

**PENGARUH GAJI, STRES KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN SAYANGI TUNAS CILIK
PARTNER OF SAVE THE CHILDREN DI SURABAYA**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

MOCH. RIZKY ZAMRONI

1612121033/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2020

**PENGARUH GAJI, STRES KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN SAYANGI TUNAS CILIK
PARTNER OF SAVE THE CHILDREN DI SURABAYA**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya

Program Studi Ekonomi Manajemen

SKRIPSI



Oleh :

MOCH. RIZKY ZAMRONI

1612121033/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2020

SKRIPSI

**PENGARUH GAJI, STRES KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN SAYANGI TUNAS CILIK
PARTNER OF SAVE THE CHILDREN DI SURABAYA**

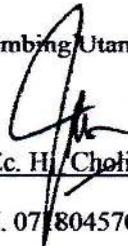
Yang diajukan

MOCH. RIZKY ZAMRONI

1612121033/FEB/MA

Disetujui untuk Ujian Skripsi oleh

Pembimbing Utama

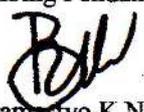

Dra. Ec. H. Cholifah, MM

NIDN. 0718045701

Tanggal

16-06-2020

Pembimbing Pendamping


RM. Bramastyo K.N, SH., SE., MM., M.Kn

NIDN. 0724027702

Tanggal

09-06-2020

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya


Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM

NIDN. 0703106403

SKRIPSI

**PENGARUH GAJI, STRES KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN SAYANGI TUNAS CILIK PARTNER
OF SAVE THE CHILDREN DI SURABAYA**

di susun oleh :

MOCH. RIZKY ZAMRONI
1612121033/FEB/MA

telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal

Pembimbing
Pembimbing Utama


Dra. Ec. H. Chofifah, MM
NIDN. 0019085801

Pembimbing Pendamping


RM. Bramastyo KN, SE, SH, MM, M.Kn
NIDN. 0724027702

Tim Penguji
Ketua


Prof. Dr. Musriha, Dra. Ec., M.Si
NIDN. 0019085801

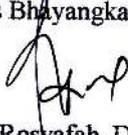
Sekretaris


RM. Bramastyo KN, SE., SH., MM., M. Kn
NIDN. 0724027702

Anggota


Angraini Rahmasari, SE., M. Si
NIDN. 07222037504

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya


Dr. Hj. Siti Rosvafah, Dra. Ec., MM
NIDN. 0703106403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moch. Rizky Zamroni
Tempat Tanggal Lahir : Surabaya, 10 September 1996
Nomor Induk Mahasiswa : 1612121033
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi :

PENGARUH GAJI, STRES KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN SAYANGI TUNAS CILIK *PARTNER*
OF SAVE THE CHILDREN DI SURABAYA

Menyatakan dengan sebenar-benarnya, bahwa penulisan skripsi ini adalah hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari karya tulisan saya sendiri, baik dari naskah laporan maupun data-data yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya tulis milik orang lain, saya akan mencantumkan sumber dengan jelas.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan serta ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Bhayangkara Surabaya.

Surabaya, 22 Juni 2020
Pernyataan
A67AHF11130008
3000
RIBU RUPIAH
Rizky Zamroni



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH GAJI, STRES KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN SAYANGI TUNAS CILIK *PARTNER OF SAVE THE CHILDREN* DI SURABAYA**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana di Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam pentusunan skripsi ini, yaitu:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya, Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM.
2. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya, Drs. Ec. Nurul Qomari M. Si
3. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya, dan juga Dosen Pembimbing Skripsi I, Dra. Ec. Hj Cholifah, MM.
4. Dosen Pembimbing Skripsi II, RM. Bramastyo Kusumo N., SH., SE., MM., M.Kn.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar Universitas Bhayangkara yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, serta seluruh staf dan karyawan yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis.

6. Ayah dan Ibu tercinta serta saudaraku Faisal Azmi Fuadi, terimakasih atas semua doa-doa, nasehat serta motivasi yang tidak pernah ada habisnya untuk memberi dukungan.
7. Aris Susanty Terima kasih telah banyak memberikan dukungan, serta semangat selama kuliah sampai dengan proses skripsi ini selesai tepat waktu.
8. Teman seperjuangan di Organisasi Bem-FEB Mufidah, Elma, Aditya, Welly, Zaky dan Yanto terimakasih teman seperjuangan yang banyak bekerjasama selama kuliah sampai dengan proses skripsi ini selesai.
9. Terimakasih Kepada Mas Cahyo dan Juga Mbak Dita yang telah meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
10. Terimakasih juga kepada teman-teman Karang Taruna Margorukun Mbak Nia, Kimbu, Mas Reza, Mas Rio dan yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah memberikan semangat dan juga dorongan kepada saya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis kedepannya dan mahasiswa Universitas Bhayangkara pada khususnya.

Surabaya, 22 Juni 2020

Moch. Rizky Zamroni

PENGARUH GAJI, STRES KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN SAYANGI TUNAS CILIK *PARTNER
OF SAVE THE CHILDREN* DI SURABAYA

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel gaji, stres kerja, dan jenjang karir berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Childern* di Surabaya sebanyak 30 orang, dengan sampel sebanyak 30 responden. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaji, stres kerja, dan jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan uji regresi linier berganda. Dari uraian dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (X_1), Stres Kerja (X_2), Jenjang Karir (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Terbukti dari hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 306,896 pada nilai signifikan 0,05 dan F_{tabel} adalah sebesar 2,975. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($306,896 > 2,975$) maka H_0 ditolak. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa variabel gaji (X_1), Stres Kerja (X_2), Jenjang Karir (X_3) berpengaruh parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Terbukti dari hasil nilai t hitung pada variabel gaji (X_1), sebesar 3,547, variabel Stres kerja (X_2) sebesar 2,100, variabel Jenjang Karir (X_3) sebesar 2,198. Dari hasil perhitungan regresi liner berganda, diketahui yang memiliki nilai koefisien regresi paling besar adalah koefisien variabel gaji (X_1) dengan sebesar 0,521 diantara variabel bebas yang lain, sehingga variabel gaji (X_1) merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

Kata kunci : Gaji, Stres Kerja, Jenjang Karir, dan Kepuasan Kerja.

*EFFECT OF SALARY, WORK STRESS AND CAREER TOWARD WORK
SATISFACTION ON SAYANGI VEGETABLES OF CILIK PARTNERS OF SAVE
THE CHILDREN IN SURABAYA*

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine whether the variable salary, job stress, and career path influence simultaneously and partially on job satisfaction employee at the Sayangi Tunas Cilik Partner of Save the Children Foundation at Surabaya.

The population in this study were employees of the Sayangi Tunas Foundation There were 30 partners of Save The Childern in Surabaya, with samples as many as 30 respondents. To determine the effect of variable salary, work stress, and career path to employee job satisfaction used a linear regression test multiple. From the description and results of the study, conclusions can be drawn as following: from the results of the study it can be concluded that the variable salary (X 1), Stress Work (X 2), Career Path (X 3) together have an influence simultaneous and significant to the variable Job Satisfaction (Y). Proven from the results the calculated F value is 306,896 on the significant value of 0.05 and the F table is amounted to 2,975. Because F arithmetic is greater than F table (306,896 & 2,975) then H 0 is rejected. From the t test, it was found that the salary variable (X1), Job Stress (X2), Career Level (X3) had a partial and significant effect on employee performance variables (Y).

Evidenced by the results of the t value on the variable salary (X 1), amounting to 3,547, work stress variable (X 2) of 2,100, Career Career variable (X 3) of 2,198. rom the results of multiple linear regression calculations, it is known that has a value The greatest regression coefficient is the coefficient of salary variable (X 1) with equal to 0.521 among other independent variables, so the salary variable (X 1) is the dominant factor influencing job satisfaction (Y).

Keywords: Salary, Job Stress, Career Path, and Job Satisfactio

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12

2.2.2 Gaji	13
2.2.2.1 Fungsi Gaji	14
2.2.2.2 Kepuasan Gaji	14
2.2.2.3 Indikator Gaji	15
2.2.3 Stres Kerja.....	15
2.2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	17
2.2.3.2 Dampak Akibat Stres	20
2.2.3.3 Indikator Stres Kerja	21
2.2.4 Jenjang Karir	23
2.2.4.1 Tujuan Jenjang Karir.....	23
2.2.4.2 Perencanaan Karir	24
2.2.4.3 Manfaat Jenjang Karir.....	25
2.2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Jenjang Karir.....	26
2.2.4.5 Indikator Jenjang Karir	29
2.2.5 Kepuasan Kerja.....	30
2.2.5.1 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	31
2.2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	32
2.2.5.3 Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja	34
2.3 Kerangka Konseptual	35
2.4 Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir	38
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.2.1 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.2.2 Pengukuran Variabel.....	43
3.2.3 Desain Instrumen Penelitian	44
3.3 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	45
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Pengujian Data.....	48
3.6.1 Uji Validitas	48
3.6.2 Uji Reliabilitas	50
3.7 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	50
3.7.1 Teknik Analisis	50
3.7.2 Uji Hipotesis	52
3.7.2.1 Uji F	52
3.7.2.2 Uji t	53
3.7.2.3 Penentuan Variabel Dominan	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	56
4.1.1 Sejarah Yayasan Sayangi Tunas Cilik Partner of The Children	56
4.1.2 Visi dan Misi.....	58

4.1.3 Struktur Organisasi Yayasan Sayangi Tunas Cilik <i>Partner of Save The Children</i> di Surabaya	58
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	62
4.3 Analisis Hasil Penelitian.....	64
4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Gaji (X1).....	64
4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2).....	65
4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Jenjang Karir (X3)	65
4.3.4 Distribusi Frekuensi Variable Kepuasan Kerja (Y)	66
4.3.5 Uji Validitas	66
4.3.6 Uji Reliabilitas.....	68
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	69
4.4.1 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	69
4.4.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.5 Uji Hipotesis.....	72
4.5.1 Uji F	72
4.5.2 Uji t	74
4.5.3 Penentuan Variabel Dominan	75
4.6 Pembahasan	76
4.6.1 Pengaruh Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja	76
4.6.2 Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja	77
4.6.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	78
4.6.4 Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja	79
4.6.5 Variabel Yang Dominan.....	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.2 Skala Likert	44
Tabel 3.3 Desain Instrumen Penelitian Variabel.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan Pendidikan	63
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Gaji.....	64
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	65
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Jenjang Karir	65
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.8 Persamaan Regresi Liner Berganda	69
Tabel 4.9 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	71
Tabel 4.10 Hasil Uji F	72
Tabel 4.11 Hasil Coefficients ^a	73
Tabel 4.12 Hasil Uji t	74
Tabel 4.13 Hasil Penentuan Koefisien Dominan	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	35
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berfikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Sayangi Tunas Cilik <i>Partner of Save The Children</i> di Surabaya	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

Lampiran II : Hasil Kuesioner

Lampiran III : Hasil SPSS

Lampiran IV : Tabel r, f dan t

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang didalamnya ada sekelompok orang (dua orang atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan akan memberikan pelayanan optimal jika didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan pun sangat beragam, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur penting karena bersifat jasa dan tidak dapat disimpan sebagai persediaan, tetapi hanya diproduksi pada saat dikonsumsi karena sumber daya manusia merupakan aset utama dalam memberikan tenaga, potensi, kreativitas, dan usaha terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Menurut Ndraha dalam Sutrisno (2016:04) sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif, dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya. Investasi dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat perlu dilakukan oleh sebuah perusahaan, karena SDM merupakan aspek utama yang mendukung lancarnya suatu usaha atau perusahaan menjalankan visi dan misinya. Investasi MSDM tersebut tentunya harus dilakukan dengan menjalankan fungsi

MSDM, mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia. Dalam mencapai fungsi MSDM perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan pada perusahaan berupa gaji dan tunjangan kesejahteraan. Gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan jasa atas usaha atau kerja yang telah dilakukannya terhadap perusahaan. Dalam memberikan gaji setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan dan tingkatan golongannya.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama oleh perusahaan adalah tingkat pendapatan para karyawannya. Adanya tuntutan dari karyawan akan kenaikan upah merupakan masalah yang hampir selalu muncul setiap tahunnya. Hal ini karena biaya hidup yang terus meningkat setiap tahun. Masalah penentuan upah juga merupakan masalah yang berhubungan erat dengan permasalahan karyawan, dimana keberhasilan dalam menentukan besar kecilnya tingkat upah akan mempengaruhi berhasil tidaknya sebuah perusahaan dalam mengatasi ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan ada banyak faktor yang dipergunakan dalam mengambil kebijakan karyawannya misalnya dalam menghadapi stres kerja.

