

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA SUPER DAZZEL CABANG YOGYAKARTA

Wuri Pawestri¹, Muhammad Robi Nurwahyudi², Zaenab Alboneh³

¹²³STIE Widya Wiwaha
wuripawestri1998@gmail.com¹

Abstract

Job satisfaction is a condition where employees feel satisfied with their work. People who express high satisfaction in their work tend to be more productive. The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, locus of control and job stress on job satisfaction. This research was conducted on 40 respondents at Super Dazzel Yogyakarta Branch. The method used in this research is quantitative with classical assumption test and multiple linear regression analysis, namely between organizational culture variables (X_1), locus of control (X_2), and job stress (X_3) on job satisfaction (Y), F test (simultaneous), t -test (partial) in order to determine how much influence locus of control organizational culture and job stress have on employee job satisfaction at Super Dazzel Yogyakarta Branch. Based on the results in this study, in general, organizational culture, locus of control and job stress have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Organizational Culture, Locus Of Control, Job Stress, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Di era yang dipenuhi dengan persaingan yang semakin ketat, tidak hanya produksi dan pemasaran saja yang menjadi hal terpenting bagi sebuah perusahaan. Namun, sumber daya manusia juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lalu bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kerja yang optimal melalui kepuasan kerja. Membahas tentang kepuasan kerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seseorang. Mengingat permasalahan kepuasan kerja karyawan sangat kompleks-s, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Menurut Shirly (2018) kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang ditunjukkan melalui rasa senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan. Perilaku ini biasa dicerminkan oleh suatu sikap disiplin, moral dalam bekerja dan prestasi dalam pencapaian hasil kerja. Seseorang yang memiliki kepuasan tinggi terhadap suatu pekerjaan akan menghasilkan perilaku-perilaku positif terutama untuk mencapai suatu

pekerjaannya. Maka dari itu hal ini dapat diartikan bahwasanya karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mampu mendorong seseorang untuk mencapai hasil kerja/kinerja yang baik. Saat bekerja, tidak menutup kemungkinan karyawan mendapatkan permasalahan dan kesulitan kerja. Ketika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang berujung pada produktivitas perusahaan menurun. Luthans (2006:246) mengemukakan bahwa kepuasan lebih mempengaruhi kinerja daripada kinerja mempengaruhi kepuasan sehingga pada penelitian ini variabel Standar kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan, namun perusahaan juga harus memperhatikan apa yang membuat karyawan dapat bertahan dan nyaman dengan kondisi dan lingkungan kerjanya.

Perusahaan yang menyadari pentingnya memelihara kinerja karyawan akan selalu mewaspadai faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Falikhatun (2003:264) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi - kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, stres kerja, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*.

Budaya yang kuat akan menunjukkan bahwa anggotanya sangat selaras dengan tujuan organisasi. Penyelarasan tujuan menciptakan keterikatan, loyalitas, dan komitmen organisasi, yang selanjutnya mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. (Robbins, 2002:284). Banyak karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, tetapi tidak menyukai birokrasi organisasional tempat mereka bekerja, atau staf teknis yang tidak puas dengan pekerjaannya tetapi tetap menjalankan visi perusahaan (Luthans, 2006:248). Di tempat kerja saat ini, peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan untuk kepuasan kerja tampaknya semakin penting.

Setiap orang memiliki keyakinan dan pendapat tentang segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan ini disebut titik kendali, menurut Rotter (1966) dalam Ayudiati (2010), titik kendali adalah "keyakinan umum bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan nasibnya sendiri", yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan nasibnya sendiri. Penelitian oleh Fadhilah (2010) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai judul "Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta". Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta?
- 2) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta?

- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Super Dazeel Cabang Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Super Dazeel Cabang Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya organisasi

Budaya Organisasi Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dimiliki bersama oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2008), budaya organisasi adalah persepsi umum anggota organisasi. Oleh karena itu, individu dari latar belakang atau level yang berbeda dalam suatu organisasi diharapkan memahami budaya organisasi dengan cara yang sama.

