

Pengaruh Budaya Organisasi, Stres kerja dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur

Kristo Tamba¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan, secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja, serta menganalisis variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan menyebarkan kuesioner. 228 sampel yang digunakan dibagi menjadi empat bagian sesuai dengan jumlah kompi yang ada, masing-masing 57 orang di tiap kompi. Analisis dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan, secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun variabel yang memiliki kontribusi terbesar terhadap kepuasan kerja adalah pelaksanaan program kesejahteraan.

Kata kunci : budaya organisasi; stres kerja; pelaksanaan program kesejahteraan; dan kepuasan kerja

Abstract

The purpose of this research was to analyze the influence of organizational culture, job stress and welfare program implementation, partially and simultaneously on job satisfaction and also to analyze the biggest contributing variable on job satisfaction of the personels of Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. This research use quantitative approach with survey method, by spreading questionnaire. 228 samples that used splitted into 4 parts accordance to the number of existing company, as many 57 people on each company. Analyzed done by use multiple regression linear methods. The result showed that organizational culture, job stress, and welfare program implementation, partially and simultaneously, has significant influence on job satisfaction. And the variable that has biggest contribution on job satisfaction was welfare program implementation.

Keywords: *organizational culture; job stress; welfare program implementation; and job satisfaction*

1 Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, Jalan Tirtayasa Raya No.6, Kebayoran Baru, RT.9/RW.4, Melawai, RT.9/RW.4, Melawai, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12160, email: kris.tambs@gmail.com

Pendahuluan

Polri, sebagai sebuah institusi yang memiliki banyak anggota atau pegawai di dalamnya, tentu faktor sumber daya manusia tersebut adalah salah satu faktor penting dalam menunjang aktivitas dan kinerja organisasi tersebut. Banyaknya organisasi yang gagal tidak terlepas dari ketidakefektifan dalam mengelola sumber daya manusia, apa pun jenis sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lain.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi, termasuk di Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik akan sangat membantu organisasi dalam mencapai targetnya. Cara menaikkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai tersebut. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, salah satunya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007). Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu stres kerja. Quick dan Quick (1984) dalam Dhania (2010) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun), dan yang ke dua Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).

Lebih lanjut Eustress dapat memunculkan suatu kondisi kepuasan dalam pekerjaannya. Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelaksanaan program kesejahteraan. Program kesejahteraan pegawai adalah bentuk dan jenis kesejahteraan yang dapat di berikan kepada pegawai adalah: gaji, tunjangan, dan insentif atau bonus. Selain program kesejahteraan berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan ini dapat berupa: tunjangan keluarga, tunjangan dan sebagainya, yang semuanya dapat menambah penghasilan pegawai (Panggabean, 2004).

Berdasarkan uraian di atas, dapat diperoleh gambaran tentang pentingnya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para anggota Polri. Hal ini bertujuan agar Polri dapat melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, sesuai yang diamanatkan oleh Undang-undang No. 2 Tahun 2002, secara optimal. Salah satu unit khusus yang ada di lingkungan Polri adalah Brigade Mobil (Brimob), yang merupakan unit tertua di dalam Polri karena mengawali pembentukan Kepolisian Indonesia pada tahun 1945.

Mengingat keberadaannya sebagai sebuah satuan elit di lingkungan Polri dengan tugas yang berat, maka tuntutan akan kinerja yang baik tentu menjadi penting bagi para anggota Brimob. Dan salah satu cara untuk mewujudkan kinerja yang baik tersebut adalah dengan meningkatkan kepuasan bagi para anggota Brimob dalam bekerja. Dalam kenyataannya, saat ini Brimob dianggap sedang mengalami fase stagnasi dan ketidakjelasan arah pengembangan organisasi. Hal ini tercermin dari ketidakfokusan pimpinan Polri terkait dengan pembangunan institusi Brimob sebagai satuan elit Polri.

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Brimob Polda Jawa Timur, khususnya pada anggota Detasemen A Pelopor. Alasan pengambilan obyek penelitian pada Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim adalah karena belum ditemukan penelitian tentang kepuasan kerja anggota pada Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim, baik yang menggunakan metode kualitatif maupun penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan penulis, beberapa anggota yang diwawancarai, mengeluhkan adanya ketidakjelasan dalam penugasan anggota dalam penanganan masalah tertentu. Hal ini terjadi misalnya dalam penanganan unjuk rasa oleh kelompok masyarakat tertentu.

