

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI AUDITOR PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PROVINSI JAWA TIMUR

Dwi Enggar Rini

Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Jl. Wisata Menanggal No. 42, Surabaya 60234, Phone: +62318550077
E-mail : dwienggarrini3@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini membahas tentang peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan tergolong penelitian ekplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Timur Surabaya yang beralamat Jl. Raya Ir. H. Juanda, Semawalang, Semabung, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur yang berjumlah 165 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Dalam penelitian besar sampel melalui ditentukan melalui metode Slovin dengan taraf nyata 5% yang menghasilkan sampel sebanyak 117 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen auditor, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen auditor, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja auditor.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen

Abstract : *This study discusses the mediating role of job satisfaction on the influence of organizational culture on the organizational commitment of auditors at the State Audit Board of East Java Province. This research uses quantitative methods and is classified as explanatory research. The population in this study is the auditor at the Supreme Audit Agency of East Java Province, Surabaya, which is located at Jl. Raya Ir. H. Juanda, Semawalang, Semabung, Gedangan, Sidoarjo, East Java, totaling 165 people. The sampling technique used is probability sampling technique. In this study, the sample size was determined using the Slovin method with a 5% significance level which resulted in a sample of 117 people. The method of analysis of this study uses a Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS). The results of this study indicate that organizational culture has a significant influence on auditor job satisfaction, organizational culture has a significant influence on auditor commitment, job satisfaction has a significant influence on auditor commitment, and organizational culture has a significant influence on commitment through auditor job satisfaction.*

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Commitment

PENDAHULUAN

BPK merupakan lembaga yang bebas dan mandiri dan bertugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana

diatur dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan. Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud dalam UU tersebut, BPK dibantu oleh Pelaksana BPK yang salah

satu diantaranya adalah BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

Deddi dan Ayuningtias (dalam Herawati dan Sa'diyah, 2015) menjelaskan bahwa Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah jenis auditor eksternal. Audit eksternal dilakukan oleh badan eksternal yang memenuhi syarat-syarat yang bertujuan menentukan apakah catatan akuntansi itu akurat dan lengkap, apakah disusun sesuai dengan ketentuan PSAK, dan apakah laporan yang disiapkan dari data menyajikan posisi keuangan dan hasil usaha keuangan secara wajar.

Dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan, sebuah organisasi memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Rivai (2015:76) menyatakan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor kunci bagi jalannya organisasi pada masa kini maupun pengembangan organisasi pada masa depan yang merupakan salah satu faktor operasional disamping peralatan, bahan-bahan dan dana.

Bagian yang memiliki peran untuk memfasilitasi perkembangan adalah perkembangan sumber daya manusia. Mampu berkomunikasi dengan baik merupakan salah satu sasaran dalam manajemen sumber daya manusia dalam penerapan budaya organisasional, komitmen organisasional dan karyawan. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila pegawai memiliki komitmen organisasinya. Suparyadi (2015:452) menyampaikan komitmen organisasional adalah sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap suka terhadap organisasi atau merasa puas dengan organisasi sehingga menimbulkan kesediaan untuk mengusahakan upaya-upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan.

Upaya BPK dalam meningkatkan komitmen auditornya, tidak lepas dari kepuasan kerja auditornya. Memacu kepuasan kerja auditor harus dilakukan

untuk mendorong pencapaian komitmen organisasi yang baik. Hasibuan (2016:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen auditor, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka komitmen pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka komitmen pegawai rendah. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat.

Selain kepuasan kerja yang dapat meningkatkan komitmen auditor di BPK, faktor budaya organisasi juga berperan yang sangat penting dalam penumbuhan komitmen pegawai yang tinggi. Robbins (2015:285) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Dengan budaya organisasi yang baik dalam suatu organisasi maka akan terbentuk suatu komitmen yang tinggi pada pegawainya.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh penulis, diketahui beberapa fakta yang menunjukkan sebagian auditor di BPK Provinsi Jawa Timur menunjukkan komitmen yang tergolong masih rendah seperti kurangnya kesadaran auditor untuk bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerjanya dan kurangnya kesediaan auditor untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya yang ditunjukkan dengan jumlah pengaduan masyarakat di BPK Propinsi Jawa Timur pada tahun 2020 sebanyak 70 pengaduan, namun yang yang ditanggapi hanya sebanyak 55 aduan atau sebesar 78,6% (BPK Jawa Timur, 2021).