Hofstede (1986, dalam Koesmono, 2005) memandang budaya sebagai berbagai interaksi yang mempengaruhi karakteristik kebiasaan masyarakat di lingkungan. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka harus diciptakan, dipelihara, dan ditingkatkan dan diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi (Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2007). Melalui sosialisasi ini, karyawan belajar tentang tujuan, strategi, nilai, dan standar perilaku organisasi, serta informasi terkait pekerjaan. Mangkunegara (2005:113) mengemukakan pandangan yang sama, ia menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai dan norma yang dibentuk dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan diilhami oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaannya, sebagai cara yang benar untuk dipahami, dipikirkan, dan dirasakan terhadap masalah-masalah organisasi.

Locus of Control

Locus of control menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdiri dari dua konstruksi yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggungjawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam internal *locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam external *locus of control*. *Locus of control* merujuk kepada suatu kepercayaan bahwa seseorang dapat mengontrol suatu peristiwa kehidupan dengan kemampuannya sendiri (Strauser, 2002).

Dengan kata lain, *locus of control* dapat didefinisikan sebagai salah satu dari pemikiran seseorang bahwa kekuasaan atau kekuatan di luar kendalinya sendiri sangat berpengaruh dalam situasi positif atau negatif yang terjadi selama hidupnya (Sardogan, 2006).

Locus of Control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003). *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982). Menurut Brownell (1982) mengatakan bahwa *locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab *personal* terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan eksternal. *Locus of control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif, terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri, sedang *locus of control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Definisi lain stres menurut Luthan dalam Manurung (2011: 8) Stres adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang “.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain daripada biasanya.

Kepuasan Kerja

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 (Robbin, 2003:78). Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Selain itu menurut Mangkunegara (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang

berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Teori Maslow mengasumsikan bahwa organisasi berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok yaitu fisiologis sebelum mengarahkan memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil uji regresi linier sederhana menerangkan bahwa Budaya Organisasi pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. "Budaya organisasi dapat menyebabkan kepuasan individual yang dimanifestasikan dalam bentuk pertemuan dan komunikasi antar pribadi yang efektif, keberhasilan sosialisasi individu, dan peningkatan produktivitas kerja". Maksud dari pernyataan tersebut adalah Budaya Organisasi dirancang oleh perusahaan untuk memacu kinerja karyawan sehingga nantinya perusahaan akan memberikan penghargaan dan tujuannya adalah agar karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja. Peningkatan Budaya Organisasi akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Esalona (2011) dan Yudha (2010) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Falikhatusun (2003:264) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi - kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Ayudiati, 2010). Sehingga hal-hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasi akan berkurang.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dewi dan Netra (2015) Stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan sesuai dengan pendapat Tukimin (2014), Li Li (2014) berpendapat bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dikarenakan adanya pengembangan karir, stres upah dan imbalan yang menjadi faktor, begitu juga dengan pendapat oleh Mansoor (2011), Adelia dan Mujiati (2016). Tanda negatif menunjukkan adanya hubungan berbanding terbalik antara stres kerja dengan kepuasan kerja, semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka

semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja perlu ditekan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang Relevan

1. Xaverius Steven Set (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Intention to Leave* pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama Fauziah 2013 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PTNA Dira Prima Semarang.
2. I Yasa Gede Redita (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
3. Henis Fiqih Amalini (2016) Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).
4. Koko Herawan (2015) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Kantor Cabang Kota Malang Kawi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik/angka (Kuncoro, 2013). Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah memantau kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan Super Dazeel Cabang Yogyakarta. Variabel-variabel penelitian nantinya akan diukur oleh instrumen pengukuran skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama (Jogiyanto, 2008).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Super Dazeel adalah *market leader retail store* aksesoris di Cabang Yogyakarta bertempat di jalan kaliurang km 5,6 nomer 25 Kentungan Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan mulai tanggal 1 Maret 2022 sampai 12 Maret 2022.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel dari satu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Definisi operasional memberikan dan menuntun arah peneliti bagaimana mengukur suatu variabel. Indikator dari masing-masing variabel diuraikan dalam Tabel.

Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat (Sugiyono, 2014:39).

Kepuasan Kerja (Y)

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 (Robbin, 2003:78).

Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan (Sugiyono, 2014:39).

Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah persepsi umum anggota organisasi. Oleh karena itu, individu dari latar belakang atau level yang berbeda dalam suatu organisasi diharapkan memahami budaya organisasi dengan cara yang sama. Menurut Robbins dan Judge (2008).

Locus Of Control (X2)

Locus of control merujuk kepada suatu kepercayaan bahwa seseorang dapat mengontrol suatu peristiwa kehidupan dengan kemampuannya sendiri (Strauser, 2002).

Stres Kerja (X3)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Handoko (2011)

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel untuk penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan PD Super Dazzel Cabang Yogyakarta.

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program *SPSS statisticfor windows* dengan responden sebanyak 40 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program *SPSS*.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti Lokasi Penelitian, Data Responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah : Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda.

Pengujian Hipotesis

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah : Uji F, Uji t, Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan Super Dazzel Cabang Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 berdasarkan Jenis Kelamin

Data Diskriptif	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	19	47,5%
	Perempuan	21	52,5%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia, Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 berdasarkan Usia

Data Diskriptif	Keterangan	Jumlah	Presentase
Usia	17-25 tahun	32	80,0%
	26-35 tahun	8	20,0%

Sumber : Data primer diolah, 2022

2. Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program *SPSS statisticfor windows* dengan responden sebanyak 40 orang.

Uji validitas

Instrumen yang valid adalah instrumen yang memiliki validitas internal serta validitas eksternal. Validitas menurut Sugiyono (2015:112) merupakan mengukur apa yang hendak diukur dan memiliki ketepatan.

Berdasarkan *Item-Total Statistic nilai Corrected Item-Total* untuk masing-masing item dapat dilihat dari tabel 4 :

Tabel 4 Hasil Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X¹)			
	Pernyataan 1	0,756	0,312	Valid

	Pernyataan 2	0,728	0,312	Valid
	Pernyataan 3	0,778	0,312	Valid
	Pernyataan 4	0,800	0,312	Valid
	Pernyataan 5	0,796	0,312	Valid
2	Locus Of Control Internal (X²)			
	Pernyataan 1	0,769	0,312	Valid
	Pernyataan 2	0,778	0,312	Valid
	Pernyataan 3	0,799	0,312	Valid
	Pernyataan 4	0,835	0,312	Valid
	Pernyataan 5	0,800	0,312	Valid
	Pernyataan 6	0,806	0,312	Valid
	Locus Of Control Eksternal			
	Pernyataan 1	0,697	0,312	Valid
	Pernyataan 2	0,704	0,312	Valid
	Pernyataan 3	0,680	0,312	Valid
	Pernyataan 4	0,675	0,312	Valid
	Pernyataan 5	0,943	0,312	Valid
3.	Stres Kerja (X³)			
	Pernyataan 1	0,710	0,312	Valid
	Pernyataan 2	0,833	0,312	Valid
	Pernyataan 3	0,780	0,312	Valid
	Pernyataan 4	0,868	0,312	Valid
	Pernyataan 5	0,705	0,312	Valid
4.	Kepuasan Kerja (Y)			
	Pernyataan 1	0,717	0,312	Valid
	Pernyataan 2	0,691	0,312	Valid
	Pernyataan 3	0,661	0,312	Valid
	Pernyataan 4	0,789	0,312	Valid
	Pernyataan 5	0,817	0,312	Valid

Berdasarkan pada tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang terbagi dari 4 bagian dan terdiri dari 26 pertanyaan, mempunyai nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur berkali – kali menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015:112). Metode pengujian reliabilitas yang digunakan yakni metode *Cronbach Alpha*. Dengan menggunakan bantuan program *SPSS* maka dilakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$. Dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	5	0,787	Reliabel
Locus of Control (X2)	6	0,799	Reliabel

Stres Kerja (X3)	5	0,797	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	5	0,801	Reliabel

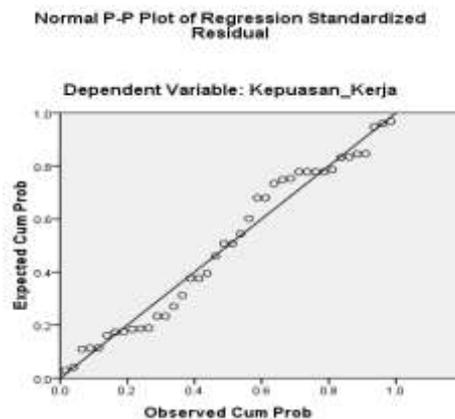
Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-plot



Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil *probability plot* pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *inflation factor (VIF)* dan *tolerance* pada model regresi. Apabila terjadi multikolinieritas maka salah satu variabel bebas dapat dihilangkan. Jika nilai *VIF* kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
BO	0.329	3.040	Tidak terjadi Multikolinieritas
LOC	0.501	1.995	Tidak terjadi Multikolinieritas
STR	0.348	2.871	Tidak terjadi Multikolinieritas

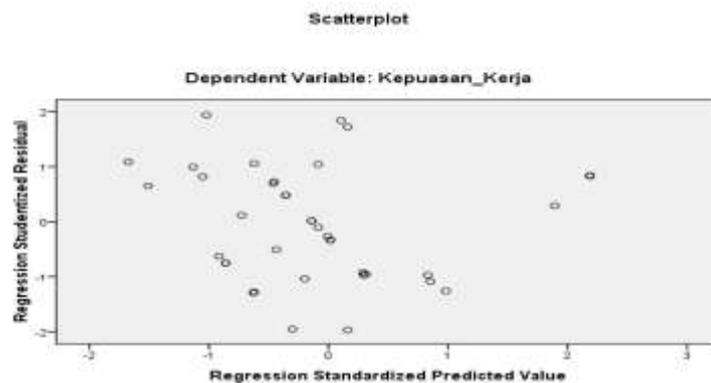
Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat dari hasil analisis *Collinearity statistics* bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai setiap *tolerance* dari setiap variabel > 0,01 (10%) dan nilai *VIF* dari setiap variabel <

10. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini menggunakan *scatter plot* yaitu dengan melihat pola titik - titik *scatterplot* regresi, jika titik - titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada gambar 2 berikut :

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Menurut Santoso (2012: 243) jika hubungan tidak linear, maka model regresi tersebut akan bisa disaat melakukan prediksi terhadap variabel dependen. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>kep * bo</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	117.100	7	16.729	11.537	.000
		<i>Linearity</i>	103.132	1	103.132	71.125	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	13.968	6	2.328	1.606	.178
	<i>Within Groups</i>			46.400	32	1.450	
	Total			163.500	39		

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kep * loc	Between Groups	(Combined)	120.552	10	12.055	8.140	.000
		Linearity	101.853	1	101.853	68.774	.000
		Deviation from Linearity	18.698	9	2.078	1.403	.232
	Within Groups		42.948	29	1.481		
	Total		163.500	39			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kep * str	Between Groups	(Combined)	132.433	6	22.072	23.445	.000
		Linearity	117.763	1	117.763	125.090	.000
		Deviation from Linearity	14.669	5	2.934	3.116	.121
	Within Groups		31.067	33	.941		
	Total		163.500	39			

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dengan cara:

- Membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan 0,05. Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) diperoleh nilai *deviation form linearity sig.* sebesar $0,577 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja. Kemudian diperoleh nilai *deviation form linearity sig.* sebesar $0,178 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel kerjasama dengan variabel kepuasan kerja.
- Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yaitu $0,891 < 3,11$, maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja, kemudian diperoleh nilai $0,1606 < 3,11$, maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kerjasama dengan variabel kinerja karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang berarti atau tidak. Variabel bebas meliputi budaya organisasi (X1), *locus of control* (X2), dan stres kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Hasil uji regresi linear ditunjukkan pada tabel 8 berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.909	1.413		1.350	.185
	Budaya_Organisasi	.148	.103	.174	1.432	.161

<i>Locus_of_Control</i>	.252	.069	.359	3.653	.001
Stres_Kerja	.446	.111	.476	4.030	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8, maka dapat dilihat hasil persamaan sebagai berikut :

$Y = 1,909$ (Constant) + $0,148$ (Budaya Organisasi) + $0,252$ (*Locus of Control*) + $0,446$ (Stres Kerja).