Seringkali pasukan Brimob sudah diturunkan sejak awal, bahkan sebelum unjuk rasa itu sendiri dimulai. Padahal, sebagai anggota satuan elit, para anggota Brimob merasa seharusnya diturunkan terakhir kali, yaitu pada saat unjuk rasa tersebut telah mengarah pada aksi anarkis. Kondisi ini, selain menggambarkan budaya organisasi yang kurang baik dari Satbrimob, juga dapat memicu timbulnya stres pada para anggota Brimob tersebut, karena ketidakjelasan peran dan fungsi mereka dalam bertugas. Mereka yang terlatih untuk menangani situasi-situasi yang membutuhkan penanganan khusus, ternyata juga ditugaskan untuk menangani situasi yang sebenarnya cukup ditangani oleh satuan lain di kepolisian.

Masalah lain yang banyak dikeluhkan oleh anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim adalah terkait kesejahteraan. Masalah kesejahteraan menjadi problem laten bagi anggota Polri di lingkungan Brimob. Belum lagi anggota Brimob dihadapkan pada realitas bahwa kesatuan tersebut sangat jauh dari akses ekonomi. Terlebih anggota Brimob juga dipisahkan dari unit lainnya dan jauh dari pusat kota.

Hal ini makin membuat frustrasi anggota Brimob disebabkan oleh keterbatasan-keterbatasan. Gambaran permasalahan seperti hasil studi awal pada anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim di atas menunjukkan adanya potensi ketidakpuasan kerja dari para anggota Brimob terkait dengan budaya organisasi, stres kerja dan program kesejahteraan. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim.

Kajian Teoritik

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Rogga (2001), budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebenarnya antar budaya perusahaan dengan kepuasan pegawai terhadap hubungan, dimana budaya (culture) dikatakan memberi pedoman seorang pegawai bagaimana dia mempersepsikan karakteristik budaya suatu organisasi, nilai yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasan. Dengan demikian pegawai tersebut akan merasa bahagia dan puas setelah melakukan dan saat melakukan pekerjaannya tersebut.

Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2004) melalui pendekatan organisasional bahwa sumber-sumber stres kerja yang disebabkan akibat adanya aktivitas organisasi yang ingin mencapai sasaran dan tujuan sesuai

ketetapan dengan mengerahkan segala tenaga, kemampuan dan waktu pegawai, situasi demikian akan menimbulkan stres pada pegawai sehingga tidak mendatangkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan (Leila, 2002).

Hubungan Program Kesejahteraan Dengan Kepuasan Kerja

Program kesejahteraan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada pegawai baik dapat dinilai dengan uang maupun tidak dapat dinilai dengan uang. Disebut kompensasi tidak langsung karena tidak berhubungan langsung dengan prestasi kerja, melainkan biasanya diselenggarakan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Program kesejahteraan pegawai (*employee benefit*) biasa juga disebut juga dengan kompensasi pelengkap, gaji tersembunyi (*fringe benefit*), pelayanan pegawai atau jaminan sosial (Hasibuan 2007). Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000).

State of Art Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini digunakan dua skripsi dan 5 jurnal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti:

Tabel 1 State of Art Penelitian Sebelumnya

Nama (Tahun)	Obyek	Jenis & Metode	Teknik Analisis	Hasil
Soedjono (2005)	Pegawai terminal penumpang umum di Surabaya	Kuantitatif; metode survei	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
H. Teman Koesmono (2005)	Pegawai sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur	Kuantitatif; metode survei	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Dhini Rama Dhania (2010)	Pegawai medical representatif di Kudus	Kuantitatif; metode survei	Multiple Linier Regression	Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Indraswari & Djastuti (2011)	Pegawai Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang	Kuantitatif; metode survei	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Budaya organisasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja
Khanita Fitri Antika (2011)	Guru SMK Negeri 4 Medan	Kuantitatif; metode survei	Multiple Linier Regression	Program kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Wahyu Dwi Haryanto (2014)	Perawat RSUD Kota Semarang	Kuantitatif; metode survei	Multiple Linier Regression	Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Tukimin (2014)	Pegawai Dinas Pertanian Sumatera Utara	Kuantitatif; metode survei	Simple Linier Regression	Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Sumber: diolah dari penelitian sebelumnya

Permasalahan dan Gap Analysis

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh dari budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Selain itu sesuai dengan hasil penelitian terdahulu diajukan, maka juga akan diukur konsistensi hubungan antar variabel dari hasil penelitian terdahulu bila diterapkan pada obyek penelitian ini. Oleh karenanya diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Diduga budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim
- H₂ : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim
- H₃ : Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim
- H₄ : Diduga pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim
- H₅ : Diduga pelaksanaan program kesejahteraan merupakan variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim

Metode Penelitian

Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Suatu pernyataan/pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban, dimana masing-masing: sangat setuju diberi angka 4, setuju 3, kurang setuju 2, dan tidak setuju 1 (Sugiyono, 2010). Untuk mendapatkan data kuantitatif yang dibutuhkan, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei.