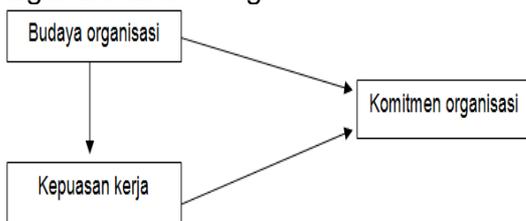
Rendahnya komitmen auditor di BPK Provinsi Jawa Timur dipicu oleh

kepuasan kerja yang rendah atas kesempatan promosi jabatan yang ditunjukkan dengan mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir. Kepuasan kerja auditor yang tergolong kurang memuaskan dipicu oleh kurangnya penerapan budaya organisasi yang baik dengan ditunjukkan masih adanya auditor yang kurang teliti dalam bekerja yang terlihat kegiatan dari input data yang sering terjadi kesalahan karena tidak sesuai dengan jumlahnya, orientasi kerja pada tim masih rendah padahal dibagian pemeriksaan membutuhkan kerjasama.

Sesuai dengan permasalahan yang telah diidentifikasi tersebut maka tujuan dari penelitian ini antara lain: (1) mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur, (2) mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur, (3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur, (4) mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen melalui mediasi kepuasan kerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Secara konseptual, variabel terdiri dari 3 kelompok variabel yaitu: variabel endogen yaitu komitmen, variabel eksogen yaitu budaya organisasi, dan variabel mediasi (*intervening variable*) yaitu kepuasan kerja. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Timur.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Timur.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Timur.
- H4 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu suatu metodologi penelitian yang berupaya untuk mengkuantifikasi data dan biasanya menerapkan analisis statistik tertentu (Maholtra, 2016:161). Selanjutnya penelitian ini tergolong dalam penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menunjukkan hubungan kausalitas dua atau lebih variabel penelitian (Sugiyono, 2017: 25).

Populasi dalam penelitian ini yaitu auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Timur Surabaya yang beralamat Jl. Raya Ir. H.Juanda, Semawalang, Semabung, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur yang berjumlah 165 orang. Dengan presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% pada rumus Slovin maka diperoleh sampel sebesar 117 auditor dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*.

Metode analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif melalui nilai mean, median, dan standar deviasi. Selanjutnya untuk melihat pengaruh

budaya organisasi terhadap komitmen melalui kepuasan kerja yaitu menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Menurut Wold (Ghozali & Latan, 2017:45) *Partial Least Squares* (PLS) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), jumlah *sample* tidak harus besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN
HASIL PENELITIAN

Nilai indikator masing-masing konstruk yang diestimasi dalam model struktural ini didasarkan pada nilai mean, median, standar deviasi yang diperoleh melalui *output* PLS yang dideskripsikan pada tabel 1.

mediannya, yang berarti komitmen auditor di BPK Provinsi Jawa Timur terkait dengan afektif dan normatif masih tergolong kurang baik. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator kontinuan (KOM3) sebesar 4,17, sedangkan nilai mean terkecil ditunjukkan oleh indikator afektif (KOM1) sebesar 3,90.

Selanjutnya pada variabel laten budaya organisasi, indikator keterlibatan (BO1), indikator konsistensi (BO2), dan indikator adaptabilitas (BO3) memiliki nilai mean yang lebih kecil dari nilai mediannya sehingga tergolong kurang baik, sementara pada indikator misi (BO4) memiliki nilai mean yang lebih besar dari nilai mediannya sehingga tergolong baik. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator misi (BO4) sebesar 4,11, sedangkan nilai mean terkecil ditunjukkan oleh indikator keterlibatan (BO1) sebesar 3,59.

