

**PENINGKATAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA MELALUI ANALISIS  
STRESS KERJA SERTA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
(Studi pada Anggota Dit. Reskrim POLDA Jateng)**

**Maharani Ayu Pratiwi  
Universitas Diponegoro**

**ABSTRACT**

*Served as law enforcement, the police should always be organized in a variety situations and control in a variety of human behavior. Although the police do their job fair, good, and they work diplomatically still not an easy task. Police in carrying out his responsibilities as a law enforcement and justice has several tasks, namely as a patrol officer, detective, juvenile police, traffic police, officer training, officer identification, and laboratory personnel (crime). The phenomenon encourages research that examine how to improve the quality of working life member of the Dit. Reskrim Central Java Police.*

*The model was developed to answer the research problem consists of four variables that include the variable characteristics of the organization and job characteristics as exogenous variables as well as the job stress and quality of work life as an endogenous variable that produced five research hypotheses. Data on the variables obtained through interview using questionnaires to 106 members of the DIT. Reskrim Central Java Police. The collected data is then analyzed by using SEM.*

*Statistical test results showed that the statistical characteristics of the organization proved positive and significant effect on Job Stress, Job Characteristics proved statistically significant and positive effect on Job Stress, Job Stress has not been proven statistically significant effect on Quality of Life Work, Organizational Characteristics statistically proven effect positive and significant impact on quality of work life and job characteristics are statistically proven positive and significant impact on the Quality of Work Life.*

**Keywords: organizational characteristics, job characteristics, job stress, quality of working life**

**PENDAHULUAN**

Berdasarkan *website* resmi Polda DIY (2008), Dit. Reskrim merupakan unsur pelaksana utama Kepolisian Daerah (Polda) yang bertugas membina fungsi dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan sesuai ketentuan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

Dit. Reskrim bertugas untuk menindak segala jenis perilaku kriminal. Kriminal adalah suatu bentuk perilaku yang melanggar hukum. Kriminalitas

adalah suatu tindakan yang dianggap sebagai pelanggaran terhadap hukum yang berlaku di masyarakat (*Lectric Law Library*, 2008). Penelitian ini dilakukan di Dit. Reskrim Polda Jateng yang termasuk dalam kategori kota besar dengan tingkat kriminalitas yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Fisher (dalam Bell, 1996) bahwa tingkat kriminalitas lebih tinggi di daerah perkotaan. Tingkat kekerasan mencapai hampir delapan kali lebih besar dan tingkat pembunuhan tiga kali lebih besar di perkotaan dibandingkan dengan daerah pedesaan.

Nuzulia (2005) juga menemukan bahwa bekerja pada komunitas yang besar dilaporkan lebih stres daripada yang berada pada komunitas kecil. Hal ini berhubungan dengan aspek-aspek pekerjaan polisi kota, termasuk tindak kriminal yang lebih tinggi.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil laporan Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa pada tahun 2010 jumlah kejahatan tindak pidana meningkat 23.955 kasus atau 12,2% dari 196.931 kasus pada tahun 2009 dan menjadi 220.886 kasus pada 2010 sedangkan pada 2011 jumlah kejahatan tindak pidana meningkat 19,1% menjadi 263.063 kasus pidana. Dari seluruh kasus tersebut, Pulau Jawa memiliki kontribusi sebesar 51,2% jumlah kejahatan pidana pada tahun 2010, kemudian pada tahun 2011 Pulau Jawa memiliki kontribusi sebesar 49,7% dari total kejahatan pidana.

Menurut Berg dkk (dalam Nuzulia, 2005), pekerjaan polisi tidak saja merupakan pekerjaan yang membuat stres, tetapi juga, karakteristik pada stres yang dialami oleh polisi berbeda dengan pekerjaan lain. Demikian pula Kunarto (2001), yang menyatakan bahwa terdapat sembilan penyebab stres pada polisi, yaitu: beban kerja berlebihan, tekanan/desakan waktu, kualitas pelaksana yang buruk, iklim politik yang tidak baik, wewenang yang tidak memadai, konflik berkepanjangan, perbedaan nilai tugas antara pimpinan dan bawahan, perubahan-perubahan organisasi yang tak lazim seperti PHK, dan frustrasi.

Kondisi tersebut tidak jarang menyebabkan jam kerja tidak normal sampai perubahan budaya dan struktur tidak dapat diprediksikan sehingga menyebabkan terjadinya stress kerja yang selanjutnya dapat berakibat pada menurunnya kualitas kehidupan kerja. Oleh sebab itu, kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis et al, 2001). Hal ini merujuk bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

Berdasarkan uraian di atas maka masalah penelitian sentral yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Bagaimana meningkatkan kualitas kehidupan kerja anggota Dit. Reskrim Polda Jateng?”

## **TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN**

### **Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)**

Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah

*United Auto Workers* dan *General Motor* berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

### **Stress Kerja**

Secara formal, stress didefinisikan sebagai suatu respons adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980 dalam Kreitner dan Kinicki, 2005). Definisi lain tentang stress dikemukakan oleh Schuler (1980) dan Kahn dan Byosiére (1992) dalam Robbins (2006) bahwa stress adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Stress tidak sendirinya harus buruk, walaupun lazimnya stress dibahas dalam konteks negatif, stress juga mempunyai nilai positif (Cavanaugh, et al, 2000). Stress merupakan peluang bila stress itu menawarkan potensi perolehan. Misalnya, kinerja yang unggul yang ditunjukkan oleh atlet dalam situasi-situasi yang "mencekam". Individu semacam itu sering menggunakan stress secara positif mengatasi masalah dan berkinerja pada atau mendekati maksimal mereka. Sama halnya dengan profesional yang melihat tekanan beban kinerja berlebih yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan positif yang meninggikan mutu kerja dan kepuasan kerja yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

### **Karakteristik Organisasi**

Faktor organisasi mengacu pada faktor yang berada di luar individu, yaitu lingkungan kerja. Jahrie dan Hariyoto (1999) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan di tempat kerja sering juga disebut sebagai lingkungan organisasi (Thoha, 1995).