Dari data, fakta atau informasi yang diperoleh melalui survei itu kemudian dapat dilihat kondisi masing-masing variabel yang diteliti sehingga memungkinkan untuk diketahui hubungan antara setiap variabel, yang dalam konteks penelitian ini budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Survei dilakukan untuk melihat kondisi masing-masing variabel yang diteliti, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Variabel bebas/eksogen (X), yaitu:

a. Budaya Organisasi (X_1)

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 (Robbins, 2006). Variabel ini diukur berdasarkan indikator: *innovation and risk taking* (inovasi dan mengambil resiko), *attention to detail* (perhatian kepada detail), *outcome Orientation* (orientasi hasil), *people Orientation* (orientasi manusia), *team Orientation* (orientasi tim), *agressiveness* (agresivitas) dan *stability* (stabilitas).

b. Stres Kerja (X_2)

Stres merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins dan Judge, 2008). Variabel ini diukur berdasarkan indikator: konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan

c. Pelaksanaan Program Kesejahteraan (X_3)

Program kesejahteraan pegawai adalah bentuk dan jenis Kesejahteraan yang dapat di berikan kepada pegawai adalah: gaji, tunjangan, dan insentif atau bonus. Selain program kesejahteraan berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan ini dapat berupa: tunjangan keluarga, tunjangan dan sebagainya, yang semuanya dapat menambah penghasilan pegawai (Panggabean, 2004). Variabel ini diukur berdasarkan indikator: ekonomis, fasilitas dan pelayanan

Variabel terikat/endogen (Y), yaitu kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang yang baik terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Mathis dan Jackson, 2005). Variabel ini diukur berdasarkan indikator: kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik dan kepuasan umum.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim yang berjumlah 535 personel. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut: (Umar, 2003), dan berdasarkan rumus tersebut, maka dapat ditentukan jumlah sampel sebesar 228,88. Sampel penelitian 228,88 ini dibulatkan menjadi 228 anggota agar tepat dibagi 4 sesuai dengan jumlah kompi yang ada. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *random sampling*.

Cara pengambilan sampel dengan sistem acak, yaitu dalam penentuan sampel, peneliti tidak memilih responden yang didasarkan pada pilihan peneliti melainkan melalui pengambilan undian secara acak. Jumlah sampel tersebut kemudian disebar secara acak/*random* pada 4 kompi yang ada sehingga masing-masing kompi diambil sebanyak 57 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden yang merupakan anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Sebagai alat pengumpulan data, maka jawaban dalam kuesioner penelitian ini disusun dalam skala likert. Skala likert dalam penelitian ini merupakan sejumlah pertanyaan evaluatif yang direspon berdasarkan rentang skala 1-5 sebagai berikut:

Tabel 2 Skor Jawaban Kuesioner

Jawaban	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2010), diolah

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Validitas Penelitian

Uji coba instrumen yang digunakan teknik uji coba validitas internal dengan korelasi *product moment* dari Pearson. Pengujian dikatakan valid jika korelasinya sig ($p\text{-value} < 0,05$) atau nilai $r > r$ kritis yang berarti ada korelasi antara item dengan total skornya (Ghozali, 2012).

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak jumlah sampel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba atas butir-butir pernyataan dalam kuesioner untuk melihat kevalidannya. Sebanyak 11 butir pernyataan variabel budaya organisasi (X1), 17 butir pernyataan variabel stres kerja (X2), 12 butir pernyataan variabel pelaksanaan program kesejahteraan (X3) dan 20 butir pernyataan variabel kepuasan kerja (Y) diujicobakan kepada 50 orang (responden) anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Dari hasil uji validitas atas jawaban responden terhadap kuesioner yang diujicobakan terhadap 50 orang responden tersebut.

Diketahui bahwa setelah dibandingkan dengan angka kritis sebesar 0,279 yang merupakan angka kritis pada derajat kebebasan 50 dan tingkat signifikansi 5% ternyata koefisien korelasi dari seluruh item pertanyaan dengan total skornya tersebut nilainya lebih besar dari nilai angka kritis dan mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara external dan internal. Secara external, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya.

Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Siregar, 2013). Dalam penelitian ini uji realibilitas diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach's alpha*). Suatu item pengukuran dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha (*Cronbach's alpha*) lebih besar dari 0,60. Dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Karena dari masing-masing variabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan handal (*reliabel*) untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Dimana: Y: kepuasan kerja; X_1 : budaya organisasi; X_2 : stres kerja; X_3 : pelaksanaan program kesejahteraan; β_0 : konstanta/Intersep; $\beta_{1,2,3}$: koefisien regresi; e: *estimate of error* dari masing-masing variabel.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Ghozali (2012) menyatakan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi berganda ini akan menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terikat kepuasan

kerja (Y) mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel bebas budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua cara, yaitu uji F dan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama atau simultan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). H_0 diterima apabila nilai probabilitas signifikansi \geq nilai α 0,05 dan H_0 ditolak apabila nilai probabilitas signifikansi $<$ nilai α 0,05.

Sedangkan uji t (parsial) dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh artinya variabel bebas budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). H_0 diterima apabila nilai probabilitas signifikansi \geq nilai α 0,05 dan H_0 ditolak apabila nilai probabilitas signifikansi $<$ nilai α 0,05.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Pada variabel budaya organisasi (X_1) dari 11 indikator yang digunakan terdapat 1 indikator yang termasuk kategori kurang baik, 3 indikator termasuk kategori baik dan 7 indikator lainnya termasuk kategori sangat baik. Pada variabel stres kerja (X_2) dari 17 indikator yang digunakan terdapat 7 indikator yang termasuk kategori sedang dan 10 indikator lainnya termasuk kategori tinggi.

Pada variabel pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) dari 12 indikator yang digunakan terdapat 1 indikator yang termasuk kategori sangat baik, 7 indikator termasuk kategori baik dan 4 indikator lainnya termasuk kategori kurang baik. Dan pada variabel kepuasan kerja (Y) dari 20 indikator yang digunakan terdapat 3 indikator yang termasuk kategori sedang dan 17 indikator lainnya termasuk kategori tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikansi dari data jawaban responden sebesar 0,097. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,097 > 0,05$), maka hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal sehingga data memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3 Hasil Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		228
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,37546832
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,066
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		1,230
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil pengolahan data

Uji Multikolinearitas

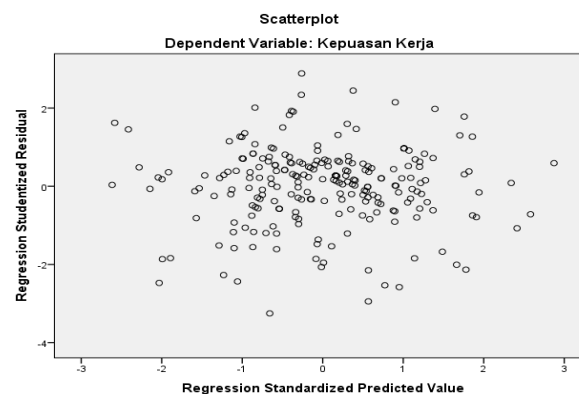
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X_1)	0,880	1,137
Stres Kerja (X_2)	0,835	1,198
Pelaksanaan Program Kesejahteraan (X_3)	0,845	1,183

Sumber: hasil pengolahan data

Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF dibawah 10. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa semua variabel memiliki nilai Tolerance berada dibawah 1 dan nilai VIF dibawah angka 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada multikolinearitas.

a. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil pengolahan data

Gambar 3 Grafik Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Dengan melihat grafik *scatterplot* pada *output* yang dihasilkan, Dari grafik *scatterplot*, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y dengan tidak membentuk satu pola yang jelas. Dari pengamatan pada grafik di atas maka disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena polanya yang acak dan tidak jelas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Persamaan regresi dikatakan memenuhi syarat autokorelasi jika nilai $du < d < 4-du$.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 ^a	,531	,525	,37797	1,868