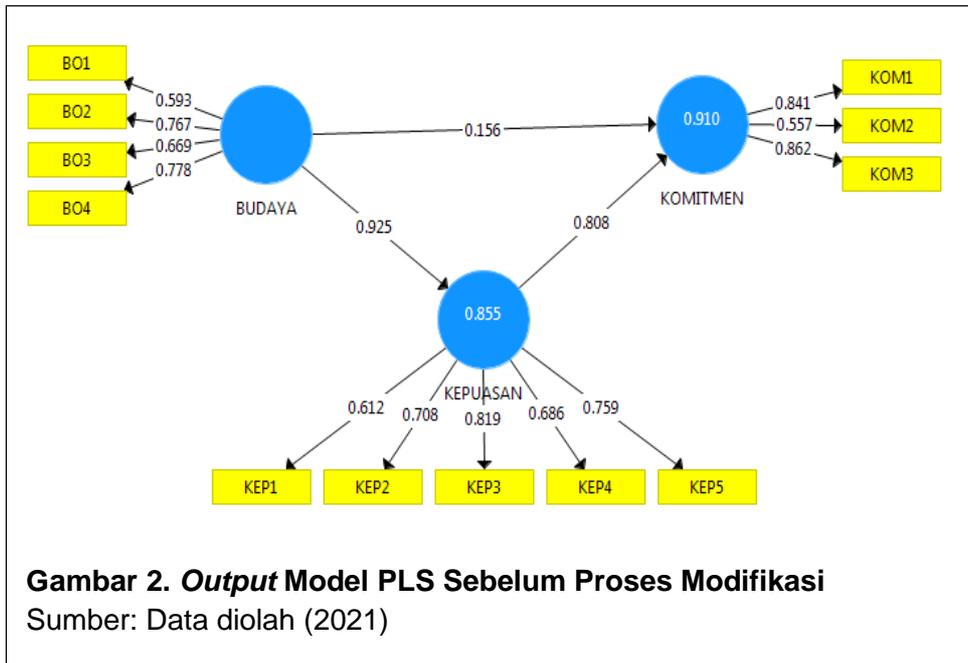
Tabel 1
Nilai Mean, Median, Standar Deviasi Indikator Masing-masing Variabel Laten

Variabel	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Median
Komitmen (Y)	Afektif (KOM1)	3,90	0,57	4,00
	Normatif (KOM2)	3,94	0,66	4,00
	Kontinuan (KOM3)	4,17	0,54	4,00
Budaya organisasi (X)	Keterlibatan (BO1)	3,59	0,50	4,00
	Konsistensi (BO2)	3,90	0,54	4,00
	Adaptabilitas (BO3)	3,79	0,54	4,00
	Misi (BO4)	4,11	0,50	4,00
Kepuasan Kerja (M)	Pekerjaan itu sendiri (KEP1)	3,80	0,40	4,00
	Penyelia (KEP2)	3,84	0,63	4,00
	Rekan kerja (KEP3)	4,17	0,56	4,00
	Promosi (KEP4)	3,83	0,45	4,00
	Gaji (KEP5)	3,89	0,55	4,00

Sumber: Data diolah (2021)

Pada tabel 1 terlihat bahwa pada variabel laten komitmen, indikator afektif (KOM1) dan indikator normatif (KOM2) tergolong kurang baik karena memiliki nilai mean yang lebih kecil dari nilai mediannya, sedangkan pada indikator kontinuan (KOM3) tergolong baik karena nilai meannya lebih besar dari

Kemudian pada variabel laten kepuasan kerja, sebagian besar indikatornya memiliki nilai mean yang lebih kecil dari nilai mediannya, antara lain indikator pekerjaan itu sendiri (KEP1), penyelia (KEP2), promosi (KEP4), dan gaji (KEP5), sehingga dapat dikatakan bahwa auditor BPK



Provinsi Jawa Timur memiliki kepuasan kerja yang kurang baik, walaupun pada indikator rekan kerja (KEP3) tergolong baik karena memiliki nilai mean lebih besar nilai mediannya. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator rekan kerja (KEP3) sebesar 4,17, sedangkan nilai mean terkecil ditunjukkan oleh indikator pekerjaan itu sendiri (KEP1) sebesar 3,80.

Validitas Konvergen

Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Adapun hasil perhitungan model SEM PLS dideskripsikan pada gambar 2.

Setelah dilakukan proses eliminasi penghapusan pada indikator pada masing-masing konstruk yang tidak memenuhi kriteria validitas konvergen, *output model* yang terbentuk menunjukkan model memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7. Hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi validitas konvergen.

Nilai dalam *loading factor* berfungsi sebagai hasil estimasi kontribusi indikator dalam membentuk konstraknya. Menurut tabel 2 diketahui bahwa indikator kontinuan (KOM3) pada konstruk komitmen memiliki nilai *loading factor* yang paling besar yaitu sebesar 0,922, artinya indikator kontinuan

Tabel 2
Nilai Outer Loading Setelah Aktifitas Eliminasi

Variabel	Indikator	Outer Loading
Komitmen (Y)	KOM2	0,906
	KOM3	0,922
Budaya organisasi (X)	BO2	0,854
	BO4	0,894
Kepuasan kerja (M)	KEP2	0,769
	KEP3	0,847
	KEP5	0,833