Menurut Yiing dalam Cahyana dan Jati (2017) dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa adanya penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi

sehingga menyebabkan karyawan tidak optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun psikis seseorang saat dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya. Stres dapat berdampak positif maupun negatif tergantung pada respon individu dalam menghadapinya. Dalam hal ini, juga dapat mempengaruhi terhadap jenjang karir karyawan pada perusahaan tersebut.

Untuk mengantisipasi serta mendorong semangat kerja para karyawan agar tidak menurun, sebaiknya perusahaan memulai dengan mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia serta memberikan umpan balik yang dapat mendorong semangat kerja karyawan terhadap perusahaan. Kepastian jenjang karir diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan kesanggupan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan karyawan tersebut dapat memberikan indikasi kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi. Menurut Handoko dalam Afifuddin (2015:194), karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau di pegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian, karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja di suatu perusahaan. Setiap perusahaan mengatur suatu program jenjang karir agar perusahaan tersebut dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik dalam kondisi apapun. Selain itu, tingkatan jenjang karir karyawan juga berkaitan terhadap masa kerja. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama pada suatu perusahaan dianggap mempunyai kemampuan lebih dibanding dengan karyawan yang masa

kerjanya baru. Masa kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja disuatu tempat menurut andini (2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang di lakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang di butuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Dengan adanya faktor-faktor diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini memfokuskan pada permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaji, stres kerja, dan jenjang karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya ?

2. Apakah gaji, stres kerja, dan jenjang karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya ?
3. Manakah diantara variabel yang mempunyai pengaruh dominan antara gaji, stres kerja, jenjang karir terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah gaji, stres kerja, jenjang karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan bagaimana gaji, stres kerja, jenjang karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan diantara variabel gaji, stres kerja, jenjang karir, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian, ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta merupakan upaya untuk membandingkan antara teori yang diterima dibangku kuliah dengan prakteknya didalam organisasi ataupun instansi.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi salah satu referensi ilmiah dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen perusahaan serta memberikan informasi dan saran untuk lebih banyak mengetahui masalah-masalah yang dihadapi sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan pembanding dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan gaji, stres kerja, jejang karir dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik.

3. Bagi Universitas Bhayangkara

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca terutama yang berkaitan dengan gaji, stres kerja, jejang karir terhadap kepuasan kerja. Serta menjadi salah satu referensi ilmiah bagi pembaca yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang isi dan materi yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan sistematika penulisan

yang mengacu pada pedoman penulisan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan bagian pendahuluan dan skripsi yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat peneliti dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penelitian terdahulu, menguraikan landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel, teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengambilan data, pengujian data dan teknik analisis data uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang diskripsi objek penelitian, data dan diskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan hipotesis dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang simpulan dan hasil penelitian dan saran yang dianggap penting untuk ditindak lanjuti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba menggunakan beberapa referensi terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini, untuk digunakan sebagai pijakan penelitian dan referensi tambahan. Berikut ini uraian dari peneliti terdahulu :

1. M. Ikhwan Maulana Haeruddin (2017)

Dengan judul, Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya secara signifikan kinerja karyawan melalui perilaku, kewargaorganisasian *Organisational Citizenship Behavior* (OCB), dimana perilaku dan kinerja karyawan melampaui ekspektasi dan *job description* yang diberikan oleh organisasi. Di lain pihak, variabel insentif (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan dan juga perilaku kewargaorganisasian *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) mereka di tempat mereka

bekerja. Juga diketahui dari penelitian ini bahwa dengan tingginya nilai nominal insentif juga diyakini dapat mengurangi *turnover intentions* dan *actual turnover*.

2. I Wayan Jendra Ariana dan I Gede Ariana (2016)

Dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict*, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Amed Cafe dan Bungalow”.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh negatif antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja artinya apabila *work family conflict* semakin tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, artinya jika keterlibatan kerja tinggi maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Dan penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada hotel amed cafe dan bungalow yang berarti apabila stres kerja semakin tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan pada hotel amed cafe dan bungalow.

3. Emanuel Hardianto Iswandi dan Sujoko (2019)

Dengan judul “Studi Kasus Kompensasi, Jenjang karir, dan *Turnover Intention* Karyawan di Rumah Sakit Umum Queen Latifa”.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menunjukkan bahwa, dari hasil analisa data primer diketahui bahwa kompensasi di Rumah Sakit Umum Queen Latifa dalam kategori baik pada aspek kompensasi financial. Sedangkan dari hasil analisa data primer diketahui bahwa jenjang karir di Rumah Sakit Umum Queen Latifa dalam kategori baik pada aspek perhatian khusus atasan terhadap pengembangan karir. Dalam hal ini berkaitan langsung dengan sistem penilaian kinerja yang setiap bulan dilakukan secara berjenjang yang membuat atasan setiap bulan ikut bertanggung jawab langsung terhadap pengembangan karir karyawan tidak sebatas pada bagian sumber daya manusia (kepegawaian rumah sakit). Menurut hasil analisa data primer diketahui bahwa *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa dalam kategori baik hal ini ditunjukkan dari beberapa indikator dari indikator *thinking of quitting* dengan berpikir meninggalkan perusahaan ini tidak muncul pada karyawan dengan status calon pegawai dan pegawai tetap.

Tabel 2.1

Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

Peneliti	M. Ikhwan Maulana Haeruddin (2017)	I Wayan Jendra Ariana dan I Gede Riana (2016)	Emanuel Hardianto Iswandi dan Sujoko (2019)	Peneliti (2020)
Judul	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dan Organisasional	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> , Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Studi Kasus Kompensasi, Jenjang karir, dan <i>Turnover Intention</i> Karywan di	Pengaruh Gaji, Stres Kerja, dan Jenjang Karir Terhadap

	Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makasar	Karyawan di Hotel Amed Cafe dan Bungalow	Rumah Sakit Umum Queen Latifa	Kepuasan Kerja Pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik <i>Partner of Save The Children</i>
Persamaan	(X1) Gaji	(X3) Stres kerja (Y) Kepuasan kerja	(X2) Jenjang Karir	(X1) Gaji (X2) Stres Kerja (X3) jenjang Karir (Y) Kepuasan Kerja
Perbedaan	(X2) Insentif (Y) Kinerja Karyawan	(X1) <i>Work-Family Conflict</i> (X2) Keterlibatan Kerja	(X1) Kompensai (Y) <i>Turnover Intention</i>	
Objek penelitian	Hotel Grand Clarion di Makasar	Hotel Amed Cafe dan Bungalow Bali	Rumah Sakit Umum Queen Latifa	Yayasan Sayangi Tunas Cilik <i>Partner of Save The Children</i> di Surabaya

Sumber : Peneliti (2020)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Desseler dalam Sutrisno (2016:05), “manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian”.

Sementara itu, Schuler dalam sutrisno (2016:06), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan “pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai di dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk merumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan pengembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar antara organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.2.2 Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk uang yang diterima oleh seseorang pegawai yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan. Gaji juga sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang di terima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memeberikan sumbangan dalam kedudukan disebuah oraganisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Priansa (2016:335) menyatakan bahwa “gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:118) bahwa “gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Dari penjelasan tersebut

dapat disimpulkan bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja”.

2.2.2.1 Fungsi gaji

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian gaji yang cukup baik akan mendorong karyawan yang berprestasi baik dan akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik ke asra pekerjaan yang produktif.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, dengan menunjukkan gaji yang tinggi pada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan efisien dan seefektif mungkin, sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan pertumbuhan ekonomi.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif maka dapat di harapkan bahwa prosedur pemberian gaji tersebut secara langsung ikut serta dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.2.2.2 Kepuasan Gaji

Menurut Andini dalam Siwi dkk (2016) “kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi : tingkat gaji (*pay level*), , peningkatan gaji (*pay raise*), tunjangan (*benefit*), dan struktur dan administrasi penggajian (*pay structure and administration*)”.

Menurut Heneman dalam Putra dan Surya (2016) “kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi : tingkat gaji (*pay level*), struktur / pengelolaan gaji (*pay structure and administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*)”.

Menurut Hesusdadikawati dalam Putra dan Surya (2016) mendefinisikan “kepuasan atas gaji sebagai persepsi atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji di definisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji”. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji.

2.2.2.3 Indikator Gaji

Menurut Pophal dalam Putra dan Surya (2016) variabel gaji dapat diukur berdasarkan indikator :

- a. Pemenuhan kebutuhan
- b. Ketidakcocokan
- c. Pencapaian nilai
- d. Persamaan dan komponen nilai atau watak

2.2.3 Stres Kerja

Stres merupakan suatu hal yang menyangkut interaksi antara seseorang dan lingkungannya, yaitu interaksi antara lingkungan sebagai stimulus dan individu sebagai respons. Stres akan timbul sebagai konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, dan peristiwa yang terjadi pada lingkungan yang menuntut keterlibatan seseorang secara fisik dan psikis secara berlebihan. Stimulus

lingkungan akan menimbulkan respons yang berbeda bagi setiap individu yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian, proses psikologis, dan fisiologis individu-individu tersebut. Bagi sementara orang stres menggambarkan suatu keadaan fisik yaitu tubuh yang telah mengalami tekanan yang melampaui batas ketahanannya.

Menurut Anoraga dalam Triatna (2016:138), “mengatakan bahwa stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Lucia dkk (2016) menyatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka”.