4. Pengujian hipotesis

Koefisien Determinasi (Uji R^2) adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil dapat dilihat pada tabel 9 digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (*Simultan*) dengan variabel terikat. Hasil uji R^2 dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 9 Hasil Uji R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.811	.89061

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja , *Locus_of_Control*, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil dari tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,825, artinya bahwa variabel budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 82,5% sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri budaya organisasi (X1), *locus of control* (X2) dan stres kerja (X3) apakah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Super Dazzel Cabang Yogyakarta sebagai variabel terikat. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 10 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.945	3	44.982	56.710	.000 ^a
	Residual	28.555	36	.793		
	Total	163.500	39			

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja , *Locus_of_Control*, Budaya_Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.945	3	44.982	56.710	.000 ^a
	Residual	28.555	36	.793		
	Total	163.500	39			

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja , Locus_of_Control, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari hasil diperoleh :

Nilai *p value (sig)* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Pada uji F ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Super Dazzel Cabang Yogyakarta.

Uji statistik t adalah uji signifikansi yang menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual menerangkan variabel terikat. Untuk menguji signifikan tidaknya variabel budaya organisasi (X1), *locus of control* (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) Super Dazzel Cabang Yogyakarta secara parsial dan dominan digunakan uji hipotesis parsial (uji t).

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

- 1) Jika nilai *sign* $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) Jika nilai *sign* $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 11 :

Tabel 11 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.909	1.413		1.350	.185
Budaya_Organisasi	.215	.104	.267	2.060	.044
Locus_of_Control	.252	.069	.359	3.653	.001
Stres_K erja	.446	.111	.476	4.030	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari hasil diperoleh :

- a. Budaya Organisasi
Budaya organisasi diperoleh nilai signifikan (*Sig.*) sebesar 0,044, maka *p value (sig)* $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- b. *Locus of Control*

Locus of control diperoleh nilai signifikan (*Sig.*) sebesar 0,001, maka *p value (sig)* < 0,05, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh secara parsial *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

c. Stres Kerja

Stres kerja diperoleh nilai signifikan (*Sig.*) sebesar 0,000, maka *p value (sig)* < 0,05, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil dari penelitian menggunakan uji analisis dan regresi linier berganda yang berjudul pengaruh budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai thitung sebesar 2,060 dengan tingkat signifikansi 0,044 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. Hasil uji regresi linier sederhana menerangkan bahwa Budaya Organisasi pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. "Budaya organisasi dapat menyebabkan kepuasan individual yang dimanifestasikan dalam bentuk pertemuan dan komunikasi antar pribadi yang efektif, keberhasilan sosialisasi individu, dan peningkatan produktivitas kerja". Maksud dari pernyataan tersebut adalah Budaya Organisasi dirancang oleh perusahaan untuk memacu kinerja karyawan sehingga nantinya perusahaan akan memberikan penghargaan dan tujuannya adalah agar karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja. Peningkatan Budaya Organisasi akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Esalona (2011) dan Yudha (2010) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel *locus of control* mempunyai thitung sebesar 3,653 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. Hal ini berarti apabila *locus of control* meningkat maka kepuasan kerja meningkat, sebaliknya apabila *locus of control* rendah maka kepuasan kerja menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Henis Fiqih Amalini (2016). *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Ayudiati, 2010). Sehingga hal-hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasi akan berkurang.

c. Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel stres kerja mempunyai thitung sebesar 4.030 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. Semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja perlu ditekan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Li Li (2014) berpendapat bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dikarenakan adanya pengembangan karir, stres upah dan imbalan yang menjadi faktor, begitu juga dengan pendapat oleh Mansoor (2011).