Sumber: Data diolah (2021)

memberikan kontribusi dominan dalam pembentukan konstruk komitmen yaitu sebesar 92,2% dengan asumsi indikator komitmen lainnya konstan. Pada konstruk budaya organisasi, indikator adaptabilitas (BO3) memiliki nilai *loading factor* yang paling besar yaitu sebesar 0,894, artinya indikator adaptabilitas (BO3) memberikan kontribusi dominan dalam pembentukan konstruk budaya organisasi yaitu sebesar 92,2% dengan asumsi indikator budaya organisasi

ditebalkan) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya (angka yang tidak ditebalkan) dalam model, artinya seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Reliabilitas

Uji reliabilitas diketahui dari skor *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Skor *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* disyaratkan

Tabel 3
Nilai akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk Setelah Aktifitas Eliminasi

	BUDAYA	KEPUASAN	KOMITMEN
BUDAYA	0,875		
KEPUASAN	0,785	0,817	
KOMITMEN	0,810	0,739	0,914

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4
Nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
BUDAYA	0,694	0,867
KEPUASAN	0,750	0,857
KOMITMEN	0,804	0,911

Sumber : Data diolah (2021)

lainnya konstan. Pada konstruk kepuasan kerja, indikator rekan kerja (KEP3) memiliki nilai *loading factor* yang paling besar yaitu sebesar 0,847, artinya indikator rekan kerja (KEP3) memberikan kontribusi dominan dalam pembentukan konstruk kepuasan kerja yaitu sebesar 84,7% dengan asumsi indikator disiplin kerja lainnya konstan.

Validitas Diskriminan

Perbandingan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model, didapatkan nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE diperoleh melalui hasil uji *Fornell-Larcker Criterion*.

Berdasarkan tabel 3, terlihat seluruh nilai akar kuadrat AVE (angka yang

minimal 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2006 dalam Hartono dan Abdillah, 2015:62). Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

Analisis *R-Square (R²)*

Terdapat tiga kriteria pengukuran R^2 yaitu 0,67 atau kuat, 0,33 atau moderat, dan 0,19 atau lemah (Ghozali & Latan, 2017:78). Nilai *R-square* dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,616 (kuat), artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh

variabel budaya organisasi dengan kuat sebesar 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut. Selanjutnya nilai *R-square* dari variabel komitmen sebesar 0,764 (kuat), artinya komitmen dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kuat sebesar 76,4%, sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut.

Analisis Q-Square (q^2)

Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2017:79). Nilai Q^2 sebesar 0,609 > 0, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen merupakan variabel laten yang mempunyai relevansi prediksi yang memenuhi kriteria relevansi prediktif suatu model yang baik yaitu $Q^2 > 0$.

terbagi menjadi tiga, yaitu 0,1 (lemah), 0,25 (moderat), dan 0,36 (besar). Nilai GoF dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,510 > 0, maka dapat diinterpretasikan model memiliki GoF besar, sehingga model pengukuran (*outer model*) dengan model struktural (*inner model*) sudah memenuhi kriteria dan layak untuk dilakukan estimasi selanjutnya.

Bootstrapping

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel eksogen ke variabel endogen dalam tabel *Path Coefficients* pada *output* SmartPLS. Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan PLS yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel laten.

Berdasarkan tabel 5, pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,785 dengan nilai T_{hitung} sebesar 18,809 > 1,96 atau P value

Tabel 5
Deskripsi Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BUDAYA -> KEPUASAN	0,785	0,781	0,042	18,809	0,000
BUDAYA -> KOMITMEN	0,394	0,400	0,102	3,852	0,000
KEPUASAN -> KOMITMEN	0,530	0,523	0,098	5,394	0,000

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6
Deskripsi Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BUDAYA -> KEPUASAN -> KOMITMEN	0,416	0,408	0,076	5,453	0,000

Sumber: Data diolah (2021)

Analisis GoF

Semakin besar nilai GoF maka penggambaran model semakin sesuai. Kategori nilai GoF menurut Cohen (dalam Ghozali & Latan, 2017:83)

sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada BPK Provinsi Jawa

Timur. Dengan demikian **hipotesis 1 diterima**.

Pada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,394 dengan nilai T_{hitung} sebesar 3,852 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen auditor pada BPK Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian **hipotesis 2 diterima**.

Pada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,530 dengan nilai T_{hitung} sebesar 5,394 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen auditor pada BPK Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian **hipotesis 3 diterima**.

Sementara pada pengujian pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (pengujian hipotesis 4) dideskripsikan melalui hasil *Specific Indirect Effect* pada *output* PLS.