Menurut Handoko dalam Lucia dkk (2016) mengungkapkan bahwa hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolak. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi seseorang dalam menerima masalah dan bagaimana cara mengelola masalah yang pada akhirnya reaksi tersebut mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

2.2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Luthans dalam Utami dan Mayoman (2016) ada beberapa penyebab stres kerja :

1. *Stressor* Ekstra Organisasi

Stressor ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini :

a. Perubahan sosial

Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

b. Kesulitan menguasai globalisasi

Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.

c. Dukungan keluarga

Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.

2. *Stressor* Organisasi

Selain *stressor* potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga *stressor* organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu :

- a. Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.
- b. Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.

3. *Stressor* Kelompok

Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu :

- a. Rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres.
- b. Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja. Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal

penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

4. *Stressor* Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Menurut Luthans dalam Utami dan Mayoman (2016), disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda. Menurut Rivai dalam Utami dan Mayoman (2016) individual stressor memiliki beberapa item yaitu tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, dan tingkat kepasrahan seseorang, serta tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. Ketika karyawan mengalami stres tanggapan karyawan bisa biasa saja sampai dengan ektrim (berlebihan). Karyawan diuntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang, karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa di sama ratakan. Selain itu, tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustrasi, tujuan, dan peranan.

2.2.3.2 Dampak Akibat Stres

Akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespons kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri.

Mohammad Surya dalam triatna (2016:143), menjelaskan “bahwa stres tidak selalu mempunyai pengertian negatif, dalam kondisi tertentu stres dapat berdampak positif. Lebih lanjut dikemukakan bahwa stres”.

Menurut Gibson dalam triatna (2016:143), secara umum akibat atau dampak dari stres ada beberapa kategori, meliputi :

1. Akibat subjektif: kecemasan, agresif, acuh tak acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, dan perasaan terpencil.
2. Akibat dalam bentuk perilaku: kecanduan alkohol, ledakan emosi, makan atau minum berlebihan, bertidak mengikuti kata hati yang kadang-kadang irasional dan tertawa gugup.
3. Akibat kognitif: ketidak mampuan mengambil keputusan yang sehat, mulut kering, banyak kringat, sebentar-bentar panas dingin.
4. Akibat keorganisasian: ketidakhadiran, produktivitas rendah, mengasingkan diri, menurunnya komitmen dan loyalitas pada organisasi.

Stres akan berdampak positif jika seseorang menyikapinya dengan positif pula, dan sebaliknya stres akan berdampak negatif jika seseorang tersebut menyikapinya dengan negatif.

2.2.3.3 Indikator Stres Kerja

Beberapa indikator dari stres individu menurut Gibson dalam Amrianah (2019) yaitu :

1. Konflik peran, akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki berupa: tugas-tugas yang harus pegawai lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, dan pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.
2. Beban kerja, seorang pegawai yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.
3. Pengembangan karir; peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Sedangkan, indikator dari stres kelompok yaitu :

1. Hubungan dalam pekerjaan; hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan

secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn dkk, dalam Munandar, 2001).

2. Hubungan dengan rekan kerja; merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan pribadi yang buruk. Hal ini biasanya terjadi pada pegawai yang mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi.

Stres keorganisasian yaitu munculnya stres berasal dari situasi maupun keadaan di dalam organisasi. Indikator stres keorganisasian menurut Gibson dalam Amrianah (2019) :

1. Struktur organisasi. Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana pegawai dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan kesehatan mental dan fisik.
2. Kepemimpinan; menggambarkan gaya kepemimpinan yang diambil oleh pimpinan atau atasan.

2.2.4 Jenjang Karir

Manajemen karir dalam organisasi akan menjadi kekuatan dalam upaya mendorong individu agar tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh. Organisasi akan memberikan kesempatan untuk semua individu agar tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh serta mengembangkan karirnya. Tujuan manajemen karir akan tercapai apabila menghubungkan sistem tenaga kerja dan sistem pasar kerja melalui sistem informasi manajemen.

Proses karir adalah proses yang sengaja diciptakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih meningkatkan karirnya. Karir adalah bagian penting dan akan berubah secara terus menerus terjadi dalam perjalanan dan kehidupan karyawan yang bekerja. Karir membantu menciptakan partisipasi di tempat kerja, dimana karyawan mempunyai kesempatan berkontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Handoko dalam Busro (2018:271) mengatakan, karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Karir setiap orang belum tentu bergerak naik mengikuti anak tangga, tetapi sebagian mereka stabil dan bahkan ada juga yang justru menurun.

2.2.4.1 Tujuan Jenjang Karir

Jenjang karir secara umum disiapkan dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mengembangkan usahanya dengan dukungan penuh dari para karyawannya yang berkualitas karna telah berpengalaman melalui penelitian jenjang jabatan-jabatan organisasi atau institusi dari bawah sampai ke atas.

Menurut Wungu dan Harsono dalam Sutrisno (2016:165), jenjang karir juga bertujuan untuk memberikan fasilitas bagi karyawannya dalam upaya untuk mengembangkan dirinya secara optimal di lingkup organisasi atau institusi. Secara khusus, jenjang karir bertujuan untuk :

1. Memberikan kepastian arah karir jabatan karyawan dalam kiprahnya dilingkup oraganisasi.
2. Meningkatkan daya tarik oraganisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas.
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan oragnisasi.
4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam arah karir promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan.

2.2.4.2 Perencanaan Karir

Menurut Simamora dalam Afifuddin (2015:197), perencanaan karir (*career planning*) adalah upaya individu untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah yang tepat untuk mencapai tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Simamora dalam Afifuddin (2015:197), individu merencanakan karir untuk meningkatkan status dan kompensasi, memastikan keselamatan pekerjaan, dan mempertahankan kemampuan dalam pasar tenaga kerja yang berubah. Pada sisi lain, organisasi mendorong manajemen karir individu dengan tujuan :

- a. Mengembangkan dan mempromosikan karyawan dari dalam perusahaan.
- b. Mengurangi kekurangan tenaga berbakat yang dapat dipromosikan.
- c. Menyalurkan minat kepada karyawan.
- d. Meningkatkan produktivitas.
- e. Mengurangi *turn over* karyawan.
- f. Memungkinkan manajer untuk menyatakan minat pribadi terhadap bawahannya.
- g. Menciptakan cita rekrutmen yang positif.

2.2.4.3 Manfaat Jenjang Karir

Adapun beberapa manfaat dari jenjang karir yang diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan pegawai yang nantinya dapat dipromosikan untuk naik jabatan.
2. Untuk melihat potensi yang dimiliki oleh pegawai.
3. Untuk menurunkan perputaran pegawai.
4. Untuk memuaskan kebutuhan para pegawai.
5. Untuk membantuk melaksanakan rencana kegiatan organisasi.

2.2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Jenjang Karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Beberapa hal atau faktor yang sering berpengaruh terhadap manajemen karir adalah sebagai berikut :

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi.

Manajemen karir antara hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Adakalanya pegawai sudah bekerja baik, tetapi perusahaan tidak mengimbangi prestasi pegawai dengan penghargaan sewajarnya. Ketidakharmisan hubungan antara pegawai dan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karir pegawai.

2. Personalitas Pegawai

Manajemen karir pegawai dapat terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dll). Dari adanya keadaan seperti ini yang terdapat dalam perusahaan maka untuk mencapai tujuan karir akan menjadi lebih runyam dan tidak terkontrol.

3. Faktor Eksternal

Semua aturan dalam manajemen karir menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar. Seorang pegawai yang dipromosikan pada jabatan lebih tinggi misalnya, terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang di-drop dari luar perusahaan. Terlupas dari masalah apakah hal tersebut boleh atau

tidak, etis atau tidak etis, kejadian macam ini jelas mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang perusahaan.

4. *Politicking* dalam organisasi

Manajemen karir pegawai akan tersendat dan mati apabila faktor lain seperti intrik, kasak-kusuk, hubungan antartemen, *nepotisme*, *feodalisme*, dan sebagainya lebih dominan memengaruhi karir seseorang daripada prestasi kerjanya. Dengan kata lain, apabila kadar *politicking* dalam organisasi organisasi sudah parah, manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi. Perusahaan akan dipimpin oleh orang-orang yang pintar dalam *politicking*, tetapi rendah mutu profesionalitasnya.

5. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat memengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Perusahaan yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai malas. Saat ini, mulai banyak perusahaan yang membuat sistem penghargaan yang baik (misalnya, dengan menggunakan sistem kredit poin) dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan pegawai dapat diberi kredit poin dalam jumlah tertentu.

6. Jumlah Pegawai

Semakin banyak pegawai, semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan bagi seorang pegawai untuk

meraih tujuan karir tertentu. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah perusahaan sangat memengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.

7. Ukuran Organisasi

Dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personil pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan. Semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Akan tetapi, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8. Kultur Organisasi

Perusahaan memiliki kultur dan kebiasaan, terdapat perusahaan yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi atau perusahaan yang cenderung menghargai prestasi kerja (sistem merit). Ada pula yang lebih menghargai senioritas daripada hal lain. Oleh karena itu, meskipun perusahaan sudah memiliki sistem manajemen karir yang baik dan mapan secara tertulis, pelaksanaannya masih sangat bergantung pada kultur perusahaan tersebut.

9. Tipe Manajemen

Secara teoretis-normatif, semua manajemen sama di dunia ini. Akan tetapi, dalam implementasinya manajemen suatu perusahaan bisa berbeda dengan

manajemen di perusahaan lain. Ada manajemen yang cenderung kaku, otoriter, tersentralisasi, tertutup, dan tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka dan demokratis. Dengan kata lain, karir seorang pegawai tidak hanya bergantung pada faktor-faktor internal didalam dirinya, tetapi juga sangat bergantung pada faktor-faktor eksternal seperti manajemen.

2.2.4.5 Indikator Jenjang Karir

Menurut Simamora (2012:412), dimensi dan Indikator Pengembangan Jenjang Karir meliputi :

1. Mutasi
 - a. Promosi
 - b. Rotasi
 - c. Demosi
2. Seleksi
 - a. Penerima pendahuluan via surat lamaran
 - b. Psikotes
 - c. Wawancara seleksi
 - d. Tes kesehatan
 - e. Keputusan penerimaan
3. Penempatan
 - a. Pendidikan
 - b. Pengetahuan kerja

- c. Keterampilan kerja
 - d. Pengalaman kerja
4. Pendidikan
- a. Tingkat pendidikan yang disyaratkan
 - b. Pendidikan alternatif
5. Pelatihan
- a. Instruktur
 - b. Peserta
 - c. Materi
 - d. Metode
 - e. Tujuan
 - f. Sasaran

2.2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2016:75), mengemukakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Robbins dalam Afifuddin (2015:228), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.

Menurut Handoko dalam Affifudin (2015:228), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka.

Menurut Herzberg dalam Busro (2018:102), mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan “sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan nilai masing-masing pekerja.

2.2.5.1 Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yuki dalam Afifudin (2015:237), teori-teori kepuasan kerja terdiri atas tiga macam, yaitu sebagai berikut.

1. Teori perbandingan intrapersonal (*Discrepacy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya.

2. Teori keadilan (*equity theory*)

Tingkat kepuasan seseorang bergantung pada caranya merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *quaity* atau *inequity* terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun ditempat lain.

3. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidak puasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua katagori, yaitu *dissatisfier (hygiene factors)* dan *satisfier (motivators)*.

Satisfier atau *motivator* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi.

Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja, dan status.

2.2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung

pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016:77), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasnya, Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi *turn over*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Antribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan dan mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengikuti pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.5.3 Indikator Pengukuran kepuasan kerja

Menurut Yuwono dalam Afifudin (2015:241) mendefinisikan kepuasan sebagai *cluster* perasaan *evaliatif* tentang pekerjaan. Ia mendefinisikan indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu:

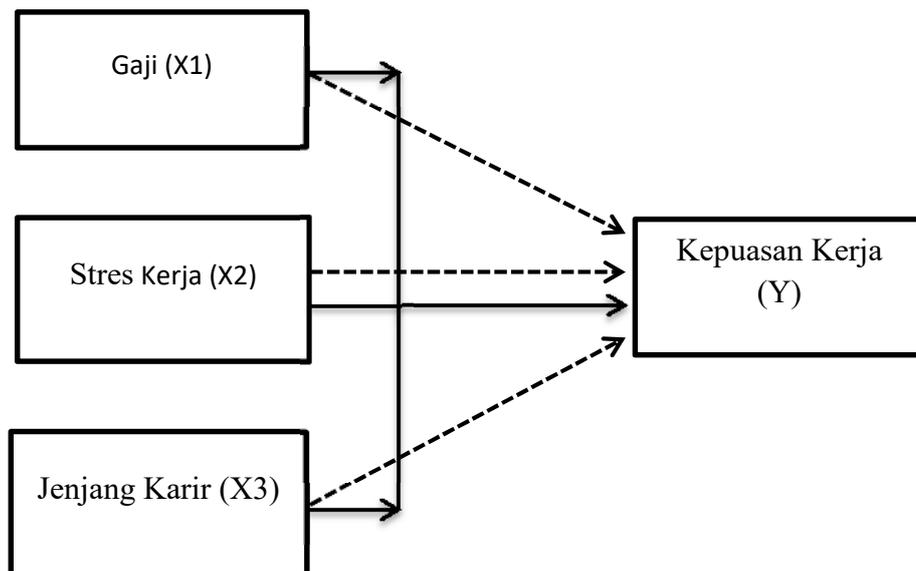
1. Upah, jumlah dan rasa keadilanya
2. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. *Supervisi*, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
4. *Benefit*, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yanglain
5. *Contingent reward*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi
6. *Oprating procendures*, kebijakan, prosedur, dan aturan
7. *Co-worker*, rekankerja yang menyenangkan dan kompeten
8. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak

9. *Communication*, berbagai informasi di dalam organisai, baik verbal maupun nonverbal

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini merupakan gambaran dari pola hubungan variabel-variabel penelitian yang hendak di uji secara empirik. Dengan gambaran kerangka konseptual yang ada, akan dapat diketahui kajian teori dasar yang dibutuhkan, metode pemecah masalah, serta prediksi atas hasil penguji yang dilakukan.

Untuk lebih jelasnya kerangka tersebut disajikan pada gambar.



Sumber : Peneliti 2020

Gambar 2.3

Kerangka Konseptual

Keterangan :

X_1 : Gaji

X_2 : Stres kerja

X_3 : Jenjang karir

Y : Kepuasan Kerja

 : Pengaruh secara simultan antara variabel X dan Y

 : Pengaruh secara parsial antara variabel X dan Y

Variabel bebas merupakan variabel yang berhubungan dengan variabel terikat. adapun variabel bebas dan variabel terikat antara lain :

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, yaitu adalah Gaji (X_1), Stres Kerja (X_2), Jenjang Karir (X_3).

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain, yang dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kerja (Y).

Kerangka konsptual tersebut menjelaskan bahwa variabel Gaji (X_1), Stres Kerja (X_2), Jenjang Karir (X_3). Mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya apabila variabel-variabel bebas tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dari variabel-variabel inilah peneliti ingin melakukan penelitian terhadap Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Childre* di Surabaya.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:99), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan belum relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa variabel Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya.
- b. Bahwa variabel Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya.
- c. Bahwa variabel Jenjang Karir berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya.

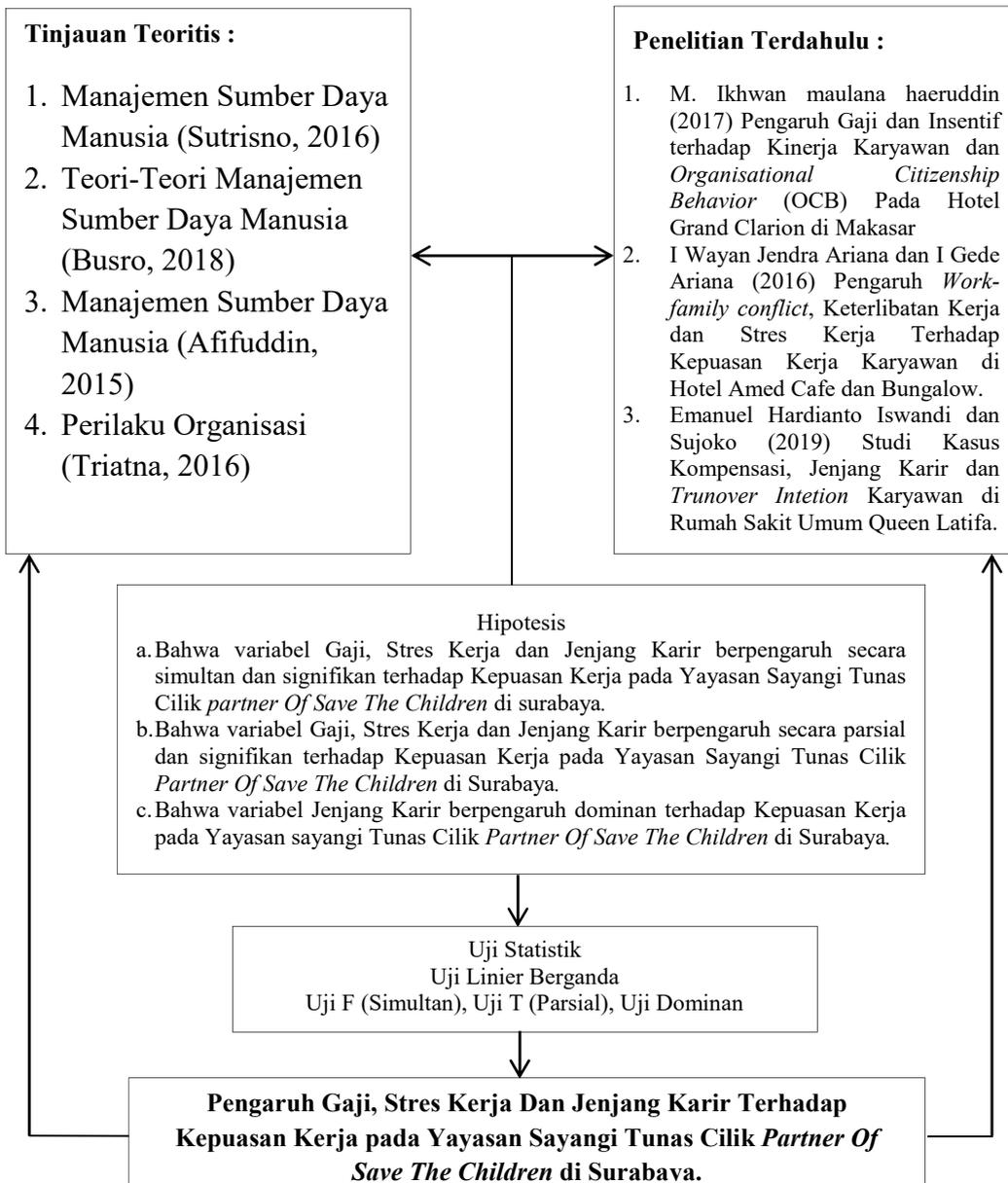
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir

Melihat permasalahan di Bab I, teori dan penelitian terdahulu di Bab II

maka disusunlah kerangka proses berfikir sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2020)

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berfikir

Skema kerangka proses berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan diatas yang menunjukkan bahwa tinjauan teoritik dan tinjauan empirik saling berkontribusi atau adanya hubungan timbal balik (\longleftrightarrow) antara satu dengan yang lainnya. Peneliti menelusuri teori-teori yang relevan hingga membentuk kerangka teoritis. Teori-teori ini perlu dipelajari karena akan banyak membantu proses analisis. Dalam proses analisis melibatkan proses berfikir yang terkait teori yang dapat diungkap dengan teori universal yang diperlukan untuk semua kasus spesifik dan khusus, oleh karena itu proses berfikir yang terkandung dalam studi teoritis mengandung proses berfikir deduktif artinya seorang peneliti akan menganalisis dan menjawab permasalahan serta mengambil kesimpulan berdasarkan atau bertitik tolak dari hal-hal yang bersifat umum ke arah hal – hal yang bersifat khusus.

Terdapat penelitian terdahulu, jurnal dan artikel yang tampak di studi empiris yang mengandung proses berfikir induktif, artinya seorang peneliti akan menganalisis dan menjawab permasalahan serta mengambil kesimpulan berdasarkan atau bertitik tolak dari hal – hal yang bersifat khusus ke arah hal – hal yang bersifat umum. Atas dasar tersebut dan dari hasil data yang telah dikumpulkan, maka disusunlah hipotesis penelitian.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Mendefinisikan operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna variabel tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur. Untuk lebih paham

atas variabel penelitian ini maka indikator-indikator dari masing-masing variabel harus dijabarkan. Definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Variabel bebas (X) terdiri atas

1. Gaji (X_1)

Menurut Priansa (2016:335) menyatakan bahwa “gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”.

Gaji merupakan suatu bentuk uang yang diterima oleh seseorang pegawai yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan. Gaji juga sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang di terima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memeberikan sumbangan dalam kedudukan disebuah oraganisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Pophal dalam Putra dan Surya (2016), indikator-indikator dalam gaji adalah sebagai berikut :

- a. Pemenuhan kebutuhan
- b. Ketidak cocokan
- c. Pencapaian nilai
- d. Persamaan

2. Stres Kerja (X₂)

Menurut Rivai dan Sagala dalam Lucia dkk (2016) menyatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka”.

Indikator-indikator stress kerja menurut Gibson dalam Amrianah (2019), terbagi menjadi, yaitu :

A. Indikator stres kerja individu, terdiri dari :

1. Konflik peran
2. Beban kerja
3. Pengembangan karir

B. Indikator stres kelompok, terdiri dari :

1. Hubungan dalam pekerjaan
2. Hubungan dengan rekan kerja

C. Indikator stres organisasi yaitu :

1. Struktur organisasi
2. Kepemimpinan

3. Jenjang Karir (X₃)

Menurut Wungu dan Harsono dalam Sutrisno (2016:165), jenjang karir juga bertujuan untuk memberikan fasilitas bagi karyawannya dalam

upaya untuk mengembangkan dirinya secara optimal di lingkup organisasi atau institusi.

