Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan , Vol.1, No.2, Juni 2021, pp. 54 - 61
p-ISSN : 2827 - 8143 (print)
e-ISSN : 2827 - 7961 (online)
https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik

MENGURANGI KEJENUHAN KERJA AKAN MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PARA AUDITOR DI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN (BPK)

Jenia Putri Sumja, Sih Darmi Astuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, astuti_sda@dsn.dinus.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence dual role conflict, burnout, and organizational justice on job satisfaction of the auditor employees in Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) representatives of Central Java Province. Data were collected from questionnaires completed by 110 participants and analysed using Structural Equation Modeling (SEM), with AMOS 25.0 version. The findings reveal that dual role conflict had a psotive impact on job satisfaction. Further, burnout had a negative and significant on job satisfaction. Then organizational justice had a positive and significant impact on job satisfaction. Job satisfaction of Auditors at Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) is most quickly achieved by reducing their burnout, followed by creating dual role conflict (functional), and creating organizational justice for them.

Keywords: Dual Role Conflict, Burnout, Organizational Justice, Job Satisfaction

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh konflik peran ganda, kejenuhan, dan keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai auditor pada perwakilan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Tengah. Data dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh 110 partisipan dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan AMOS versi 25.0. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kejenuhan berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja para Auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) paling cepat dicapai dengan cara mengurangi kejenuhan kerja mereka, diikuti dengan menciptakan konflik (fungsional) dalam peran ganda, dan menciptakan keadilan organisasional bagi mereka.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Kejenuhan, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan negara tidak lepas dari peran birokrasi sebagai penggerak utama berjalannya roda pemerintahan (Darmawati dan Marnis, 2017). Pemerintahan dalam mencapai tujuan nasional membutuhkan orang-orang yang memiliki kualitas juga berdedikasi tinggi. Pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan unsur pemerintah dan pembangunan. Mereka dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien (Darmawati dan Marnis, 2017). Namun para pegawai negeri dalam menjalankan tugasnya bisa terkendala oleh berbagai hal, salah satunya ialah *job demand* atau tuntutan pekerjaan.

Tuntutan tugas seorang pegawai negeri akan berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan kemampuan pegawai juga kondisi yang dihadapi pegawai saat melaksanakan tugasnya. J*ob demand* tidak menjadi beban bagi pegawai apabila instansi tempat dia bekerja mendukung keperluan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya. Jika tuntutan tugas yang diberikan melebihi beban kerja yang bisa diatasi oleh seorang pegawai, maka muncul kejenuhan (*Burnout*). Kejenuhan dianggap penting karena memiliki hubungan dengan rendahnya kinerja dan kesejahteraan karyawan terlebih pada individu karyawan yang memiliki tingkat beban kerja yang tinggi dan tidak dihargai dengan baik akan pekerjannya (Nugroho dkk, 2016). Dampak yang diakibatkan dari kejenuhan ini berupa kelelahan fisik, mental, dan emosional, sehingga pegawai tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan kewajibannya di tempat kerja.

Received Agustus 19, 2021*; Revised September 2,* 2021*; Accepted Oktober 25,* 2021

Hal ini juga bisa berdampak pada lingkungan di luar tempat kerja, ketika seorang pegawai sudah mengalami kejenuhan, maka dia pun bisa terganggu dalam menjalankan aktivitasnya selain bekerja. Salah satunya ialah keluarga. Saat peran pegawai dalam pekerjaan mengalami masalah, maka dapat mempengaruhi perannya pada keluarganya, begitu pula sebaliknya. Ketika seseorang mengalami konflik peran ganda, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Srimulyani dkk, 2014). Pada dasarnya konflik peran ganda dapat terjadi pada pria maupun wanita. Konflik dapat terjadi apabila peran dalam keluarga sama-sama menjadi hal yang penting untuk dipenuhi (Hapsari, 2015).

Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Tengah merupakan lembaga tinggi negara yang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara khususnya di wilayah Jawa Tengah. Di BPK Perwakilan Jawa Tengah terdapat 133 (seratus tiga puluh tiga) pegawai auditor, dan sebanyak 77 (tujuh puluh tujuh) pegawai *non* auditor. Beban kerja yang berat dan meningkatnya frekuensi perjalanan dinas, sebagai contoh, bagi banyak karyawan mempersulit mereka untuk memenuhi tanggung jawab kerja dan pribadi (Robbins dan Timothy, 2008:327). Hal lainnya dalam tuntutan kerja yang diberikan kepada auditor berbeda dengan pegawai lainnya, dikarenakan tugas auditor salah satunya melaksanakan pemeriksaan ke beberapa wilayah di Jawa Tengah. Terbagi menjadi 4 (empat) wilayah di seluruh Jawa Tengah. Dalam pemeriksaaan tersebut, mereka dituntut melakukan audit keuangan, audit kinerja, dan audit dengan tujuan tertentu (Semarang.bpk.go.id). Hal tersebut dapat memicu kejenuhan pada auditor dikarenakan tuntutan pekerjaan mereka yang terbagi ke dalam beberapa wilayah dan juga melakukan 3 (tiga) audit secara bersamaan. Pada penelitian Schaufeli et al, 2009 menemukan adanya signifikansi efek kejenuhan pada durasi ketidakhadiran, kejenuhan terkait dengan ketidakhadiran "*involuntary"* dan mengarah ke lebih lamanya ketidakhadiran karena sakit.

Keadilan organisasi merupakan perwujudan seimbangnya keberlangsungan sebuah organisasi. Keadilan yang dirasakan oleh auditor bukan hanya menimbulkan kenyamanan dalam bekerja, namun juga berdampak positif bagi organisasi itu sendiri, dikarenakan semakin merasa adil, maka *job demands* atau tuntutan pekerjaan yang mereka terima bisa teratasi dengan baik, juga menurunkan tingkat kejenuhan.

Kontribusi pada organisasi akan diimbangi dengan "keadilan" yaitu berbagai insentif dan manfaat yang akan diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja (Sani, 2017). Semakin dinilai adil maka berkonsekuensi pada kenyamanan dan kepuasan (Palupi dkk, 2014). Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Retnaningrum dan Musadieq, 2016). Seseorang bekerja bukan hanya untuk mendapatkan gaji semata akan tetapi tentunya juga ingin mendapatkan kepuasan dalam kerja, pada dasarnya individu bekerja akan merasa nyaman apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Hapsari, 2015).

Walau kepuasan setiap individu berbeda-beda, namun kepuasan yang dirasakan dapat mendukung dalam melakukan pekerjaannya, dan juga mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia begitu penting dilaksanakan dengan baik. Sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan dengan baik agar organisasi atau perusahaan tersebut dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Yeni dan Niswati, 2012). Tabel di bawah ini merupakan daftar *research gap* yang ditemukan dalam penelitian terdahulu:

Tabel 1. *Research gap*

Variabel	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Putri&Sintaasih (2018) Srimulyani& Ardhika (2014) Retnaningrum & Mochamad (2016)	Hapsari (2015) Buhali & Meily (2013)
Pengaruh Kejenuhan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Sani (2017) Nagar (2012)	Pangemanan dkk (2017)
Pengaruh Keadilan organisasi Kerja terhadap	Agustina (2017) Supriatna (2018)	Sani (2017)

p-ISSN: 2827 - 8143 e-ISSN : 2827 - 7961

Kepuasan Kerja Pegawai

Melalui tabel *reaserch* gap dan penelitian terdahulu, dapat diketahui hasil dari konflik peran ganda, kejenuhan, keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja terdapat perbedaan pendapat antara signifikan dan tidak signifikan, serta terdapat hubungan secara parsial yang mempengaruhi. Menurut Putri dan Sintaasih (2018) yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah konflik peran ganda dan *job stress*. Menurut Srimulyani dan Ardhika (2014) yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah konflik peran ganda. Sementara Sani (2017) membuktikan yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah kejenuhan. Sedangkan menurut Agustina (2017) kepuasan kerja dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja. Menurut Supriatna (2018) yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah keadilan organisasi, perilaku kepemimpinan, kepercayaan. Sementara Hapsari (2015); Buhali dan Meily (2013) meneliti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Pangemanan dkk. (2017) tidak adanya pengaruh kejenuhan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Sani (2017) meneliti bahwa tidak adanya pengaruh *perceived fairness* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut terdapat perbedaan dalam variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penelitian akan kepuasan kerja pegawai masih menarik untuk diteliti.