Sujak (1990) menjelaskan dalam lingkungan kerja terdapat ciri-ciri yang dapat berupa peraturan kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka faktor organisasi sebagai faktor yang berasal dari luar diri individu yaitu lingkungan kerja karyawan.

Sudrajat (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja membuat wajah budaya bagi individu. Lingkungan dengan aneka ragam kekayaan merupakan sumber inspirasi dan daya cipta untuk diolah menjadi kekayaan budaya bagi dirinya.

Mangkunegara (2006) menyebutkan bahwa karakteristik organisasi (lingkungan kerja) meliputi peraturan kerja, iklim kerja, hubungan kerja harmonis dan budaya kerja yang disepakati. Panggabean (2004) menjelaskan bahwa karakteristik organisasi meliputi jumlah unit yang ada dalam organisasi, banyaknya pelaksanaan tugas yang bersandarkan kepada peraturan, pengambilan keputusan di tangan pemimpin.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Pekerjaan adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas, dan tanggung jawab-tanggung jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama (Simamora, 1999). Umar (1999) juga memberikan definisi tersendiri mengenai pekerjaan yaitu merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pekerjaan harus dirancang sedemikian rupa dalam rangka mencapai efisiensi teknis dan produktivitas (Adler dalam Schuller, 1999). Lebih lanjut Schuller (1999) menyatakan bahwa perancangan pekerjaan merupakan proses yang ditentukan dan diciptakan oleh karakteristik dan kualitas kerja.

Selanjutnya Porter (1974) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan sedangkan Hellriegel (1996) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai aspek suatu pekerjaan yang membatasi tanggung jawab dan tantangan. Sejalan dengan hal tersebut Hellriegel (1996) mengutip pendapat Hackman dan Oldham sebagaimana yang juga dikutip oleh Schuller (1999), Weither dan Davis (1996) dan Sujak (1990) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mencakup:

1. Variasi kecakapan (*skill variety*)  
Yaitu tingkatan suatu pekerjaan yang menuntut berbagai aktivitas yang berbeda dan membutuhkan sejumlah kecakapan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas tugas (*task identity*)  
Yaitu tingkatan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas tertentu dari awal sampai akhir demi kesempurnaan hasil-hasil pekerjaan.
3. Signifikansi tugas (*task significancy*)  
Yaitu tingkatan suatu pekerjaan, pengaruhnya terhadap pekerjaan lain atau pengaruhnya terhadap karyawan lain dalam organisasi
4. Otonomi (*autonomy*)  
Yaitu tingkatan dimana suatu pekerjaan memberi kebebasan kepada individu dalam mengatur waktu kerja dan menetapkan prosedur-prosedur untuk menyelesaikan tugas.
5. Umpan balik (*feed back*)  
Yaitu tingkatan dimana individu memperoleh informasi secara langsung tentang hasil pekerjaannya dan perilakunya.

### **Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Stress Kerja**

Mangkunegara (2006) menyebutkan bahwa karakteristik organisasi (lingkungan kerja) meliputi peraturan kerja, iklim kerja, hubungan kerja harmonis dan budaya kerja yang disepakati. Panggabean (2004) menjelaskan bahwa

karakteristik organisasi meliputi jumlah unit yang ada dalam organisasi, banyaknya pelaksanaan tugas yang bersandarkan kepada peraturan, pengambilan keputusan di tangan pemimpin.

Tipologi karakteristik organisasi yang ditemukan di Ditreskrim Polda Jateng menunjukkan bahwa tugas-tugas yang dilaksanakan selalu berpegang pada peraturan-peraturan yang berlaku, pengambilan keputusan ditentukan oleh pimpinan, hubungan antara anggota dan pimpinan yang kaku atau terbatas. Hal ini tidak memberikan kebebasan kepada anggota Ditreskrim Polda Jateng untuk menghasilkan inspirasi dan daya cipta yang dapat diolah menjadi kekayaan budaya organisasi. Karakteristik organisasi yang membatasi ruang inspirasi dan daya cipta ini dapat menimbulkan stress kerja bagi anggotanya (Ainie, 2009).

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama yang dikembangkan adalah:

**H1 : Karakteristik organisasi Dit. Reskrim Polda Jateng berpengaruh positif terhadap stress kerja**

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Stress Kerja**

Karakteristik pekerjaan diperlukan dalam organisasi guna melakukan desain ulang suatu pekerjaan. Karakteristik dari masing-masing pekerjaan dapat dianalisis untuk dijadikan bahan bagi para manajer dalam menentukan karakteristik mana yang akan diubah.

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan cakupan pekerjaan berkaitan dengan jumlah aktivitas yang berbeda oleh suatu pekerjaan tertentu dan pengulangan siklus pekerjaan. Semakin sedikit jumlah tugas semakin tinggi frekuensi pengulangan, maka semakin sempit atau rendah cakupan pekerjaan. Kedalaman pekerjaan berkaitan dengan kadar sejauh mana seseorang dapat mengendalikan tugasnya. Selanjutnya dikatakan bahwa apabila para pekerja ditentukan tujuan dan tugas pokoknya, kemudian diberikan sepenuhnya kepada pekerja untuk menentukan cara yang terbaik untuk melaksanakannya, maka kedalaman pekerjaannya tinggi. Sebaliknya apabila manajer mengorganisasi pekerjaan dengan sangat rinci, menetapkan standar pekerjaan dengan kaku, dan pengawasan dilakukan dengan ketat, maka kedalaman pekerjaan rendah.