Merujuk pada tabel 6, terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,416 dengan nilai T_{hitung} sebesar 5,453 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja auditor pada BPK Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian **hipotesis 4 diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada tabel 5 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,785 dengan nilai T_{hitung} sebesar 18,809 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa **hipotesis 1** yang berbunyi "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada BPK Provinsi Jawa Timur" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi langsung sebesar 78,5%.

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Senjaya (2020) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja organisasi karyawan di industri pertambangan, penelitian Alvina & Djastuti (2018) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora-Bawen, penelitian Wibowo & Putra (2018) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bening Badung-Bali, dan penelitian Putriana (2015) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan motor Jepang di Indonesia.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pada tabel 5 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,394 dengan nilai T_{hitung} sebesar 3,852 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2** yang berbunyi "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen auditor pada BPK Provinsi Jawa Timur" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi langsung sebesar 39,4%.

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Senjaya (2020) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di industri pertambangan, penelitian Alvina & Djastuti (2018) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora-Bawen, penelitian Wibowo & Putra (2018) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bening Badung-Bali, dan penelitian Putriana (2015) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada perusahaan motor Jepang di Indonesia.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen pada tabel 5 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,530 dengan nilai T_{hitung} sebesar 5,394 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3** yang berbunyi "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen auditor pada BPK Provinsi Jawa Timur" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi langsung sebesar 53%.

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Adnan *et al* (2020) yang menyatakan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan baik terhadap komitmen organisasi maupun terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di Kota Medan, penelitian Senjaya (2020) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja organisasi karyawan di industri pertambangan, penelitian Alvina & Djastuti (2018) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora-Bawen, dan Putriana (2015) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan motor Jepang di Indonesia.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen melalui kepuasan kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen melalui kepuasan kerja pada tabel 6 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,416 dengan nilai T_{hitung} sebesar 5,453 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya budaya organisasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4** yang berbunyi "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja auditor pada BPK Provinsi Jawa Timur" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi tidak langsung sebesar 41,6%.

Dari hasil analisis data yang mendapatkan temuan bahwa jenis mediasi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen auditor pada BPK Provinsi Jawa Timur adalah *partial mediation*, artinya dengan melibatkan variabel mediator yaitu variabel laten kepuasan, secara langsung maupun tidak langsung variabel laten budaya organisasi mempengaruhi variabel laten komitmen.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis 4 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Senjaya (2020) yang menyatakan kepuasan kerja secara signifikan memediasi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan di industri pertambangan, penelitian Alvina & Djastuti (2018) yang menyatakan kepuasan kerja terbukti sebagai mediator hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan Bagian Produksi

PT. Apac Inti Corpora-Bawen, dan penelitian Wibowo & Putra (2018) yang menyatakan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bening Badung-Bali.

KESIMPULAN DAN SARAN

Beberapa rumusan kesimpulan penelitian ini antara lain: (1) budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, (2) budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen auditor, (3) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen auditor, (4) budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja auditor BPK Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan beberapa kesimpulan terkait dengan komitmen auditor BPK Provinsi Jawa Timur, maka disarankan beberapa hal yang berguna dalam penumbuhan komitmen auditor dengan berorientasi pada peningkatan budaya organisasi dengan khususnya pada aspek misi dan membentuk program kepuasan kerja karyawan khususnya pada aspek rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan, M., Jufrizen, Muhammad A.P., Yudi S. 2020. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11 (1) : 1-15.

Alvina, Tita I. dan Indi Djastuti. 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 7 (4): 1-14

Ghozali, Imam & Latan, Hengky. 2017. *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0, Edisi ke-3,*

Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Bumi Aksara Jakarta.

Herawati, Tuti dan Sa'diyah, Fithriawati. 2015. *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit (Survey pada BPK-RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat). Vol XII, No. 2- 2015. ISSN : 1693 – 4482.*

Malhotra, N.K. 2016. *Marketing Research an Applied Orientation. (7th ed.).* Pearson India Education Services, Chennai.

Putriana, Lies. 2015. The Impact of Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Performance : Study on Japanese Motorcycle Companies in Indonesia. *International Journal of Education and Research*, 3 (9) : 103-114.

Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7.* Depok: PT Rajagrafindo.

Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi,* Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Senjaya, Veny dan Rina Anindita. 2020. The Role Of Transformational Leadership And Organizational Culture Towards Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Mining Industry Employees. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18 (4) : 767-782.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta, Bandung.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Andi, Yogyakarta

Wibawa, I W. Sucipta dan Made S. Putra. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Rganisasonaldimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (6) : 3027-3058