2. LANDASAN TEORI

Dewi dan Wulanyani (2017) mengatakan bahwa konflik peran merupakan kondisi dimana terdapat tekanan dua peran yang berasal dari keluarga serta pekerjaan yang dapat menimbulkan kesulitan dalam menjalankan salah satunya yang akan mempengaruhi peran yang lain. Jika semakin besar waktu serta energi yang dicurahkan dalam peran keluarga dan bekerja, maka semakin besar kemungkinan terjadinya konflik, jadi *role conflict* secara umum didefinisikan menjadi kemunculan stimulus dari kedua peran tersebut. Konflik peran terjadi ketika pesan serta petunjuk dari orang lain tentang peran tersebut jelas, akan tetapi berkontradiksi atau saling eksklusif hingga timbul konflik (Griffin dan Moorhead, 2013:181). Studi tentang konflik peran ganda dalam penelitian (Putri dan Sintaasih, 2018; Retnaningrum dan Mochammad, 2016; Srimulyani dan Ardhika, 2014) memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Konflik peran ganda dapat menurunkan kepuasan kerja, sebagai bentuk konflik *inter role*, yaitu saat tekanan peran dari bekerja dan keluarga bertentangan, sehingga partisipasi pada satu tekanan membuatnya tambah sulit untuk berpartisipasi dengan peran yang lainnya.

Kejenuhan adalah suatu gambaran kondisi seseorang yang merasa lelah fisik dan emosional juga jenuh secara mental, yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang melambung yang menyebabkan seseorang merasa terganggu dan terjadi kemerosotan pencapaian prestasi pribadi (Nugroho dkk, 2016). Para pegawai saat ini bekerja lebih keras, jam kerja lebih panjang dan mengalami tingkat stress yang lebih tinggi, jadi tidak mengherankan bahwa para pegawai di organisasi kontemporer mulai kehabisan energi atau dengan kata lain mengalami kejenuhan (Bedawy et al, 2017). Kejenuhan didefinisikan sebagai suatu gambaran kondisi di mana individu merasa lelah secara fisik juga emosional, jenuh secara mental disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang melonjak yang menyebabkan penurunan dalam pencapaian prestasi pribadi. (Nugroho dkk, 2016). Mereka yang menderita kejenuhan cenderung tidak dapat pergi bekerja (Schaufeli et al, 2009). Kejenuhan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Prianto, J.S. & Bachtiar, A.C. 2020; Sani, 2017; Nagar, 2012)

Keadilan organisasi merupakan suatu persepsi pegawai atas keadilan dalam organisasi, meliputi persepsi tentang keputusan dibuat dan terkait dengan distribusi hasil yang telah dicapai organisasi untuk pegawai dan implementasinya terhadap keputusan-keputusan (Supriatna, 2018). Rato, K.W. & Rahmat, A. (2020); Agustina (2017); Supriatna (2018) dalam penelitiannya menemukan hasil Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pendapat lain menyatakan *organizational justice* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* (Sani, 2017). Maka variabel keadilan organisasi harus di teliti ulang oleh peneliti. Berdasarkan temuan-temuan riset tersebut di atas, maka dalam penelitian ini perlu melakukan pengujian kembali dengan objek penelitian yang berbeda dari peneliti terdahulu. Berdasarkan pernyataan di atas, maka disusun hipotesis:

H_1 : Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H_2 : Kejenuhan berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja.

H3 : Keadilan organisasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3. METODE PENELITIAN

Responden di penelitian ini merupakan pegawai unit pemeriksaan yaitu para auditor di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Tengah sebanyak 110 pegawai, yang disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Profil Responden

Profil	Kategori	Presentase
Usia	20-30	10
	31-40	74
	41-50	14
	>50	2
Jenis Kelamin	Pria	86
	Wanita	14
Lama Bekerja	<5	6
	6-10	31
	11-15	57
	>15	6