Karakteristik pekerjaan yang menyebabkan cakupan pekerjaan dan kedalaman pekerjaan menjadi rendah dapat berdampak pada timbulnya stress kerja karena menyebabkan pekerjaan menjadi monoton dan tanggung jawab yang rendah.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan lembaga yang bertugas untuk menjalankan fungsi keamanan dan ketertiban umum di Indonesia (Syafrika & Suyasa, 2004). Ira Glasser (dalam Amaranto dkk, 2003) menyatakan: bahwa pekerjaan polisi adalah pekerjaan yang mencakup banyak aspek, sulit, berbahaya, dan *stressfull*.

Menurut Sullivan (1977), polisi kriminal adalah "urat nadi" kepolisian. Meliala (2001) berpendapat bahwa polisi kriminal mengalami stres tersendiri, dimana mereka sering berhadapan langsung dengan pelaku kejahatan. Khusus untuk polisi kriminal yang bertugas di kota besar, stres yang dialami lebih besar karena tingkat kriminal yang lebih tinggi juga (Nuzulia, 2005).

Pada penelitian Szalma dan Teo (2010) dan Jimmieson dan Terry (1999) pada variabel karakteristik pekerjaan dan stress kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap stress kerja. Demikian pula dengan Daniels (2006) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan di tempat kerja dapat menyebabkan timbulnya stress kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua yang dikembangkan adalah:

**H2 : Karakteristik pekerjaan sebagai anggota Dit. Reskrimum Polda Jateng berpengaruh positif terhadap stress kerja**

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001) Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Ada empat dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja.

Bolhari et al (2012) dalam penelitiannya yang menguji pengaruh stress kerja yang diukur dengan menggunakan tujuh indikator, yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload*, *role underload*, *work pace*, *repetitive work*, dan *work tension* terbukti secara statistik berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja yang diukur dengan indikator *adequate and fair compensation*, *safe and healthy work*, *growth and security*, *constitutionalism*, *social relevance*, *total life space*, *social integration*, dan *development human capacities*. Demikian pula dengan penelitian dari Chang dan Lu (2007) dan Mageswari dan Prabhu (2012) pada variabel stress kerja dan kualitas kehidupan kerja juga membuktikan adanya pengaruh negatif pada kedua variabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga yang dikembangkan adalah:

**H3 : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas kehidupan kerja**

### **Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja**

Karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi. Dalam organisasi perlu ada kejelasan karir agar pegawai lebih mudah merencanakan dan melalui jalur-jalur karirnya. Karakteristik organisasi yang dimaksud adalah (1) struktur organisasi, yang mempunyai unsur pembagian kerja, departemenalisasi, hierarki, koordinasi; (2) budaya organisasi, yang mempunyai unsur artifak, nilai yang mendukung dan asumsi dasar.

Karakteristik organisasi berkaitan erat dengan lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana menyenangkan, memberikan rasa ketenangan, keindahan, nuansa hiburan, penyegaran dan hal-hal lain yang memberikan nilai tersendiri bagi pegawai. Disisi lain lingkungan kerja dapat dilihat dari keharmonisan kerja,

bentuk fisik ruang kerja dan lain-lain sebagainya yang intinya bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan interior ruang kerja yang tersedia, keharmonisan diantara sejawat, didukung oleh ketersediaan alat dan perlengkapan, adanya rasa ketenangan dan jaminan keamanan dalam menjalankan tugas (Musaneff, 2000).

Penelitian dari Chang dan Lu (2007) pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa karakteristik organisasi memiliki pengaruh negatif yang nyata terhadap kualitas kehidupan kerja seorang pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga yang dikembangkan adalah:

**H4 : Karakteristik organisasi Dit. Reskrimum Polda Jateng berpengaruh negatif terhadap kualitas kehidupan kerja**

#### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja**

Karakteristik pekerjaan dapat diartikan sebagai cara yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta cakupan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan kualitas kehidupan kerja dimaknai sebagai kesempatan yang diberikan organisasi kepada pegawai untuk menentukan desain kehidupannya.

Jika seorang pegawai merasa sesuai dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan dengan senang hati bekerja keras dan produktif. Hal ini menunjukkan adanya motivasi internal. Melalui motivasi internal yang tinggi, seseorang akan merasa terikat untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena akan memperoleh perasaan menyenangkan (puas) serta mendapat imbalan internal (internal reward) atas hasil kerja yang diberikan. Hal ini juga menunjukkan adanya hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kondisi psikologis kritis serta hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kondisi psikologis kritis serta hubungan antara kondisi psikologis kritis dengan keluaran (outcomes) pekerjaan yang berupa motivasi internal, kepuasan dalam berkembang serta efektivitas kerja.

Carayon, et al (2003) dan Hoonakker, et al (2003) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *feedback, autonomy, skill variety, task significance*, dan *work pressure* yang merupakan indikator dari karakteristik pekerjaan yang memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga yang dikembangkan adalah:

**H5 : Karakteristik pekerjaan di Dit. Reskrimum Polda Jateng berpengaruh negatif terhadap kualitas kehidupan kerja**

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Dit Reskrimum Polda Jateng yang merupakan Perwira polisi lulusan Akademi Kepolisian atau telah berpangkat perwira yang berjumlah 106 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Singarimbun, 1991). Penentuan

jumlah sampel untuk analisis *Structural Equation Modeling* menggunakan rumus jumlah indikator x 5 sampai 10 (Ferdinand, 2005). Selanjutnya Hair, dkk dalam Ferdinand (2005) menemukan bahwa ukuran yang sampel sesuai untuk SEM adalah antara 100 – 200 sampel. Mengacu pada pendapat tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total populasi yang berjumlah 106 responden.