Manajemen karir dalam organisasi akan menjadi kekuatan dalam upaya mendorong individu agar tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh. Organisasi akan memberikan kesempatan untuk semua individu agar tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh serta mengembangkan karirnya. Tujuan manajemen karir akan tercapai apabila menghubungkan sistem tenaga kerja dan sistem pasar kerja melalui sistem informasi manajemen.

Menurut Simamora (2012:412), dimensi dan Indikator Pengembangan Jenjang Karir meliputi :

1. Mutasi
2. Seleksi
3. Penempatan
4. Pendidikan
5. Pelatihan

e. Variabel Terikat (Y)

Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Herzberg dalam Busro (2018:102), mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan “sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan”.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Indikator-indikator dalam kepuasan kerja menurut Yuwono dalam Afifudin (2015:241), yaitu :

1. Upah, jumlah dan rasa keadilannya
2. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. Supervisi, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyedia
4. Benefit, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain
5. *Contingent reward*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi
6. *Operating procedures*, kebijakan, prosedur, dan aturan
7. *Co-worker*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak
9. *Communication*, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal

3.2.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengetahui variabel gaji, stres kerja dan jenjang karir terhadap kepuasan kerja pada yayasan sayangi tunas cilik *partner save of the children* di Surabaya. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2016:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Adapun dari jawaban itu dapat diberi skor, dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala *Likert*

NO	SKALA	SKOR
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:102), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian atau bisa juga menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati. Dengan kegiatan penelitian ini dalam desain kuisisioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan dipergunakan sebagai saran pengukuran variabel dan pengumpulan data di lapangan. Desain kuisisioner dibuat untuk memudahkan penelitian untuk menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item yang nantinya akan digunakan sebagai kuisisioner.

Tabel 3.3
Desain Instrumen Penelitian Variabel

Variabel	Indikator	Instrumen Pertanyaan
Gaji X1	Pemenuhan Kebutuhan	Gaji diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan
	Ketidak Cocokan	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan diperusahaan
	Pencapaian Nilai	Gaji diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan
Stres Kerja X2	Persamaan dan komponen nilai atau watak	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan
	Konflik Peran	Saya di tuntut melakukan pekerjaan diluar tugas dan tanggung jawab saya
	Beban Kerja	Informasi tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak lengkap
	Pengembangan Karir	Saya diberikan kesempatan mengikuti beberapa kegiatan dalam pengembangan ketrampilan
	Hubungan Dalam pekerjaan	Tidak diberi kepercayaan atau diremehkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab
	Struktur Organisasi	Beberapa karyawan saling menjatuhkan dan memiliki komunikasi yang buruk
	Kepemimpinan	pemimpin dapat menciptakan suasana yang harmonis dengan karyawan
Jenjang Karir X3	Mutasi	Karyawan yang memiliki kinerja dan keterampilan baik, akan dipromosikan perusahaan
	Sleksi	Penerimaan karyawan sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku
	Penempatan	Setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing
	Pendidikan	Karyawan ditempatkan sesuai dengan tingkat pendidikan yang disyaratkan
	Pelatihan	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan
Kepuasan Kerja Y	Upah, Jumlah dan Rasa keadilan	Gaji diberikan sesuai dengan beban pekerjaan
	Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi	Semua karyawan diberikan kesempatan untuk promosi jabatan
	Supervisi, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyedia	Pelaksanaan promosi dijalankan secara obyektif
	Benefit, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain	Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dan keselamatan
	<i>Contingent reward</i> , rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi	Pujian yang saya dapatkan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik
	<i>Operating procedures</i> , kebijakan, prosedur, dan aturan	Kebijakan perusahaan jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan
	<i>Co-worker</i> , rekankerja yang menyenangkan dan kompeten	Sesama rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
	<i>Nature of work</i> , tugas itu dapat dinikmati atau tidak	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan
	<i>Communication</i> , berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal	Pengarahan dan informasi yang diberikan perusahaan jelas

Sumber : Peneliti (2020)

3.3 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sempel dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiono (2016:80) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel diambil dari populasi harus betul-betul representif (mewakili). Sugiono (2016:81).

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan

kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi dari obyek penelitian ini adalah Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* yang beralamat di Jl Ahmad Yani 88 Gedung Graha Pena lantai 14 unit 1406 Surabaya.
- b. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 16 Januari 2020 sampai dengan terkumpulnya data yang dibutuhkan oleh peneliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Data merupakan faktor terpenting dalam menyusun karya tulis ilmiah, oleh karena itu harus jelas darimana data tersebut diperoleh. Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai berasal dari :

- a. Observasi

Menurut Nasution (Sugiyono, 2016:226) observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Teknik observasi

mengamati secara langsung dan tidak langsung tentang pengaruh karyawan pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya.

b. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2016:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden dari kuesioner ini adalah karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya.

c. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan.

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Kalau dalam obyek penelitian terdapat warna merah, maka peneliti akan melaporkan warna merah, kalau dalam obyek penelitian para pegawai bekerja dengan keras, maka peneliti melaporkan bahwa pegawai bekerja dengan keras. Bila peneliti

membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Untuk menguji validitas itu, maka penulis memakai teknik korelasi Pearson Product Moment. Menurut Sugiyono (2016:183) rumus koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum (X)^2 - (\sum X)^2) (n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r : Nilai Koefisien korelasi

$\sum X$: Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$: Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian variabel x dan Y

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum x)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan dari variabel X

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum y)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r_{tabel}$) maka H_a diterima.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. Maksudnya, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekran (2018:25), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Untuk menguji reliabilitas ini, maka penulis menggunakan rumus Spearman-Brown. Menurut Sugiyono (2016:131) rumus reliabilitas sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

r_i : Realibitas internal seluruh instrumen

r_b : Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

3.7 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis

Tujuan dari metode analisis data yaitu untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang sudah terkumpul atau diperoleh. Dalam

penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu : Analisis Kuantitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*statistical product and service solution*) for windows.

Menurut Sugiyono (2016:147) teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kuantitatif. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka di uji dengan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan	:
Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X1	= Gaji
X2	= Stres Kerja
X3	= Jenjang Karir
e	= error (Variabel lain tidak dijelaskan)

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji F

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan Uji F, Uji F dikenal dengan Uji serentak atau Uji Model/Uji Anova, yaitu untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan tidak baik/non signifikan.

a. Menentukan Hipotesis

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, Secara simultan tidak ada pengaruh Gaji (X1), Stres Kerja (X2), Jenjang Karir (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
2. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, Secara simultan ada pengaruh Gaji (X1), Stres Kerja (X2), Jenjang Karir (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

b. Membuat batasan nilai

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 =$ (jumlah variabel - 1) dan $df_2 = (n-k-1)$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen)

c. Menentukan F_{hitung}

Menurut Sugiono (2016:192), perhitungan uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

d. Kriteria pengujian sebagai berikut .:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji F lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya dari hasil uji F dapat dikatakan bahwa hasil perhitungan tersebut validitas bernilai positif.

3.7.2.2 Uji t

Uji t adalah salah satu alat uji yang termasuk uji beda, karena uji t digunakan untuk mencari ada/tidaknya perbedaan antara means dari dua sampel/kelompok. Untuk mengetahui apakah secara parsial ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang dimaksud. Dalam hal ini dengan melihat Uji t dapat diketahui masing – masing variabel secara parsial terhadap terikat digunakan Uji t.

- a. Menentukan Hipotesis

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya bahwa secara parsial Gaji (X1) tidak ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 2. $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial Gaji (X1) ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 3. $H_0 : b_2 = 0$, artinya bahwa secara parsial Stres Kerja (X2) tidak ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 4. $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial Gaji (X2) ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 5. $H_0 : b_3 = 0$, artinya bahwa secara parsial Jenjang Karir (X3) tidak ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 1. $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial Jenjang Karir (X3) ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- b. Menentukan batas nilai tabel

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian adalah $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$, dimana k adalah banyaknya variabel dan n adalah jumlah data.

- c. Menentukan t hitung

Menurut Suhardi dan Purwanto (2010:78), perhitungan uji t dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$T_{hitung} = \frac{b - B}{Sb}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi parsial sampel

B = Koefisien regresi parsial populasi

S_b = Standar eror koefisien regresi sampel

d. Kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya bahwa variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.7.2.3 Penentuan Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari faktor Gaji (X1), Stres Kerja (X2) dan Jenjang Karir (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) atau standardized of coefficient beta dari masing – masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien (β) beta tersebut merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y)

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (t-Test) dan pengujian secara simultan (F-Test).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Diskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children*

Sejarah *The save the children fun* yang dikenal sebagai *save the children*, adalah sebuah organisasi non-pemerintah internasional yang mempromosikan hak hak anak, menyediakan bantuan dan membantu mendukung anak-anak dinegara berkembang. dimulai pada tahun 1919, organisasi ini didirikan di inggris dalam rangka meningkatkan kehidupan anak-anak melalui pendidikan yang lebih baik, perawatan, kesehatan, dan kesempatan ekonomi, serta memberikan bantuan darurat akibat bencana alam, perang, dan konflik lainnya.

ketika Eglanyne Jebb meluncurkan *Save the Children Fund* di london setelah perang dunia I, yang menjadi gerakan global peratama untuk anak-anak. Suara lantang berbicara untuk anak-anak, Jebb pun menyusun konsep deklarasi hak anak dan konsep tersebut kemudian diadopsi oleh PBB pada tahun 1989 sebagai konvensi PBB tentang Hak anak. Itu menjadi yang pertama penjalanan hak asasi manusia yang diterima secara universal dalam sejarah.

Di Indonesia, *Save the children* telah beroperasi sejak 1976. pada 2014, yayasan sayangi tunas cilik muncul sebagai indentitas lokal dari *Save the children* di

indonesia. *Save the children* terdaftar secara resmi sebagai organisasi lokal dengan nama yayasan sayangi tunas cilik berdasarkan keputusan menteri hukum dan hak asasi manusia republik indonesia (KEMENKUMHAM) Nomor AHU-010712.50.10.2014 tanggal 21 mei 2014 dan mulai beroperasi penuh menjalankan berbagai program kerja sejak mei 2015. *Save the children* di indonesia adalah bagian dari *Save the children* global gerakan yang bekerja di 120 negara di 6 benua.

Saat ini *Save the children* indonesia beroperasi di beberapa kota besar di indonesia diantaranya :

- a. Dki Jakarta.
- b. Medan.
- c. Batam.
- d. Yogyakarta.
- e. Semarang.
- f. Surabaya.
- g. Bandung.
- h. Bali.

Sebagai sebuah organisasi lokal, *Save the children* berusaha untuk terus berkembang menjadi organisasi yang mandiri dan terus mengupayakan pemenuhan hak-hak anak di indonesia. Prinsip kami adalah menjadi inspirasi yang membawa perubahan lebih baik bagi anak-anak indonesia.