- d. Budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja terhadap Kepuasan Kerja
- Berdasarkan hasil uji F dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai F hitung sebesar 56,710 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. Hal ini berarti apabila budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja meningkat maka kepuasan kerja meningkat, sebaliknya apabila budaya organisasi, *locus of control* dan stres menurun maka kepuasan kerja menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Xaverius Steven Set (2016) "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Intention to Leave* pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama", hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada budaya organisasi, *locus of control* dan stres terhadap kepuasan kerja maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta ditunjukkan dengan hasil pada hipotesis uji t yang memiliki koefisien sebesar 2,060 dengan tingkat signifikansi 0,044 lebih kecil dari 0,05 yang artinya semakin baik pelatihan semakin meningkat pula kepuasan kerja.
2. *Locus of control* dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel, *locus of control* mempunyai thitung sebesar 3,653 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel, *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. Hal ini berarti apabila *locus of control* meningkat, maka kepuasan kerja meningkat, sebaliknya apabila *locus of control* menurun maka kepuasan kerja menurun.
3. Stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta ditunjukkan dengan hasil pada hipotesis uji t yang memiliki koefisien sebesar 4,030 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya semakin baik stres kerja semakin meningkat pula kepuasan kerja.

4. Budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, *locus of control* dan stres secara simultan kepuasan kerja meningkat, sebaliknya apabila budaya organisasi, *locus of control* dan stres menurun maka kepuasan kerja menurun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis, diketahui budaya organisasi, *locus of control* dan stres secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan tetap meneruskan dan meningkatkan kegiatan-kegiatan yang telah diterapkan, khususnya kegiatan yang berkaitan dengan karyawan seperti sosialisasi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, karena budaya organisasi, *locus of control* dan stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 82,5%, sehingga terdapat 17,5% variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, J. (1390). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan. ص 8; شماره 99-117.
- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, Afrianty, T. W., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). 35(1), 68–77.
- Azizah, N., & Fauzany, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. *Manners*, 2(2), 135–147.
- Badu, Q. S., & Djafri, N. (2017). Kepemimpinan & perilaku organisasi. cetakan kesembilan.
- Gunawan, A. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja. *ProBank*, 5(2), 193–205.
- Hamzah, H., Syarif, M., Rahima, M. A., & Purwati, A. A. (2021). *Locus of Control* dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 43–55.
- Hanantoko, D.A., Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–8.

- Herawan, K., Mukzam, M. D., & Nurtjahjon, G. E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–6.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85.
- Karlina, E., & Martiwi, R. (2021). ANALISIS DAMPAK *LOCUS OF CONTROL*, TEKANAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA PEGAWAI BPS KABUPATEN KUNINGAN *ANALYSIS OF THE IMPACT OF LOCUS OF CONTROL, WORK PRESSURE, AND JOB SATISFACTION ON BPS EMPLOYEE PERFORMANCE IN KUNINGAN DISTRICT* Detail Arti. 10, 395–408.
- Kerja, S., & Karyawan, K. K. (n.d.). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Desta Normalita Kurnia & M. Lies Enderwati. 235–242.
- Kinerja, T., Pt, K., Tabungan, B., & Ginting, J. (2017). Universitas Sumatera Utara.
- Manajemen, J. (2018). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 15(2), 151–174.
- Muhammad, A. S. (2016). Perilaku Organisasi.
- Putra, A. M. (2015). *LOCUS OF CONTROL* DAN KEPERIBADIAN SEBAGAI VARIABEL. 3(2), 10–26.
- Sumali, E. A., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2014). Pengaruh Perceived Quality dan Push Strategy terhadap Rekomendasi Minyak Gosok SanHong Cap Pida. 2(1), 1–6.
- Syahyono. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam " 45 " Bekasi. *Jurnal AKP*, 7(1), 1–14.
- Syatriadin, S. (2017). *Locus of Control*: Teori Temuan Penelitian dan Reorientasinya dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik. *Fondatia*, 1(1), 144–164.
- Taurisa, C. M., Magister, P., Universitas, M., & Tengah, J. (2001). *Internationale buchmesse der kleinverlage und handpressen*. Deutscher Drucker Stuttgart, 37(24), 79.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Tumbelaka, S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- Widyatama, S. (2018). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia ABSTRAK Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerja. 8(3), 1203–1229.

Yusuf, N., & Rohmah, T. (2020). View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. PENGARUH PENGGUNAAN PASTA LABU KUNING (Cucurbita Moschata) UNTUK SUBSTITUSI TEPUNG TERIGU DENGAN PENAMBAHAN TEPUNG ANGKAK DALAM PEMBUATAN MIE KERING, 274–282.