### **Definisi Operasional dan Pengembangan Indikator Variabel Karakteristik Organisasi**

Karakteristik organisasi adalah mengacu pada faktor yang berada di luar individu, yaitu lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan (Jahrie dan Hariyoto, 1999). Karakteristik organisasi diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut (Abidin, 2002): Desentralisasi, Spesialisasi, Formalisasi, Rentang kendali, Besaran organisasi (jumlah unit kerja), Besaran unit kerja (jumlah pegawai).

### **Variabel Karakteristik Pekerjaan**

Variabel karakteristik pekerjaan yang diteliti dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan (Porter, 1974). Variabel karakteristik pekerjaan diukur dengan menggunakan indikator dari penelitian Hellriegel (1996), Schuller (1999), Weither dan Davis (1996), Sujak (1990) dan Hariri dkk (2004) yang meliputi: Variasi kecakapan (*skill variety*), Identitas tugas (*task identity*), Signifikansi tugas (*task significancy*), Otonomi (*autonomy*), Umpan balik (*feed back*).

### **Stress Kerja**

Stress kerja yang diteliti dalam penelitian ini berkaitan dengan suatu respons adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980 dalam Kreitner dan Kinicki, 2005). Pengukuran variabel stress kerja dilakukan dengan menggunakan indikator dari Ray dan Miller (1994) dan Maslach (dalam Jones, 1991), Beehr dan Newman (1978) dalam Rini (2002) yang meliputi: *Personal accomplishment* (perasaan gagal dalam menjalankan tugas), *Depersonalization* (perasaan sinis tidak peduli pada perasaan orang lain), *Emotional exhaustion* (perasaan lelah atau kehabisan tenaga), Kecemasan, Sensitif, Menunda/menghindari pekerjaan.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Variabel kualitas kehidupan kerja yang diteliti dalam penelitian didefinisioperasionalkan sebagai persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 1991). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja dikembangkan dari penelitian Bolhari et al (2012) yang meliputi: *Adequate and fair compensation*, *Safe and healthy work environment*, *Growth and security*, *Constitutionalism*, *Social relevance*, *Total life space*, *Social integration*, *Development of human capacities*.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data penelitian, kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Tipe pertanyaan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dan terbuka dimana responden diminta untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti (Sekaran, 2006). Skala data jawaban responden atas pertanyaan penelitian dengan menggunakan *Agree-Disagree Scale* yang menghasilkan jawaban sangat tidak setuju – jawaban sangat setuju dalam rentang nilai 1 s/d 10 (Ferdinand, 2006).

### **Teknik Analisis**

Untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkan dalam penelitian ini diperlukan suatu teknik analisis. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS.

## **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **Evaluasi Atas Asumsi-Asumsi Structural Equation Model (SEM)**

Berikut ini dijelaskan beberapa hasil evaluasi asumsi dalam pemodelan SEM antara lain :

#### **1. Evaluasi Normalitas Data**

Asumsi ini merupakan syarat dalam penggunaan SEM. Tujuan dari asumsi ini adalah untuk mengidentifikasikan normalitas sebaran data dengan menggunakan nilai pada tabel normalitas yang dihasilkan dari program Amos terhadap *skewness value* (nilai Z) yang setara dengan Critical Ratio (CR) pada level signifikansi 0,01 (1%) yaitu sebesar  $\pm 2,58$ . Jika nilai Critical Ratio yang dihasilkan dari setiap variabel penelitian lebih kecil dari  $\pm 2,58$  maka distribusi data adalah normal. Tabel berikut 1 akan menunjukkan hasil uji normalitas data.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X11	1,000	10,000	,022	,091	-1,087	-2,285
X10	1,000	10,000	,051	,214	-1,050	-2,207
X9	1,000	10,000	,092	,388	-1,156	-2,429
X8	1,000	10,000	-,155	-,652	-,992	-2,085
X7	1,000	10,000	-,005	-,022	-,958	-2,013
X23	1,000	10,000	,375	1,578	,124	,261
X22	1,000	10,000	,338	1,420	-,360	-,757
X21	1,000	10,000	,407	1,712	-,140	-,294
X18	1,000	10,000	,286	1,203	-,552	-1,159
X17	1,000	10,000	,215	,902	-,860	-1,808
X16	1,000	10,000	,173	,727	-,823	-1,729
X15	1,000	10,000	,398	1,673	-,611	-1,285
X14	1,000	10,000	,194	,815	-,570	-1,198
X13	1,000	10,000	,765	3,215	,422	,887
X12	1,000	10,000	,365	1,533	-,152	-,320
X6	1,000	10,000	,073	,306	-,914	-1,922
X5	1,000	10,000	,283	1,190	-1,007	-2,115
X4	1,000	10,000	,320	1,344	-,262	-,551
X3	1,000	10,000	,538	2,260	-,445	-,934
X2	1,000	10,000	,204	,858	-,514	-1,080
X1	1,000	10,000	,534	2,246	-,281	-,590
Multivariate					13,230	2,191

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013

Dari hasil perhitungan normalitas univariate yang disajikan diatas menunjukkan bahwa nilai CR multivariate tidak lebih besar dari  $\pm 2,58$  yaitu sebesar 2,191 artinya terbukti bahwa distribusi adat penelitian adalah normal.

## 2. Evaluasi atas Outliers

*Outliers* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim secara multivariate yaitu muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari variabel-variabel lainnya.

Deteksi multivariate outliers dilakukan dengan membandingkan tabel output hasil komputasi SEM yang ditunjukkan melalui nilai *mahalanobis distance* pada level signifikansi (  $p < 0,001$  ) terhadap nilai Chi-Square ( $\chi^2$ ) pada *degree of freedom* (df) sebesar jumlah indikator yaitu 21. Jika diobservasi memiliki nilai mahalanobis distance  $> \chi^2$ , maka diidentifikasi sebagai multivariate outliers. Hasil uji *multivariate outliers* secara lengkap ditunjukkan pada print out *Structural Equation Modelling*. Tabel ... berikut ini hanya menampilkan 5 observasi teratas hasil pengujian multivariate outliers.