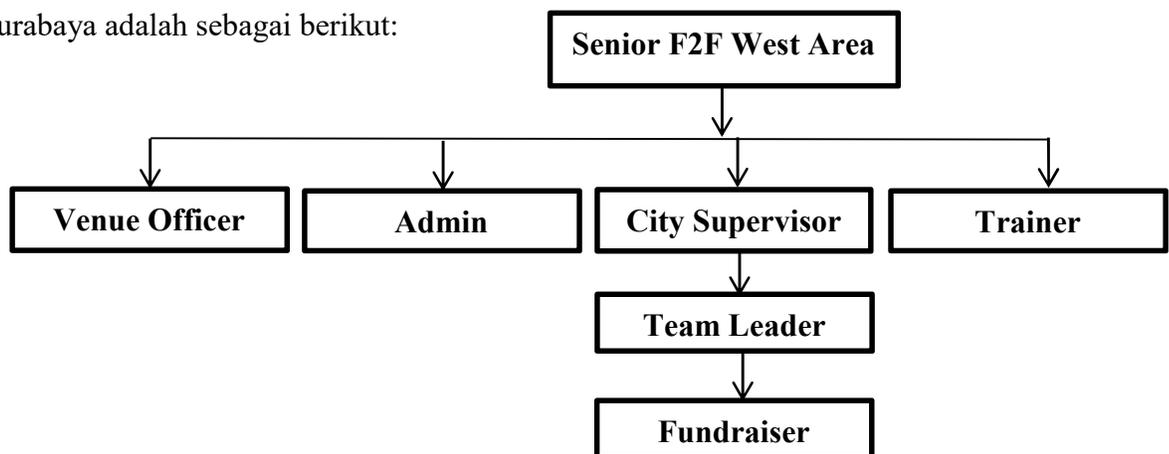
4.1.2 Visi dan Misi

Visi untuk menciptakan dunia dimana setiap anak mendapatkan pemenuhan hak atas kelangsungan hidup.

Misi untuk menginspirasi terjadinya terobosan- terobosan baru tentang bagaimana dunia memperlakukan anak anak dan untuk mencapai perubahan langsung dan berkesinambungan dalam hidup mereka.

4.1.3 Struktur Organisasi Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya

Struktur organisasi memberikan gambaran struktur dan hubungan keterkaitan antara staf dengan perusahaan. Bagian ini juga memperlihatkan garis otoritas dan mengindikasikan bagaimana fungsi-fungsi dibagikan dalam organisasi. Berikut ini adalah struktur organisasi Yayasan sayangi tunas cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner of Save The Children* di Surabaya

Gambar 4.1 memperlihatkan bahwa organisasi dipimpin oleh Senior F2F *West Area* yang bertanggung jawab atas semua kegiatan organisasi. Adapun uraian tugas dan fungsi masing- masing bagian adalah sebagai berikut:

a. Senior F2F *West Area*

Tugas dan tanggung jawab Senior F2f *West area* adalah:

1. Pimpin dan kelola semua koordinator kota f2f di area tersebut untuk memastikan mereka mendapatkan dukungan penuh dan mampu mencapai kpi yang disepakati.
2. melati koordinator kota f2f diarea tersebut melalui menyelesaikan kinerja mingguan, setiap minggu mengejar ketinggalan dan mengembangkan rencana kerja.
3. Bertanggung jawab untuk mencapai target akhir/mingguan/bulanan di rumah, sesuai dengan indikator kinerja utama yang disepakati (kpi). Ini termasuk menetapkan target kota, tim dan anggota tim individu dan mengelola kinerja mereka.
4. Pastikan pendapatan dan pengeluaran diarea tersebut dipantau dan dilaporkan secara teratur.
5. Memastikan persediaan yang memadai tersedia setiap saat, disetiap kota.

6. Mempresentasikan dan mempromosikan yayasan sayangi tunas cilik dengan antusiasme dan profesionalisme, membangun dan memperkuat hubungan dengan donor utama, dan prospek dan media yang sesuai.

b. Venue Officer

Tugas dan tanggung jawab *Venue Officer* adalah:

1. Berkordinasi dengan pengelola lokasi untuk kelancaran operasional acara.
2. Memetakan dan membagi area sesuai kebutuhan acara.
3. Memetakan area yang layak untuk pemasangan promosi (baliho, sapnduk, banner, stand dll) dilokasi.
4. Mengidentifikasi kebutuhan fasilitas tambahan.

c. Admin

Tugas dan tanggung jawab admin adalah:

1. Entry data organisasi.
2. Melakukan arsip data.

d. Trainer

Tugas dan tanggung jawab *Trainer* adalah:

1. Menentukan kebutuhan pelatihan dan menjadwalkan sesi pelatihan.
2. Merancang program pelatihan yang efektif.
3. Melakukan seminar, lokakarya dan sesi pelatihan individu.
4. Mendukung dan membimbing fundraiser baru.
5. Melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi bidang-bidang perbaikan.

e. *City Supervisor*

Tugas dan tanggung jawab *City supervisor* adalah:

1. Penelitian, melakukan penelitian mengenai situasi organisasi dan juga karyawan-karyawan yang berada dibawahnya.
2. Penilaian, melakukan evaluasi atau penilaian secara kooperatif dengan karyawan yang berada dibawahnya.
3. Peningkatan, melakukan perbaikan dan peningkatan berkesinambungan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik kedepannya.
4. Bimbingan, memiliki kewajiban untuk memberikan bimbingan, arahan dan penyuluhan kepada bawahannya.
5. Kerjasama, menciptakan iklim kerjasama dan gotong royong secara kekeluargaan agar terciptanya team yang solid.

f. *Team Leader*

Tugas dan tanggung jawab *Team Leader* adalah:

1. Membuat schedule kegiatan atau jadwal pekerjaan.
2. Memonitor atau memantau progres pekerjaan yang dilakukan *fundraiser*.
3. Bertanggung jawab dalam melaksanakan supervisi langsung dan tidak langsung kepada *fundraiser* yang berada dibawah tanggung jawabnya.
4. Bertanggung jawab dalam melaksanakan kordinasi dalam membina kerjasama team yang solid.

5. Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target yang telah ditetapkan oleh organisasi.
6. Mengkoordinir seluruh aktifitas tim dalam mengelola seluruh kegiatan baik dilapangan maupun dikantor.
7. Melakukan pengecekan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
8. Melaksanakan presentasi dengan direksi pekerjaan dan instansi terkait.

g. Fundraiser

Tugas dan tanggung jawab *Fundraiser* adalah:

1. Memperoleh donatur.
2. Menjaga loyalitas donatur.
3. Mengoptimalkan sumber dana.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden tersebut dapat dilihat pada karakteristik berikut dalam jumlah dan persentase.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan Pendidikan

NO	Karakteristik Responden	Uraian	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	15	50
		Perempuan	15	50
	Jumlah		30	100
2	Umur	<25 th	14	46
		25-35	16	54
	Jumlah		30	100
3	Pendidikan	SMA	10	33
		S-1	20	67
	Jumlah		30	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden wanita yaitu sebesar 50% dibanding jumlah responden laki – laki yaitu sebesar 50%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki dan perempuan sama rata Hal ini disebabkan perusahaan ini bergerak dibidang sosialisasi tentang hak anak yang berada dalam pelosok daerah yang kurang pendidikan di daerah pelosok daerah. dari karakteristik usia responden, usia yang mendominasi antara 25-35 tahun sebesar 54%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di yayasan sayangi tunas *partner of save the children* didominasi pegawai yang umurnya masih tergolong muda dan produktif. Hal ini dapat lebih menunjang pencapaian target donasi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Responden dengan pendidikan terakhir yang mendominasi adalah lulusan S1, yang mencapai 67% dari total karyawan yang dimiliki yayasan sayangi tunas cilik *partner of save the children* disurabaya. Diikuti oleh lulusan SMA yang mencapai 33% dari total karyawan yang dimiliki yayasan sayangi tunas cilik *partner of save the children* disurabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa selain mencari karyawan yang masih produktif secara fisik perusahaan juga membutuhkan karyawan yang berpendidikan.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Gaji (X1)

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Variabel Gaji

Rentan Jawaban Responden X1	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1	0	0%	Sangat tidak setuju
2	13	11%	Tidak setuju
3	31	26%	Kurang Setuju
4	63	53%	Setuju
5	13	11%	Sangat setuju
Jumlah	120	100%	

Sumber: Penelitian 2020

Berdasarkan tabel titik 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 53% karyawan menilai setuju dengan Gaji yang diberikan yayasan sayangi tunas cilik *partner of save the children* di surabaya.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Rentan Jawaban Responden X2	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1	0	0%	Sangat tidak setuju
2	21	12%	Tidak setuju
3	47	26%	Kurang Setuju
4	96	53%	Setuju
5	16	9%	Sangat setuju
Jumlah	180	100%	

Sumber: Penelitian 2020

Berdasarkan tabel titik 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 53% karyawan menilai setuju dengan Stres Kerja yang diberikan yayasan sayangi tunas cilik *partner of save the children* di surabaya.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Jenjang Karir (X3)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Jenjang Karir

Rentan Jawaban Responden X3	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1	0	0%	Sangat tidak setuju
2	25	17%	Tidak setuju
3	46	31%	Kurang Setuju
4	63	42%	Setuju
5	16	11%	Sangat setuju
Jumlah	150	100%	

Sumber: Penelitian 2020

Berdasarkan tabel titik 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 42% karyawan menilai setuju dengan kompetensi yang diberikan yayasan sayangi tunas cilik *partner of save the children* di surabaya

4.3.4 Distribusi Frekuensi Variable Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Rentan Jawaban Responden Y	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1	0	0%	Sangat tidak setuju
2	28	10%	Tidak setuju
3	72	27%	Kurang Setuju
4	139	51%	Setuju
5	31	11%	Sangat setuju
Jumlah	270	100%	

Sumber: Penelitian 2020

Berdasarkan tabel titik 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51% karyawan menilai setuju dengan Kepuasan kerja yang diberikan Yayasan sayangi tunas cilik *partner of save the children* di surabaya.

4.3.5 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu item kuisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir – butir indikator atau angket yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Uji signifikan dilakukakan dengan membandingkan r hitung dan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini adalah jumlah sampel.

Suatu indikator dikatakan valid apabila jumlah sampel 30 maka $df = 30 - 2 = 28$.

