Turnover Intentions of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 5, 109-121.
- Heriawan. R. A. A. dan B. Gunawan. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik: Role Stress sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 11(1): 42-52.
- Jadidah, Happy Sholekah. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). (eprints.ums.ac.id/29286/12/02, diakses 7 Januari 2016).
- Judge, Timothy A., dan Edwin A. Locke. (1993). Effect and Disfunctional Thought Processes on Subjective Will-Being and Job Satisfaction. *Journal of Psychology*, 78(3), 475-490.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2004). Organizational Behaviour Sixth Edition. *McGraw-Hill Irwin*.
- Lathifah, Ifah dan Abdul Rohman. (2014). The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research and Technology*, 5(2), 617-625.
- Mowday, R.T.,R.M. Steers dan L.W. Porter. (1972). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14,224-247.
- Nafrizal, A. Rahman Lubis dan Sofyan Idris. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* , 2(1), 52-67.
- Nanda, Ni Luh Neva Kresta, I Wayan Mudiarta Utama. (2015). Pengaruh Konflik KerjaKeluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2361-2477
- Nurcholiq, Lilik. (2005). Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran Auditor Interna Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Bulog dan Dolog Se-Indonesia. *Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Nathasya. P. (2019). Apakah Gaji Tinggi Mempengaruhi Tingkat. Kepuasan Kerja Karyawan. *Konsorsium Psikologi. Ilmiah Nusantara*, 5(11).

- Oktaviani, Rachmawati Meita dan Ida Nurhayati. (2014). Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Kantor Komsultan Pajak di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 21(1), 83-98.
- Paramita. W., D. Larasati., dan A. W. Handaru. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 5(1), 123-146.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesi Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaah Keuangan Badan Layanan Umum. *Jakarta: Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. *Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*.
- Putri, Harlynda Anindhya. (2011). Pengaruh Aturan Etika dan Independensi Terhadap Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening (http://eprints.undip.ac.id/28518/1/JURNAL_Pdf.pdf, diakses 7 Januari 2016).
- Ramadan, Rizky Ariawan dan Darsono. (2015). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Semarang. *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(4), 1-9.
- Raniyawati, Atika dan Noer Sasongko. (2015). Pengaruh Gaji, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan CV. Lintas Kreasi Yogyakarta). *2nd Syariah Paper Accounting FEB UMS*, 206-219.
- Restuningdiah, Nurika. (2009). Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis Tahun*, 14(3), 251-258.
- Robbins, P. Stephen. (2003). Organization Behaviour: Concept, Controversies, Aplications. *Seventh Edition. Prentice Hall Inc*.
- Rustilah. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2):219-222
- Sandro. M. dan A. Kusumah. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ampel Jaya di Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 6(2): 149-162.
- Sekaran, Uma. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. *United Kingdom: John Wiley and Sons Ltd*.
- Solimun, Nasrullah Dali, Armanu, and Margono Setiawan. (2013). Professionalism and Locus Control Influence on Job Satisfaction Moderated by Spirituality at Work and Its Impact on Performance Auditor. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(10), 01-10.
- Spector, Paul E., Steve M. Jex, and Peter Y. Chen. (1995). Relations of Incumbent Affect Related Personality Traits with Incumbent and Objective Measures of Characteristics of Jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 59-65.

- Sukmantari, Dewa Ayu Made Halista dan I Wayan Pradnyantha Wirasedana. (2015). Pengaruh Partisipasi Penganggaran dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 10(1), 261-278.
- Suma, Saimir dan Jonida Lesha. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), 41-51.
- Wardani, Anna Kusuma. (2010). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD.Pratama. (eprints.upnjatim.ac.id/2120/1/1/, , diakses 7 Januari 2016).
- Wati, Elya, Lismawati dan Nila Aprilia. (2010). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XIII Purwokerto*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wulandarie, Ershita dan Herry Laksito. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya dengan Performance dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Diponegoro Journal of Accounting* 4(4), 112.
- Wulandari. Y. dan Sumaryanto. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik, Studi Kasus Pada Universitas di Yogyakarta. *Jurnal Rekayasa Keuangan, Syariah, dan Audit*, 4(2), 213-230.
- Yustiana, Shiella Swastika. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Upah dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bagian Penjualan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo). (eprints.ums.ac.id/29094/, diakses 7 Januari 2016).