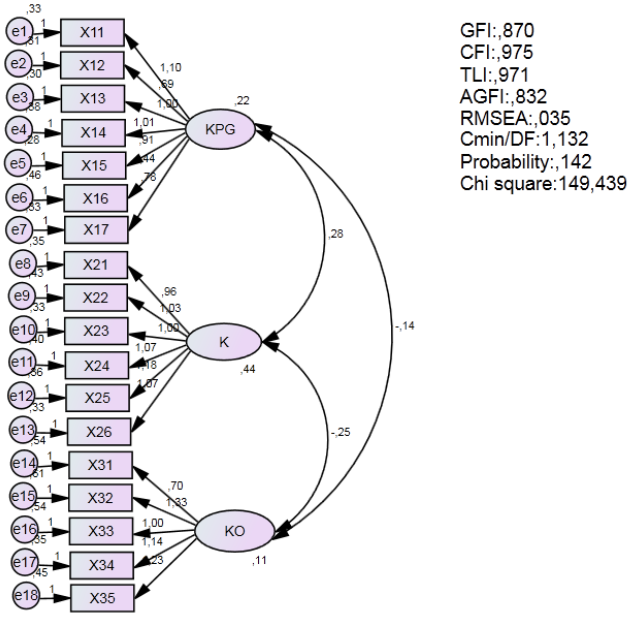
Dalam penelitian ini responden terbanyak adalah pria, pada usia 31-40 tahun, suatu usia yang produktif dan dengan masa kerja terbanyak 11-15 tahun. Sehingga dapat menggambarkan bahwa responden adalah para auditor yang cukup matang dalam pekerjaan mereka. Peneliti menggunakan metode analisis SEM dengan AMOS versi 25.0 dalam mengolah data. Instrumen yang digunakan dalam studi ini untuk variabel kepuasan kerja menggunakan Darmawati dan Mamis (2017) sebanyak 5 item, variabel konflik peran ganda menggunakan instrumen yang digunakan oleh Astuti (2018) sebanyak 7 item, variabel kejenuhan menggunakan instrumen yang digunakan oleh Schaufeli (2003) sebanyak 6 item, dan untuk variabel keadilan organisasi menggunakan instrumen yang digunakan oleh Kristanto (2015) sebanyak 5 item.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji terhadap instrumen yang digunakan dalam studi ini yaitu validitas menghasilkan loading yang semua itemnya valid. Sedangkan reliabilitas variabel juga memberikan hasil yang reliabel, yang berada di atas 0.7. hasil uji asumsi-asumsi dalam SEM juga sudah terpenuhi. Adapun uji validitas dilakukan terhadap variabel eksogen dan endogen. Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk variabel eksogen ditunjukkan dalam Gambar 1 berikut:

CFA Eksogen

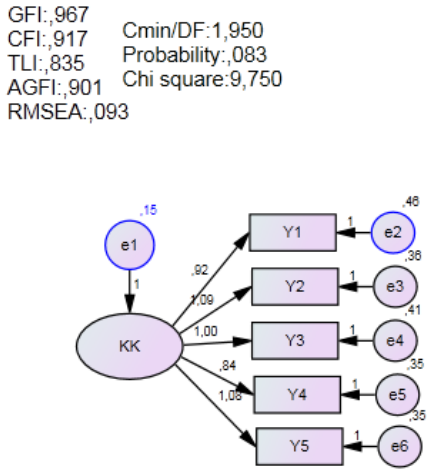
p-ISSN: 2827 - 8143 e-ISSN : 2827 - 7961



Gb. 1 Uji FCA Eksogen

Hasil uji CFA untuk variabel eksogen menunjukkan model yang fit, dengan delapan indikator *goodness of fit* yang menghasilkan nilai yang bagus.