Maka r tabel = 0,374. Dengan ketentuan :

Nilai r hitung > r tabel (0,374) = valid

Pengujian validitas digunakan dengan bantuan program SPSS dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.6
Hasi Uji Validitas

No.	Item Pertanyaan	Corrected Item Total Corelation (R hitung)	r tabel	Keterangan
Gaji				
1.	X1.1	0,674	0,374	Valid
2.	X1.2	0,791	0,374	Valid
3.	X1.3	0,725	0,374	Valid
4.	X1.4	0,681	0,374	Valid
Stres Kerja				
1.	X2.1	0,741	0,374	Valid
2.	X2.2	0,772	0,374	Valid
3.	X2.3	0,866	0,374	Valid
4.	X2.4	0,504	0,374	Valid
5.	X2.5	0,593	0,374	Valid
6.	X2.6	0,741	0,374	Valid
Jenjang Karir				
1.	X3.1	0,703	0,374	Valid
2.	X3.2	0,706	0,374	Valid
3.	X3.3	0,793	0,374	Valid
4.	X3.4	0,380	0,374	Valid
5.	X3.5	0,780	0,374	Valid
Kepuasan Kerja				
1.	Y1	0,811	0,374	Valid
2.	Y2	0,762	0,374	Valid
3.	Y3	0,905	0,374	Valid
4.	Y4	0,483	0,374	Valid
5.	Y5	0,680	0,374	Valid
6.	Y6	0,811	0,374	Valid
7.	Y7	0,811	0,374	Valid
8.	Y8	0,833	0,374	Valid
9.	Y9	0,875	0,374	Valid

Sumber : Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel 0,374 pada taraf signifikan 5%. Ini artinya semua item pertanyaan dari setiap variabel yang diteliti yakni : Gaji, Strs Kerja, Jenjang karir terhadap kepuasan kerja dinyatakan valid atau tepat dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

4.3.6 Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut reliabel. Pengambilan keputusan berdasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0.6 maka pernyataan pada inndikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya (Sugiyono,2016). Berikut hasil dari pengujian realibilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>alpha Cronbrach</i>	r tabel	Keterangan
Gaji(X1)	0,860	0,6	Reliable
Stres Kerja(X2)	0,876	0,6	Reliable
Jenjang Karir(X3)	0,845	0,6	Reliable
Kepuasan Kerja(Y)	0,935	0,6	Reliable

Sumber : Penelitian 2020

Gaji(X1), Stres kerja(X2), jenjang Karir(X3) dinyatakan reliabel karena *alpha Cronbrach* yang dihasilkan masing-masing variabel berada di atas r tabel.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.8
Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	,071	,123	
X1	,521	,147	,523
X2	,252	,120	,242
X3	,222	,101	,228

Sumber: Penelitian (2020)

Berdasarkan hasil tabel 4,10 di peroleh persamaan liniernya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,071 + 0,521X_1 + 0,252X_2 + 0,222X_3$$

Adapun penjelasan dari persamaan linier regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$\beta_0 = \text{Konstanta} = 0,071$$

Nilai Konstanta yang menunjukkan 0,071 menunjukkan bahwa besarnya variabel Kepuasan Kerja(Y). Apabila besarnya variabel Gaji(X1), Stres Kerja(X2), Jenjang Karir(X3) adalah konstan, maka tingkat pemahaman Kepuasan Kerja(Y) adalah sebesar 0,071.

$$\beta_1 = \text{Koefisien Regresi X1} = 0,521$$

Koefisien regresi pada variabel Gaji(X1) adalah sebesar 0,521. Artinya, adalah jika gaji satu satuan, maka Kepuasan Kerja(Y) akan naik sebesar 0,521 dengan asumsi variabel gaji(X1) adalah konstan atau dengan kata lain, tingginya gaji akan meningkatkan kepuasan Kerja perusahaan.

$$\beta_2 = \text{Koefisien Regresi X2} = 0,252$$

Koefisien regresi pada variabel Stres Kerja(X2) adalah sebesar 0,252. Artinya, adalah jika variabel Stres Kerja naik satu satuan, maka Kepuasan Kerja(Y) akan naik sebesar 0,0,252 dengan asumsi variabel stres kerja(X2) adalah konstan. atau dengan kata lain, tingginya Stres Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja perusahaan.

$$\beta_3 = \text{Koefisien Regresi X3} = 0,222$$

Koefisien regresi pada variabel Jenjang Karir(X3) adalah sebesar 0,222 Artinya, adalah jika variabel jenjang karir naik satu satuan, maka Kepuasan kerja(Y)

akan naik sebesar 0,222 dengan asumsi variabel jenjang karir(X3) adalah konstan atau dengan kata lain, tingginya kepuasan kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

4.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R Square menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut ini adalah koefisien determinasi R^2 yang dihasilkan.

Tabel 4.9

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 ^a	,972	,969	,11417

Sumber : Penelitian 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square yang dihasilkan adalah 0,972 yang artinya adalah variabel Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir hanya mempengaruhi 97% dari Variable kepuasan kerja pada yayasan sayangi tunas cilik partner save the children. Sedangkan 3% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak di bahas di penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji F

Uji F dapat digunakan untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya Gaji(X1), Stres Kerja(X2), dan jenjang Karir(X3) terhadap Kepuasan kerja(Y). Adapun perumusan hipotesis pada uji F adalah sebagai berikut :

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

Berikut adalah hasil dari Uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,962	3	3,987	305,896	,000 ^b
	Residual	,339	26	,013		
	Total	12,301	29			

Sumber : Penelitian 2020

a. Penentuan F_{tabel}

$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha} (df \text{ regresi}, df \text{ residual}) = F_{\alpha}(k, n - k - 1)$$

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

Sehingga, dalam penelitian ini dapat ditentukan bahwa:

$$F_{\text{tabel}}=F_{0,05(3,30-3-1)}$$

$$F_{\text{tabel}}=F_{0,05(3,26)}$$

$$F_{\text{tabel}}= 2,975$$

b. Daerah kritis atau daerah penolakan

Bila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah sebesar 306,896 pada nilai signifikan 0,05 dan F_{tabel} adalah sebesar 2,975. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($306,896 > 2,975$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian H_a dapat diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir cocok atau sesuai dengan secara simultan dan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4.11

Hasil Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,071	,123		,577	,569
X1	,521	,147	,523	3,547	,002
X2	,252	,120	,242	2,100	,046
X3	,222	,101	,228	2,198	,037

Sumber : Penelitian 2020

4.5.2 Uji t

Uji t digunakan unntuk mengetahui secara parsal (sendiri-sendiri) dari variabel Gaji(X_1), Stres Kerja (X_2) dan Jenjang Karir (X_3) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.12

Hasil uji t

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	sig	keterangan
Gaji(X_1)	3,547	2,056	0,002	Sig<0,05
Stres Kerja (X_2)	2,100	2,056	0,046	Sig<0,05
Jenjang karir (X_3)	2,198	2,056	0,037	Sig<0,05

Sumber : Penelitian 2020

aa Penentuan t_{tabel}

$$\alpha=0,05$$

$$df=26$$

$$t_{tabel}=2,056$$

ab Adapun perumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

H_0 =artinya, variabel bebas mempunyai pengaruh yang tidak signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

H_a =artinya, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

ac Kriteria pengujian ini adalah apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikan dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Apabila t_{hitung}

lebih kecil dari t_{tabel} dan tingkat signifikan diatas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a tidak dapat diterima

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji t, menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel gaji(X1) sebesar 3,547 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,056 dengan nilai signifikan variabel Gaji(X1) kurang dari 5%(0,05) yaitu sebesar 0,003. Hal ini mengindikasi bahwa gaji(X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y).
2. Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel Stres kerja(X2) sebesar 2,100 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,056 dengan nilai signifikan Variabel Stres kerja(X2) kurang dari 5%(0,05) yaitu sebesar 0,046. Hal ini mengindikasi bahwa Gaji(X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y).
3. Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel Jenjang Karir(X3) sebesar 2,198 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,056 dengan nilai signifikan Jenjang Karir(X3) kurang dari 5%(0,05) yaitu sebesar 0,037. Hal ini mengindikasi bahwa jenjang karir(X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja(Y).

4.5.3 Penentuan Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat. Dapat dilihat dari hasil koefisien regresi yang di standarkan (β) atau *standardized coefficients Beta*. Berikut hasil yang diperoleh:

Tabel 4.13
Hasil Penentuan Koefisien Dominan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,071	,123		,577	,569
X1	,521	,147	,523	3,547	,002
X2	,252	,120	,242	2,100	,046
X3	,222	,101	,228	2,198	,037

Sumber : Penelitian 2020

Koefisien regresi beta pada variabel gaji(X1) adalah sebesar 0,521, koefisien regresi beta pada variabel jenjang karir(X3) adalah sebesar 0,222. Koefisien regresi beta pada variabel Stres kerja(X2) adalah sebesar 0,252. Variabel gaji(X1) memiliki koefisien β paling besar diantara dua variabel lainnya. Artinya bahwa gaji(X1) memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja(Y).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir secara simultan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan dengan nilai F hitung positif $306,896 >$ nilai F tabel sebesar 2,975 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti variabel Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja yayasan sayangi tunas cilik *partner of save*

the children di surabaya. Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat.

Berdasarkan nilai Adjusted R Square pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) Simultan diperoleh hasil 0,940 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebesar 97% dan sisanya 3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sehingga jika variabel Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil Kepuasan Kerja karyawan akan lebih maksimal. .

Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan menyebutkan bahwa Gaji, Stres Kerja dan Jenjang Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan terbukti kebenarannya.

4.6.2 Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Gaji berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t hitung untuk variabel Gaji $3,547 >$ nilai t tabel sebesar 2,056 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan sayangi tunas cilik *partner of save the children*. Jika perusahaan ingin meningkatkan Kepuasan kerja karyawan maka dapat menggunakan indikator

metode hands-on, metode off the job training (OJT), metode on the job training, pancaindra dan metode pelatihan.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Gaji adalah indikator dengan pernyataan “Gaji diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan” dengan skor mean 3,8333. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator dengan pernyataan “saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan” dengan skor mean 3,2333. Maka, indikator dengan skor tertinggi harus dipertahankan, sedangkan skor terendah harus ditingkatkan kembali.

Gaji yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian gaji dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat, karena dengan adanya gaji, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan menyebutkan bahwa gaji secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya.

4.6.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Stres Kerja dengan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja Karyawan dengan nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja 2,100 > nilai t tabel sebesar 2,056 dengan tingkat signifikansi $0,046 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti

variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan yayasan sayangi tunas cilik *partner of save the children*.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Stres Kerja adalah indikator dengan pernyataan “saya dituntut melakukan pekerjaan diluar tugas dan tanggung jawab saya dan pemimpin dapat menciptakan suasana harmonis dengan karyawan” dengan skor mean 3,7667. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator dengan pernyataan “Beberapa karyawan saling menjatuhkan dan memiliki komunikasi yang buruk” dengan skor mean 3,2667. Maka, indikator dengan skor tertinggi harus dipertahankan, sedangkan skor terendah harus ditingkatkan kembali.

Pada dasarnya Stres Kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil pengujian secara parsial pada uji t menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja, Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan menyebutkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya.

4.6.4 Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Jenjang Karir dengan indikator mutasi, seleksi, penempatan, pendidikan dan pelatihan mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t hitung untuk

variabel Jenjang karir $2,198 >$ nilai t tabel sebesar $2,056$ dengan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti variabel jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan yayasan sayangi tunas cilik *partner of save the children*. Jika perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dapat menggunakan indikator mutasi, seleksi, penempatan, pendidikan dan pelatihan.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel jenjang karir adalah indikator dengan pernyataan “Karyawan yang memiliki kinerja dan keterampilan baik, akan dipromosikan perusahaan” dengan skor mean $3,8000$. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator dengan pernyataan “karyawan ditempatkan sesuai dengan tingkat pendidikan yang disyaratkan” dengan skor mean $3,2000$. Maka, indikator dengan skor tertinggi harus dipertahankan, sedangkan skor terendah harus ditingkatkan kembali.