**Tabel 2**  
**Pengujian Univariate Outliers**

Number Observations	Mahalanobis d-Squares	P1	P2
64	43,451	,003	,253
2	35,741	,023	,712
8	33,919	,037	,755
105	33,850	,038	,567
99	32,913	,047	,564

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Hasil uji terhadap ke-23 indikator variabel penelitian menghasilkan nilai  $\chi^2$  (21 ; 0,001) adalah sebesar 46,797 (dilihat pada tabel Chi-Square). Sedangkan dalam tabel di atas terlihat bahwa nilai Mahalanobis Distance maksimal adalah 43,451. Oleh karena nilai Mahalanobis Distance maksimal < nilai  $\chi^2$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi bebas *multivariate outliers*.

**3. Evaluasi atas *Multicollinearity* dan *Singularity***

Pengujian asumsi ini dapat diidentifikasi melalui nilai *determinant of sample covariance matrix*. Jika nilai determinan lebih besar atau jauh dari 0 (nol) maka dapat diindikasikan tidak terdapat *multicollinearity* dan *singularity*. Hasil dari pengolahan menunjukkan bahwa nilai *determinand of sample covariance matrix* sebesar 56684167343,113 yang lebih besar dari nol. Ini berarti bahwa keseluruhan data yang digunakan pada penelitian ini layak digunakan karena tidak terdapat *multicollinearity dan singularity*.

**4. Analisis Residual**

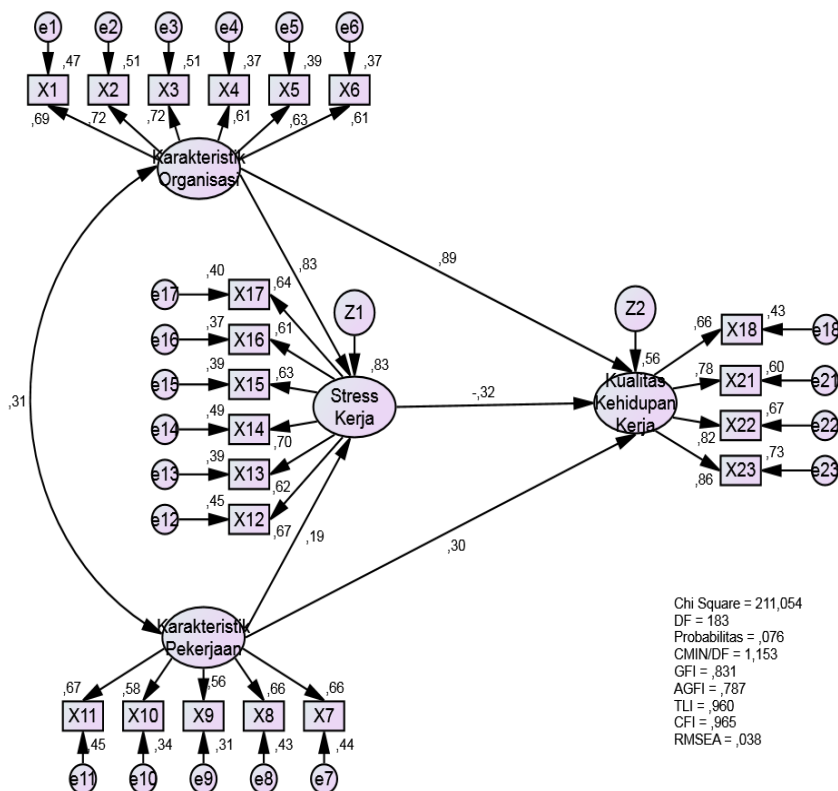
Dalam pengujian dengan SEM nilai residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual haruslah bersifat simetrik. Jika suatu model memiliki nilai kovarians residual yang tinggi (> 2,58) maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan dengan catatan ada landasan teoritisnya.

Dari hasil analisa statistic yang dilakukan dalam penelitian ini, tidak ditemukan nilai *standardized residual kovarians* yang lebih dari 2.58 sehingga dapat dikatakan bahwa syarat residual terpenuhi.

**5. Analisis Kesesuaian Model (Model Fit)**

Setelah dilakukan evaluasi terhadap asumsi-asumsi SEM, selanjutnya adalah evaluasi terhadap kesesuaian model yang diajukan dalam penelitian ini dengan berbagai kriteria *goodness-of-fit* yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Hasil pengolahan terhadap model yang diajukan dan ditunjukkan pada gambar yaitu :

**Gambar 1**  
**Hasil Pengujian SEM pada Model Penelitian**



Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Untuk mengetahui ketepatan model dengan data penelitian, maka dilakukan pengujian *goodness-of-fit*. Indeks hasil pengujian dibandingkan dengan nilai kritis untuk menentukan baik atau tidaknya model tersebut, yang diringkas dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3**  
**Penilaian Goodness of Fit Model Penelitian**

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	<b>Hasil</b>	<b>Evaluasi Model</b>
Chi-Square pada (df = 183 dan $\alpha = 5\%$ ) = 215,563	Kecil (< 215,563)	211,054	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,076	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,038	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,831	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,787	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,153	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,960	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,965	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Pada uji Chi-Square, sebuah model akan dianggap baik jika hasilnya menunjukkan nilai Chi-Squarenya hitung yang lebih kecil dari nilai Chi Square tabel. Semakin Chi Square hitung yang lebih kecil dari nilai Chi Square tabel menunjukkan bahwa semakin baik model tersebut berarti tidak ada perbedaan antara estimasi populasi dengan sampel yang diuji. Model penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Chi Square hitung adalah 211,054, sedangkan nilai kritis / tabel Chi Square dengan  $df = 183$  adalah 215,563, ini berarti bahwa model penelitian ini tidak berbeda dengan populasi yang diestimasi / model dianggap baik (diterima) karena Chi-Square dalam penelitian ini lebih kecil dari nilai kritis / tabelnya.

### Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi SEM dan kesesuaian model (model fit) maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis hubungan kausalitas variabel penelitian. Hasil uji hipotesis hubungan antara variabel ditunjukkan dari nilai Regression Weight pada kolom CR (identik dengan t-hitung) yang di bandingkan dengan nilai kritisnya (identik dengan t-tabel). Nilai kritis untuk level signifikansi 0,05 (5%) adalah 1,998 (lihat pada t-tabel), sedangkan nilai kritis untuk level signifikansi 0,1 (10%) adalah 1,66 (lihat pada t-tabel). Jika nilai CR > nilai kritis, maka hipotesa penelitian akan diterima, sebaliknya jika nilai CR < nilai kritis, maka penelitian akan ditolak. Nilai regression weight hubungan antara variabel akan ditunjukkan dalam Tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4**  
**Regression Weight**

			Std. Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
Stress Kerja	<---	Karakteristik Organisasi	,834	,772	,139	5,548	***
Stress Kerja	<---	Karakteristik Pekerjaan	,193	,155	,077	2,006	,045
Kualitas Kehidupan Kerja	<---	Stress_Kerja	-,319	-,346	,475	-,728	,467
Kualitas Kehidupan Kerja	<---	Karakteristik Organisasi	,893	,897	,425	2,109	,035
Kualitas Kehidupan Kerja	<---	Karakteristik Pekerjaan	,300	,262	,127	2,064	,039

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan data dalam Tabel 4 di atas maka dapat dilakukan pengujian terhadap kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Pengujian Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Stress Kerja

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Stress Kerja menunjukkan nilai CR sebesar 5,548 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai CR yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari nilai kritis pada level signifikansi 0,05 (5%) yaitu

1,998 dan nilai kritis untuk level signifikansi 0,1 (10%) yaitu 1,66 serta nilai probabilitas yang dihasilkan (0,000) adalah  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Organisasi secara statistik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja.

**2. Pengujian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Stress kerja**

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Stress Kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,006 dengan probabilitas sebesar 0,045. Oleh karena nilai CR yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari nilai kritis pada level signifikansi 0,05 (5%) yaitu 1,998 dan nilai kritis untuk level signifikansi 0,1 (10%) yaitu 1,66 serta nilai probabilitas yang dihasilkan (0,045) adalah  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan secara statistik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja.

**3. Pengujian Pengaruh Stress Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja**

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh Stress Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja menunjukkan nilai CR sebesar -0,728 dengan probabilitas sebesar 0,467. Oleh karena nilai CR yang dihasilkan dari perhitungan lebih kecil dari nilai kritis pada level signifikansi 0,05 (5%) yaitu 1,998 dan nilai kritis untuk level signifikansi 0,1 (10%) yaitu 1,66 serta nilai probabilitas yang dihasilkan (0,467) adalah  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja secara statistik tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

**4. Pengujian Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja**

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,109 dengan probabilitas sebesar 0,035. Oleh karena nilai CR yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari nilai kritis pada level signifikansi 0,05 (5%) yaitu 1,998 dan nilai kritis untuk level signifikansi 0,1 (10%) yaitu 1,66 serta nilai probabilitas yang dihasilkan (0,035) adalah  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Organisasi secara statistik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

**5. Pengujian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja**

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,064 dengan probabilitas sebesar 0,039. Oleh karena nilai CR yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari nilai kritis pada level signifikansi 0,05 (5%) yaitu 1,998 dan nilai kritis untuk level signifikansi 0,1 (10%) yaitu 1,66 serta nilai probabilitas yang dihasilkan (0,039) adalah  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan secara statistik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

Mengacu pada hasil pengujian pengaruh antar variabel (hipotesis) di atas maka dapat dikembangkan persamaan struktural sebagai berikut:

$$\eta_1 = 0,834 \xi_1 + 0,193 \xi_2$$

$$\eta_2 = 0,893 \xi_1 + 0,300 \xi_2 - 0,319 \eta_1$$

Dimana:

- $\eta_1$  = Stress Kerja
- $\eta_2$  = Kualitas Kehidupan Kerja
- $\xi_1$  = Karakteristik Organisasi
- $\xi_2$  = Karakteristik Pekerjaan
- $\lambda_{1,1} \dots$  = Koefisien Hubungan antar Variabel

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL**

### **Kesimpulan Hipotesis**

1. Dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari kuesioner dapat dibuktikan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.
2. Dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari kuesioner dapat dibuktikan bahwa Karakteristik Pekerjaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja.
3. Dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari kuesioner dapat dibuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja.
4. Dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari kuesioner dapat dibuktikan bahwa kualitas karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja.
5. Dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari kuesioner dapat dibuktikan bahwa karakteristik pekerjaan positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

### **Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat lima implikasi teoritis, yaitu:

1. Variabel Karakteristik organisasi terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap stress kerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian pengujian pengaruh karakteristik organisasi terhadap stress kerja yang pernah diteliti oleh Choi (2010) yang pada penelitian tersebut membuktikan karakteristik organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Chang dan Lu (2007) juga membuktikan adanya pengaruh karakteristik organisasi terhadap stress kerja.
2. Variabel karakteristik pekerjaan terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap stress kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Szalma dan Teo (2010) dan Jimmieson dan Terry (1999) pada variabel karakteristik pekerjaan dan stress kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap stress kerja. Demikian pula dengan Daniels (2006) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan di tempat kerja dapat menyebabkan timbulnya stress kerja.