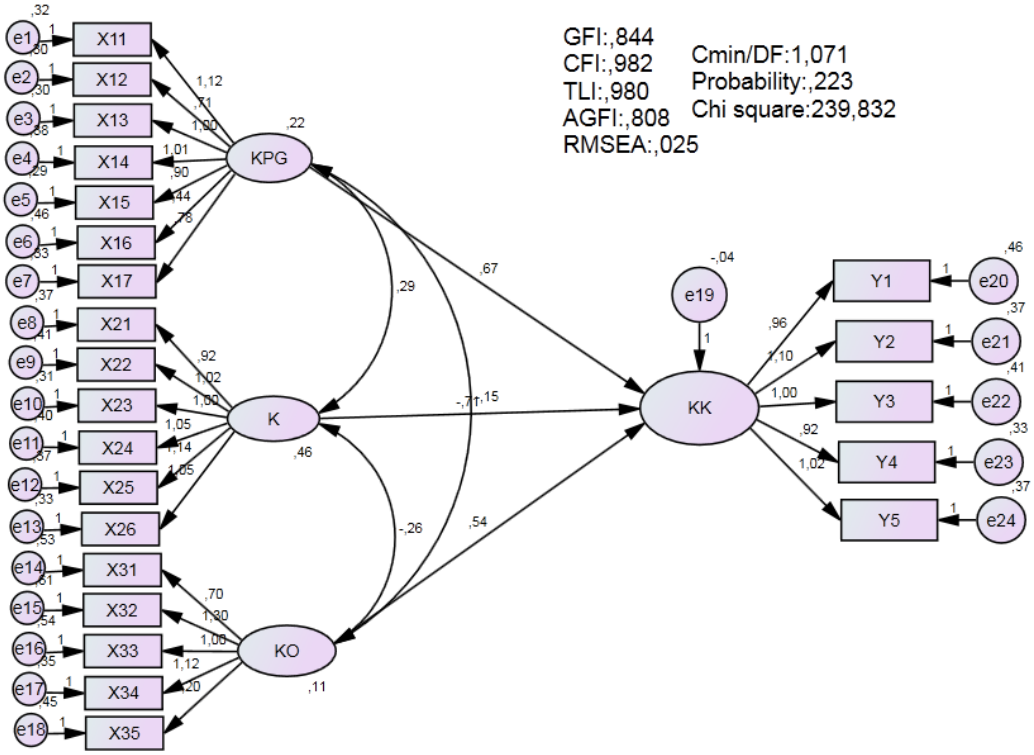
CFA Endogen



Gb. 2 Uji FCA Endogen

Hasil uji CFA untuk variabel endogen menunjukkan model yang fit, dengan delapan indikator *goodness of fit* yang menghasilkan nilai yang bagus.

Model Struktural



Gb. 3 Hasil Model Struktural

Hasil uji model struktural menunjukkan model yang fit, dengan delapan indikator *goodness of fit* yang menghasilkan nilai yang bagus. Demikian juga dalam pengujian ketiga hipotesis dalam studi ini, memberikan hasil bahwa satu hipotesis tidak didukung dan dua hipotesis didukung, seperti di tunjukkan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Estimate	Sign	Keterangan
1	Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja	0.669	0.040	Tidak didukung
2	Kejenuhan berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja	-0.706	0.005	Didukung
3	Keadilan Organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja	0.541	0.048	Didukung

Berdasarkan temuan-temuan studi ini maka dapat dijelaskan hasil uji hipotesis ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja
   Hasil uji hipotesis Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, ditemukan tidak didukung, karena hasil analisis memberikan pengaruh positif. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, ketika seorang auditor menghadapi masalah dalam tugas-tugas pekerjaan yang secara simultan juga menghadapi masalah-masalah yang datangnya dari keluarga mereka, sampai saat ini masih mampu mengatasinya. Bahkan ada kecenderungan bahwa konflik yang mereka hadapi akan semakin meningkatkan semangat mereka untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga mereka merasa puas ketika masalah-masalah tersebut bahkan menjadi pemicu untuk lebih giat dan fokus pada kedua domain secara bersamaan, pekerjaan dan keluarga. Konflik dalam pekerjaan ini masih bersifat fungsional, artinya konflik yang masih bisa meningkatkan kinerja yang berdampak pada kepuasan kerja mereka. Temuan ini berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Dewi & Wulanyani (2017) dan Srimulyani & Ardhika (2014) yang mengatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh Kejenuhan terhadap Kepuasan Kerja
   Hasil uji hipotesis Kejenuhan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, ditemukan didukung. Bahkan pengaruh ini adalah pengaruh yang terkuat untuk meningkatkan kepuasan kerja para

auditor di BPK provinsi Jawa Tengah. Kejenuhan yang tinggi dalam wujud depersonalisasi, yaitu mereka merasa kurang bisa menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan kliennya. Hal lain yang membuat kejenuhan adalah hilangnya prestasi pribadi yaitu merasa berkurangnya produktivitas kerja mereka. Kondisi-kondisi ini akan menurunkan kepuasan kerja mereka. Studi ini mendukung penelitian-penelitian yang dilakukan Prianto, J.S. & Bachtiar, A.C. (2020), Sani (2017) dan Nagar (2012) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa Kejenuhan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
   Hasil uji jipotesis Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, ditemukan didukung. Faktor Keadilan organisasi juga menjadi faktor yang tidak kalah penting untuk dipertimbangkan oleh pihak manajemen, karena akan mampu meningkatkan kepuasan kerja para auditor di BPK provinsi Jawa Tengah. Keadilan organisasi di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) provinsi Jawa Tengah dapat diwujudkan dalam bentuk adanya perlakuan atasan yang baik pada para bawahan, atasan juga selalu terbuka dalam berkomunikasi, dan pelaksanaan peraturan dan kebijakan yang sudah sesuai. Kondisi-kondisi ini sangat mendukung terciptanya keadilan organisasi, yang pada akhirnya akan mampu menciptakan kepuasan kerja para auditor yang membuat mereka nyaman dengan pekerjaan mereka, termasuk nyaman di tempat kerjanya. Temuan studi ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rato, K.W. & Rahmat, A. (2020); Agustina (2017); Supriatna (2018) yang dalam penelitiannya menemukan hasil Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Studi dengan tujuan menjelaskan bagaimana kepuasan kerja para Auditor di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Tengah menghasilkan beberapa temuan yaitu:

1. Tiga hipotesis yang diajukan dalam studi ini, ada satu hipotesis yang tidak didukung, sedangkan dua hipotesis yang lain didukung.
2. Kejenuhan kerja menjadi faktor terbesar pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja para Auditor. Kejenuhan yang tinggi dalam wujud depersonalisasi, yaitu mereka merasa kurang bisa menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan kliennya. Hal lain yang membuat kejenuhan adalah hilangnya prestasi pribadi yaitu merasa berkurangnya produktivitas kerja mereka. Kondisi-kondisi ini akan menurunkan kepuasan kerja mereka.
3. Keadilan Organisasi nampaknya juga menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan oleh pihak manajemen untuk bisa menciptakan kepuasan kerja para auditor di BPK. Keadilan dapat diwujudkan dalam bentuk adanya perlakuan atasan yang baik pada para bawahan, atasan juga selalu terbuka dalam berkomunikasi, dan pelaksanaan peraturan dan kebijakan yang sudah sesuai. Kondisi-kondisi ini sangat mendukung terciptanya keadilan organisasi di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) provinsi Jawa Tengah, yang pada akhirnya akan mampu menciptakan kepuasan kerja para auditor yang membuat mereka nyaman dengan pekerjaan mereka, termasuk nyaman di tempat kerjanya.
4. Konflik peran ganda ditemukan tidak didukung dalam studi ini. Hal ini karena konflik peran ganda bagi para auditor BPK nampaknya masih mampu dikendalikan, bahkan masih bisa meningkatkan kepuasan kerja mereka, karena konflik ini masih bersifat fungsional, khususnya konflik di pekerjaan/tugas-tugas mereka sebagai auditor.
5. Ada beberapa saran yang bisa dilakukan pihak manajemen, diantaranya yaitu:
   - Untuk lebih menurunkan tingkat kejenuhan kerja maka pihak manajemen sebaiknya selalu rutin untuk menjaga kestabilan emosi para auditor, khususnya ketika mereka menghadapi tugas-tugas yang memiliki potensi menimbulkan depresi. Disamping itu juga perlu dijaga tentang kelelahan fisik dan psikisnya dalam tugas pekerjaannya, karena memang beban para auditor sangat rawan dengan kondisi-kondisi ini.
   - Hal yang tidak kalah penting adalah untuk menjaga keadilan organisasi, khususnya dalam masalah penggajian mereka yang masih dirasakan kurang sesuai bagi para auditor.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Nella. 2017. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Karyawan Kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis.* Vol. 1, 365-375.

As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri.* Edisi Keempat. Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Bedawy, Randa E et al. 2017. The Role of Training, Democratization, and Self-Actualization in Addressing Employee Burnout. *Journal International Business Research.* Vol. 10, No. 8, 93-105.

Buhali, Giovanny A dan Meily Margaretha. 2013. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen.* Vol.13, No.1, 15-34.

Dewi, Nyoman Ayu Trisa Mustika dan Ni Made Swasti Wulanyani. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan Bank di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 4, No. 2, 399-412.

Griffin, Ricky M dan Moorhead G. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi.* Edisi Kesembilan. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Hapsari, Ratna M. 2015. Kontribusi *Work-Family Conflict* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi.* Vol. 8, No.2, 119-127.

Kristanto, Harris. 2015. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.* Vol. 17, No. 1, 86- 98.

Nugroho, Hendrarto R, dkk. 2016. Pengaruh *Job Burnout* dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Junral Administrasi Bisnis.* Vol. 37, No.2, 173-182.

Pangemanan, Friane Livi, dkk. 2017. Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis.* Vol 5. No. 3, 1-8.

Prianto, J.S. & Bachtiar, A.C. 2020. Hubungan Kejenuhan (Burnout) dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Direktorat Perpustakaan Universitas Islaam Indonesia. *FIHRIS: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Vol. 15, No. 2, Juli-Desember, 131-144.

Putri, Diah Indira Maha dan Desak Ketut Sntaasih. 2018. The Role of Job Stress in Mediating the Influence of Work-Family Conflicts on Job Satisfaction in Woman Employees. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.* Vol.5, No.1, 72-83.

Rato, K.W. & Rahmat, A. 2020. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Aksara*. Vol. 06, No. 03, 295-306.

Retnaningrum, Anandyas Khoirunnisa dan Mochammad Al Musadieq. 2016. Pengaruh *Work- Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis.* Vol.36, No.1, 72-81.