a. Predictors: (Constant), Pelaksanaan Program Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,787. Nilai dw (*Durbin Watson*) dengan $\alpha = 5\%$, untuk $n = 228$ dengan $k = 3$ diperoleh $dl = 1,738$ dan $du = 1,799$. Persamaan regresi dikatakan memenuhi syarat autokorelasi jika $du < d < 4-du$, dan hasil autokorelasi penelitian ini menjadi $1,799 < 1,868 < 2,201$. Sehingga dapat disimpulkan model regresi penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,376	,240		1,562	,120
Budaya Organisasi	,253	,057	,215	4,404	,000
Stres Kerja	,099	,039	,128	2,548	,012
Pelaksanaan Program Kesejahteraan	,529	,046	,577	11,600	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel hasil perhitungan analisis regresi diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,376 + 0,253X_1 + 0,099X_2 + 0,529X_3 + e_i$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disampaikan penjelasan bahwa nilai konstanta (β_0) sebesar 0,376 menunjukkan besarnya variabel terikat kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,376 apabila tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3). $\beta_1 = 0,253$ menunjukkan nilai pengaruh dari variabel budaya organisasi adalah positif sebesar 0,253 satuan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,253 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap). $\beta_2 = 0,099$ menunjukkan nilai pengaruh dari variabel stres kerja adalah positif sebesar 0,099 satuan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan stres kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,099 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap). Sedangkan $\beta_3 = 0,529$ menunjukkan nilai pengaruh dari variabel pelaksanaan program kesejahteraan adalah positif sebesar 0,529 satuan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,529 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 5 menunjukkan R^2 sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal menunjukkan bahwa pada persamaan regresi tersebut, variabel bebas budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) secara bersama-sama berkontribusi sebesar 0,531 atau 53,1% terhadap variasi dari variabel terikat kepuasan kerja (Y), sedangkan sisanya (46,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model tersebut.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Secara Silmutan)

Tabel 7 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36,287	3	12,096	84,664	.000 ^b
Residual	32,002	224	,143		
Total	68,288	227			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelaksanaan Program Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Stres Kerja

Sumber: hasil pengolahan data

Dari hasil di atas diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t	Sig.
Budaya Organisasi (X_1)	4,404	0,000
Stres Kerja (X_2)	2,548	0,012
Pelaksanaan Program Kesejahteraan (X_3)	11,600	0,000

Sumber: hasil pengolahan data

Dari hasil perhitungan di atas dapat disampaikan penjelasan bahwa koefisien budaya organisasi memiliki nilai positif sebesar 4,404 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien stres kerja memiliki nilai positif sebesar 2,548 dengan tingkat signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan koefisien pelaksanaan program kesejahteraan memiliki nilai positif sebesar 11,600 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil uji t juga diketahui bahwa variabel pelaksanaan program kesejahteraan merupakan variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan thitung variabel berkontribusi paling besar sebesar 11,600 lebih besar dari thitung dua variabel lainnya, yaitu budaya organisasi (4,404) dan stres kerja (2,548). Dari hasil tersebut juga dapat disampaikan urutan variabel berdasarkan tingkat pengaruhnya terhadap keputusan pembelian sebagai berikut: (1) Pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) dengan nilai thitung = 11,600 dan tingkat signifikansi = 0,000; (2) Budaya organisasi (X_1) dengan nilai thitung = 4,404 dan tingkat signifikansi = 0,000; (3) Stres kerja (X_2) dengan nilai thitung = 2,548 dan tingkat signifikansi = 0,012

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Program Kesejahteraan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai signifikansi (α) F yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim dinyatakan diterima.

Hasil pengujian hipotesis tersebut didukung dengan hasil analisis koefisien determinasi berganda yang menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal menunjukkan bahwa pada dalam persamaan regresi penelitian ini, budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan secara bersama-sama berkontribusi sebesar 0,531 atau 53,1% terhadap variasi dari variabel terikat kepuasan kerja, sedangkan sisanya (46,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model tersebut. Artinya ketiga variabel bebas yang diteliti, yaitu budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan secara simultan memang memiliki kontribusi yang cukup besar (lebih dari 50%) terhadap perubahan dari kepuasan kerja.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti, yaitu budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan, masing-masing diperoleh skor penilaian yang cukup tinggi dari jawaban para responden. Skor penilaian tertinggi diperoleh pada budaya organisasi sedangkan yang terendah adalah pada stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki penilaian yang baik atas budaya organisasi dan memiliki penilaian tidak terlalu tinggi pada stres kerja. Kondisi ini kemudian dapat membentuk tingkat kepuasan mereka atas pekerjaannya, yang dibuktikan dengan penilaian responden atas variabel kepuasan kerja yang juga memiliki skor penilaian yang termasuk kategori puas.