3. Variabel stress kerja terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Bolhari et al (2012) dalam penelitiannya yang menguji pengaruh stress kerja yang diukur dengan menggunakan tujuh indikator, yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload*, *role underload*, *work pace*, *repetitive work*, dan *work tension* terbukti secara statistik berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja yang diukur dengan indikator *adequate and fair compensation*, *safe and healthy work*, *growth and security*, *constitutionalism*, *social relevance*, *total life space*, *social integration*, dan *development human capacities*. Demikian pula dengan penelitian dari Chang dan Lu (2007) dan Mageswari dan Prabhu (2012) pada variabel stress kerja dan kualitas kehidupan kerja juga membuktikan adanya pengaruh pada kedua variabel tersebut.
4. Variabel karakteristik organisasi terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Penelitian dari Chang dan Lu (2007) pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa karakteristik organisasi memiliki pengaruh nyata terhadap kualitas kehidupan kerja seorang pegawai.
5. Variabel karakteristik pekerjaan terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Carayon, et al (2003) dan Hoonakker, et al (2003) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *feedback*, *autonomy*, *skill variety*, *task significance*, dan *work pressure* yang merupakan indikator dari karakteristik pekerjaan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja.

### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Stress Kerja yang merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja maka dapat dihasilkan beberapa implikasi penelitian yang berkaitan dengan Kualitas Kehidupan Kerja, yaitu:

- 1. Implikasi manajerial untuk meningkatkan karakteristik organisasi**
  - a. Desentralisasi: Pelimpahan kewenangan seharusnya disesuaikan dengan kemampuan organisasi
  - b. Spesialisasi: Tiap bagian/departemen harus memiliki kekhususan bidang kerja agar tidak terjadi ambigu antar bagian/departemen
  - c. Formalisasi: Harus ada pagu/aturan formalnya sedangkan di lapangan dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi
  - d. Rentang kendali: Rentang kendali di dalam organisasi tidak harus sama dengan di lapangan. Rentang kendali di lapangan harus dapat seminimal mungkin untuk memudahkan pengambilan keputusan
  - e. Besaran organisasi (jml unit kerja): Jumlah unit kerja tidak boleh terlalu besar karena organisasi yang “gemuk” dapat memperpanjang alur birokrasi
  - f. Besaran unit kerja (jumlah pegawai): Jumlah pegawai harus disesuaikan beban kerja. Beban kerja yang berlebih dapat disikapi dengan meminta bantuan dari unit yang lain untuk kegiatan-kegiatan di lapangan

2. Implikasi manajerial untuk memperbaiki karakteristik pekerjaan
  - a. Variasi kecakapan (*skill variety*): Tiap unit/bagian harus memiliki pegawai dengan spesifikasi kecakapan masing-masing, misal ada perwira yang ahli menembak, ahli bom, dll
  - b. *Identitas* tugas (*task identity*): Perlunya publikasi terhadap keberhasilan-keberhasilan penyelesaian kasus untuk meningkatkan kebanggaan
  - c. *Signifikansi* tugas (*task significancy*): Tiap bagian menyelesaikan kasus sesuai bidangnya masing-masing
  - d. Otonomi (*autonomy*): Otonomi tugas diberikan dalam penyelesaian kasus di lapangan
  - e. *Umpan* balik (*feed back*): Penghargaan dalam bentuk publikasi luas maupun internal (saat upacara/apel pagi) tentang keberhasilan penyelesaian kasus

### **Keterbatasan Penelitian**

Yang merupakan keterbatasan dalam penelitian ini adalah nilai *Squared Multiple Correlation* pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja hanya sebesar 0,560 yang berarti bahwa kemampuan variabel Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan dalam menjelaskan terjadinya variasi dalam variabel Kualitas Kehidupan Kerja hanya sebesar 56% sedangkan sisanya diprediksi oleh variabel lain diluar model.

Hasil *goodness of fit test* pada *full model* untuk nilai AGFI dan CMIN/DF berada dalam kategori marginal.

### **Agenda Penelitian Mendatang**

Untuk meningkatkan nilai *Squared Multiple Correlation* maka pada agenda penelitian mendatang perlu menguji pengaruh variabel *family-work conflict* terhadap kualitas kehidupan kerja serta menambahkan jumlah sample penelitian untuk meningkatkan nilai AGFI dan CMIN/DF.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, ZS (2002), *Kebijakan Publik*, Jakarta: Yayasan Pancur Siwah.
- Amaranto, dkk (2003), *Police Stress Intervensions*, (On-line) <http://brieftreatment.oxfordjournals.org/cgi/reprint/3/1/47>, (diakses bulan Januari, 2013).
- Beehr, YA dan JE Newman (1978), Job Stress, Employee Health And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model And Literature Review, *Personel Psycology*, p. 665-669.
- Bell, PA et al (1996), *Environmental Psycology*, USA: Harcourt.
- Bolhari, Alireza., Ali Rezaeean, Jafar Bolhari, dan Fatemeh Zare (2012), The Impact of Occupational Stress on Quality of Work Life among The Staff of e-Workspace, *World Academy Science and Technology*, 67.

- Carayon, Pascale., Peter Hoonakker, Segolene Marchand, dan Jen Schwarz (2003), Job Characteristics and Quality of Working Life in The It Workforce: The Role of Gender, *Proceeding of the 2003 ACM SIGMIS Conference*.
- Cascio, WF (1991), *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life*, Profits Edisi ke-4. McGraw-Hill Inc., United States.
- Cavanaugh , MA, WR Boswell, MV Roeling, and JW Boudreau (2000), An Empirical Examination Of Self –Reported Work Stress Among US Manager, *Journal of Applied Psychology*, p.65-74.
- Chang, Kirk dan Luo Lu (2007), Characteristics of Organizational Culture, Stressors and Wellbeing, *Journal of Managerial Psychology*, 22 (6).
- Choi, Ga-Yong (2010), The Influence of Organizational Characteristics and Psychological Empowerment on Secondary Traumatic Stress of Social Workers Working with Family Violence or Sexual Assault Survivors, *National Symposium on Doctoral Research in Social Work*.
- Cooper , CL and J Marshall (1976), Occupational Sorce Of Stress : A Review Of The Literature Relating To Coronary Heart Disease And Metall III Health , *Journal of Occupational Psycology*, Vol No 1 , p. 11 – 28.
- Daniels, Kevin (2006), Rethinking of Job Characteristics in Work Stress Research, *Human Relation*, 59 (3).
- Edwards , JR and NP Rothbard (1999), Work And Family Stress And Well Being An Examination Of Person Environment Fit In The Work And Family Domains, *Organizational Behavior and Human Decision*, p. 85-129.
- Ferdinand, Augutsy (2005), *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty (2006), *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, JI., JM Ivancevich dan JH Donnelly (1996), *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudarta (1997), *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: BPF.
- Grandey , AA and R Cropanzano (1999), The Conservation of Resource Model Applied to Work Family Conflict and Strain, *Journal of Vocational Behavior*, p. 350-370.
- Haines (2003), *Police Stress and The Effects on the Family*. (On-line). <http://www.emich.edu/PoliceStressandtheEffectontheFamily>. (diakses bulan Januari 2013).

- Hariri, Afwan., Taher Al Habsji, M Al Musadieq (2004), Pengaruh Perbedaan Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Praktik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Jurnalis Harian Pagi Jawa Pos Surabaya), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2 (3).
- Hellriegel, Don dan Jhon W Slocum (1996), *Management*, Cincinnati Ohio: South Western College Publishing.
- Hoonakker, Peter., Alexandre Marian, Pascale carayon (2003), The Relation Between Job Characteristics and Quality of Working Life: The Role of Task Identity to Explain Gender and job Type Differences.
- Jahrie, F dan S Hariyoto (1999), *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: AIMI.
- Jimmieson, Nerina L dan Deborah J Terry (1999), The Moderating Role of Task Characteristics in Determining Responses To A Stressfull Work Simulation, *Journal of Organizational Behavior*, 20 (5).
- Kleden, K (2001), *Potret Citra Polisi Indonesia*. (On-line). <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0107/02/jatim/potr38.htm>. (diakses bulan Februari 2013).
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki (2005), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kunarto (2001), *Perilaku Organisasi POLRI*, Jakarta: Cipta Manunggal.
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam (2001), Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life, *International Journal Of Health Care Quality Assurance Incorporating Leadership In Health Service*, Vol. 14, p.9-15
- Luthans, Fred (2006), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi Offset.
- Mageswari, S Uma dan NRV Prabhu (2012), Stress and Quality of Work Life: A Literature Review, *Asian Journal of Multidimensional Research*, 1 (3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- McShane dan Von Glinow (2003), *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill.
- Meliiala, A (2001), *Mengkritisi Polisi*, Jakarta: Kanisius.
- Musanef (2000), *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Masagung.
- Noor Arifin (1999), Aplikasi Konsep Quality of Work Life (QWL) dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul, *Usahawan*, 10 : pp.25-29.

- Nuzulia, S (2005), Peran Self Efficacy dan Strategi Coping terhadap Hubungan antara Stressor Kerja dan Stress Kerja, *Jurnal Psikologika*.
- Panggabean, Mutiara S (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Porter, LW dan EM Raymond (1974), *Motivation and Management, Contemporary Management, Issues and Viewpoint*, New Jersey: Prentice Hall.
- Pruijt, Hans (2003), Performance and Quality of Work Life, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13, p.389-400
- Robbins, Stephen (2003), *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall
- Schmallegger, F (1997), *Criminal Justice: A Brief Introduction*, Prentice Hall: New Jersey.
- Schuler, R dan SE Jackson (1999), *Human Resource Management, Positioning for 21 Century*, Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma (2006), *Research Methods for Business*, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri (1991), *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Steffy , BD and JW Jones (1988), Work place Stress and Indicator of Coronary-Disease Risk, *Academy of Management Journal*, p.686-698.
- Sudrajat, Akhmad (2008), *Pengaruh Lingkungan terhadap Individu*.
- Sujak, A (1990), *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi)*, Jakarta: Rajawali Press.
- Sullivan , SE and RS Bhagat (1992), Organizational Stress , Job Satisfaction And Job Performance : Where Do We Go From Here ?, *Journal Of Management*, p. 361-364.
- Szalma, James L dan Grace WL Teo (2010), The Joint Effect of Task Characteristics and Neuroticism on The Performance, Workload, and Stress of Signal Detection, *Proceeding of The Human Factor and Ergonomics Society*.
- The 'Lectric LawLibrary's Legal Lexicon On. (2008). *Crime*. (On-line). [www.lectlaw.com](http://www.lectlaw.com). (diakses bulan Maret 2013).
- Thoha, M (1995), *Perilaku Organisasi, Konsep dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Ting dan Yuan (1997), Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employees, *Journal of Public Personal Management*, 26 (3).
- Umar, Nimran (1999), *Stress dalam Konteks Organisasi Kepemimpinan*, Majalah Jurnal MBA, Jakarta: IPWI.
- Weither, William B dan Keith Davis (1996), *Human Resource and Personnel Management*, New York: McGraw Hill.
- Zin, Razali Mat (2004), Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment, *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334