Hasil ini juga mendukung hasil penelitian Soedjono (2005) dan Koesmono (2005) serta Meyta Indraswari dan Indi Djastuti (2011), yang dalam penelitiannya juga menemukan hasil yang sama, yaitu adanya pengaruh yang positif signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang dibentuk oleh nilai-nilai inovasi, perhatian terhadap detail, tim, hasil, individu, agresivitas dan stabilitas dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai, baik dalam penelitian ini maupun penelitian-penelitian sebelumnya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah pengaruh positif dibuktikan dengan nilai signifikansi (α) t yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) dan thitung sebesar 4,404. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim dinyatakan diterima.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Soedjono (2005) dan Koesmono (2005) serta Meyta Indraswari dan Indi Djastuti (2011), yang dalam penelitiannya juga menemukan hasil yang sama, yaitu adanya pengaruh yang positif signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang dibentuk oleh nilai-nilai inovasi, perhatian terhadap detail, tim, hasil, individu, agresivitas dan stabilitas dapat menimbulkan kepuasan kerja anggota, baik dalam penelitian ini maupun penelitian-penelitian sebelumnya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah pengaruh positif dibuktikan dengan nilai signifikansi (α) t yang lebih kecil dari 5% ($0,012 < 0,05$) dan thitung sebesar 2,548. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3

yang menyatakan bahwa diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim dinyatakan diterima.

Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Dhini Rama Dhanita (2010), yang dalam penelitiannya tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga berbeda dari dua penelitian yang lain, yaitu penelitian Wahyu Dwi Haryanto (2014) dan Tukimin (2014). Dalam kedua penelitian tersebut, adanya pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja memang konsisten dengan hasil penelitian ini. Namun bila dalam kedua penelitian tersebut stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini, stres kerja justru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah pengaruh positif dibuktikan dengan nilai signifikansi (α) t yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) dan thitung sebesar 11,600. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa diduga pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim dinyatakan diterima.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Khania Fitri Antika (2011), yang dalam penelitiannya tidak menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan dari pelaksanaan program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja. Setiap manusia yang bekerja tidak hanya cukup dipenuhi kebutuhannya dengan upah dan gaji namun dibutuhkan pemenuhan akan program kesejahteraan agar kepuasan kerja pegawai meningkat. Selain itu agar tercipta kepuasan kerja yang baik juga dibutuhkan pandangan yang baik akan karakteristik pekerjaannya karena semakin baik pandangan pegawai terhadap pekerjaannya akan membuat hasil pekerjaan yang dilakukan akan semakin maksimal dalam kaitannya mencapai tujuan organisasi.

Variabel Yang Berkontribusi Paling Besar Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan merupakan variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan thitung variabel berkontribusi paling besar sebesar 11,600 lebih besar dari thitung dua variabel lainnya, yaitu budaya organisasi (4,404) dan stres kerja (2,548). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 5 yang menyatakan bahwa diduga pelaksanaan program kesejahteraan merupakan variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins (2006:178), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa para anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim, sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner, secara umum merasa program kesejahteraan yang dilaksanakan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan mereka telah dapat memenuhi kebutuhan mereka sehingga secara umum mereka merasa puas dengan pekerjaannya.

Simpulan

Budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan secara bersama-sama memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap perubahan kepuasan kerja para anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim.

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Hal ini berarti bahwa tingkat stres yang tinggi justru akan meningkatkan kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim.

Pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim.

Pelaksanaan program kesejahteraan merupakan variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim bila dibandingkan dengan budaya organisasi dan stres kerja.

Daftar Pustaka

- Antika, K.F. 2011. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (Program Kesejahteraan) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Medan. Skripsi. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Volume I, No 1, Desember 2010. Hal. 15-23
- Ghozali, I. 2012. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS ver 20.0*. Semarang: BP UNDIP.
- Haryanto, W.D. 2014. Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indraswari, M. dan Djastuti, I. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Koesmono, H.T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, September 2005. Hal. 171-188
- Leila, G. 2002. *Stress dan Kepuasan Kerja*. diunduh 8 Juni 2016, <http://library.usu.ac.id/download/fk/psikologi-Gustiarti.pdf>
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H.. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A.. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogga, K.L. 2001. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Siregar, S. 2013. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian (Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17)*. Yogyakarta: BPFE.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1, Maret 2005. Hal. 22- 47
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tukimin. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara*. Kultura. Volume : 15 No. 1 Juni 2014. Hal. 4184-4384
- Umar, H. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.