Jenjang karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti, jika jenjang karir ditingkatkan maka akan terjadi perubahan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan menyebutkan bahwa jenjang karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya.

4.6.5 Variabel Yang Dominan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui yang memiliki nilai koefisien standart beta (β) paling besar adalah dari variabel Gaji (X1) sebesar 0,521 dibandingkan variabel Stres Kerja (X2) 0,252 dan Jenjang karir (X3) 0,222. Artinya dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada yayasan sayangi tunas cilik *partner of save the children*, sehingga variabel gaji merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan yayasan sayangi tunas cilik *partner of save the children* dengan menggunakan indikator Pemenuhan kebutuhan, Ketidak cocokan, pencapaian nilai, persamaan dan komponen nilai atau watak

Menurut Priansa (2016:335) menyatakan bahwa “gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”. Gaji merupakan suatu bentuk uang yang diterima oleh seseorang pegawai yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan. Gaji juga sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang di terima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memeberikan sumbangan dalam kedudukan disebuah oraganisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan menyebutkan bahwa Gaji berpengaruh dominan terhadap Kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian mengenai pengaruh Gaji, Stres Kerja, dan Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja(Y) pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner Save of The Children* di Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F sebesar 305,896 lebih > dari F tabel yaitu 2,975 dengan taraf signifikansi (Sig) dari output Anova diperoleh 0,000 yang berarti $< 0,05$ (alpha 5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel Gaji, Stres Kerja, dan Jenjang Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner Of Save The Children* di Surabaya.
2. Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Gaji di peroleh nilai t hitung sebesar 3,547 lebih > dari t tabel yaitu 2,056 dengan taraf signifikan (Sig) sebesar 0,002 yang berarti $< 0,5$ (alpha 5%). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner Of Save The Children* di Surabaya.

Uji hipotesis secara parsial untuk variabel stres kerja nilai t hitung sebesar 2,100 lebih > dari t tabel yaitu 2,056 dengan taraf signifikansi (Sig) sebesar 0,046 yang berarti < 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner Of Save The Children* di Surabaya.

Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Jenjang karir nilai t hitung sebesar 2,198 lebih > dari t tabel; yaitu 2,056 dengan taraf signifikansi (Sig) sebesar 0,037 yang berarti < 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel jenjang karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner Of Save The Children* di Surabaya.

3. Diantara ketiga variabel yaitu Gaji, Stres kerja, dan Jenjang karir yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kepuasan kerja pada Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner Of Save The Children* di Surabaya adalah variabel Gaji dengan koefisien beta sebesar 0,521.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian, maka dapat dikemukakan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner Save of The Children* di Surabaya dan pihak yang terkait dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

a. Saran bagi pihak perusahaan Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner Save Of The Children* di Surabaya.

1. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaji, stres kerja dan jenjang karir berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja. Jadi jika perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja, maka perusahaan hendaknya memperbaiki 3 faktor tersebut tanpa meninggalkan salah satunya.
2. Hasil penelitian secara parsial bahwa variabel gaji memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,547. Hasil t_{hitung} nilai yang diperoleh variabel gaji tersebut paling tinggi dibandingkan t_{hitung} hasil dari variabel stres kerja dan jenjang karir. Dengan hasil tersebut artinya bahwa gaji berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaji merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, maka diharapkan agar perusahaan mengurangi tingkat stres kerja dan memberikan gaji yang cukup bagi karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih terutama karyawan yang bersentuhan langsung dengan pendonor

b. Saran bagi karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik *Partner Save of The Children*.

Karyawan yayasan sayangi tunas cilik partner save the children sebaiknya harus menunjukkan semangat kerja yang tinggi agar pihak manajemen bisa memberikan penilaian ke karyawan dan mendapatkan timbal balik yang

baik, menerima dan melaksanakan kompetensi sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya masing-masing, Pengoptimalisasian sistem yang sudah ada akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada yayasan sayangi tunas cilik partner save the children, Setiap karyawan seharusnya bisa menjaga keharmonisan dan kerjasama agar para karyawan nyaman didalam pekerjaannya.

c. Saran bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengambil serta menambahkan variabel yang lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan agar hasil penelitian bisa lebih lengkap dan lebih baik serta dapat mengambil sample yang lebih banyak lagi, agar hasil penelitian yang di dapat bisa menjadi lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini 2015, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional, Jurnal, Universitas Pandanaran, Semarang
- Amrianah, 2019, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru, Jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu administrasi (STIA) Al Gazali Barru, Sulawesi Selatan
- Afifuddin 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, CV Pustaka Setia, Bandung
- Ariana, Riana 2016, Pengaruh *Work Family Conflict*, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal, Universitas Udayana, Bali
- Busro 2018, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Prenada Media Group, Jakarta
- Dwi 2018, SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum, Edisi Kedua, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu 2016, Manajemen Sumber daya Manusia, Cetakan Kelima belas, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Haeruddin 2017, Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dan *Organisational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Hotel Grand Clarion di Makassar, Jurnal, Universitas Negeri Makassar, Makassar
- Iswandi, Sujoko 2019, Studi Kasus Kompenasi, Jenjang Karir dan Turnover Intention Karyawan di Rumah Sakit Umum Queen Latifa, Jurnal, Universitas Teknologi Yogyakarta

- Lucia, Kawet 2015, Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal, Universitas Katolik De La Salle Manado, Manado
- Priansa, Donni 2014, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung
- Putra, Surya 2016, Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagama, Jurnal, Universitas Udayana, Bali
- Sugiyono 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Kedua Puluh Tiga, Alfabeta CV, Bandung
- Sutrisno 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Simamora, Henry 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Triatna 2016, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Kedua, PT Remaja Rosda Karya, Bandung
- Utami, Mayaman 2016, Analisis Faktor-Faktor Stress Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PG. Kebon Agung Kabupaten Malang, Jurnal, Universitas Brawijaya, Malang

Lampiran I : Kuisoner Penelitian



UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA

KUESIONER

PENGARUH GAJI, STRES KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN SAYANGI TUNAS CILIK PARTNER OF SAVE THE CHILDREN

Kepada Yth,

Karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Partner Save The Children

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan, maka saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuisoner atau daftar pertanyaan ini dengan jujur.

Adapun angket penelitian ini akan digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi atau tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Bhayangkara (UBHARA) Surabaya. Kuisoner ini merupakan salah satu instrument penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Moch Rizky Zamroni

NIM : 1612121033

Atas kesediaan dan bantuannya dalam mengisi angket ini, Saya mengucapkan terima kasih.

A. Karakteristik Responden

Pilihlah salah satu jawaban dengan berikan tanda [X] pada kotak yang tersedia.

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Usia : Kurang dari 25 tahun Lebih dari 35 tahun
 25 sampai 35 tahun
3. Pendidikan : SMP SMA S1
4. Lamanya bekerja : Kurang dari 3 tahun Lebih dari 5 tahun
 3 sampai 5 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
3. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif pada teknik skala likert, yaitu:

- | | | |
|------------------------|-------|-----|
| a. Sangat Setuju | (SS) | = 5 |
| b. Setuju | (S) | = 4 |
| c. Kurang Setuju | (KS) | = 3 |
| d. Tidak Setuju | (TS) | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | (STS) | = 1 |

1. GAJI (X1)

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan					
2.	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan diperusahaan					
3.	Gaji diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan					
4.	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					

2. STRES KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya di tuntutan melakukan pekerjaan diluar tugas dan tanggung jawab saya					
2.	Informasi tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak lengkap					
3.	Saya diberikan kesempatan mengikuti beberapa kegiatan dalam pengembangan ketrampilan					
4.	Tidak diberi kepercayaan atau diremehkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab					
5.	Beberapa karyawan saling menjatuhkan dan memiliki komunikasi yang buruk					
6.	pemimpin dapat menciptakan suasana yang harmonis dengan karyawan					

3. JENJANG KARIR (X3)

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan yang memiliki kinerja dan keterampilan baik, akan dipromosikan perusahaan					
2.	Penerimaan karyawan sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku					
3.	Setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing					
4.	Karyawan ditempatkan sesuai dengan tingkat pendidikan yang disyaratkan					
5.	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan					

4. KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji diberikan sesuai dengan beban pekerjaan					
2.	Semua karyawan diberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
3.	Pelaksanaan promosi dijalankan secara obyektif					
4.	Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dan keselamatan					
5.	Pujian yang saya dapatkan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik					
6.	Kebijakan perusahaan jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
7.	Sesama rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan					
9.	Pengarahan dan informasi yang diberikan perusahaan jelas					

8	W	25-35	S1	<3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	
9	W	25-35	S1	3 - 5	4	3	4	2	3,25	4	3	4	2	4	4	3,50	4	3	4	2	4	3,40	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3,56
10	W	25-35	S1	<3	4	3	3	2	3,00	4	3	3	2	2	4	3,00	4	3	3	2	2	2,80	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3,11
11	P	25-35	SM A	<3	4	4	3	2	3,25	4	4	3	2	2	4	3,17	4	4	3	2	2	3,00	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3,33
12	P	25-35	S1	<3	4	3	4	2	3,25	4	3	4	2	4	4	3,50	4	3	4	2	4	3,40	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3,56
13	P	25-35	SM A	3 - 5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,89
14	W	25-35	S1	<3	4	4	5	5	4,50	4	4	5	5	4	4	4,33	4	4	5	5	4	4,40	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4,33
15	W	<25	S1	<3	4	4	5	3	4,00	4	4	5	3	3	4	3,83	4	4	5	3	3	3,80	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4,00
16	P	<25	S1	<3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
17	W	25-35	S1	<3	5	5	5	4	4,75	5	5	5	5	3	5	4,67	5	5	5	3	5	4,60	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4,78
18	P	<25	SM A	<3	5	5	5	4	4,75	4	5	4	4	3	4	4,00	5	5	5	3	5	4,60	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4,78
19	P	25-35	S1	<3	4	4	4	3	3,75	4	5	4	4	3	4	4,00	4	4	4	2	2	3,20	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3,56
20	W	<25	SM A	<3	4	4	4	3	3,75	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	4	2	2	3,20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,89
21	P	25-35	S1	<3	3	4	3	3	3,25	3	4	3	3	3	3	3,17	3	4	3	2	2	2,80	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3,22
22	W	25-35	S1	<3	5	4	5	4	4,50	5	4	5	4	4	5	4,50	5	4	5	4	4	4,40	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4,56

23	W	25-35	S1	<3	4	4	4	3	3,75	4	4	4	3	4	4	3,83	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,78
24	P	<25	SM A	3 - 5	3	4	3	3	3,25	3	4	3	3	4	3	3,33	3	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3,22
25	P	<25	SM A	. <3	3	4	4	3	3,50	3	4	4	3	4	3	3,50	3	3	3	3	3	3,00	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3,44
26	W	<25	SM A	<3	3	2	3	2	2,50	3	2	2	3	2	3	2,50	3	3	2	3	2	2,60	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2,67
27	W	<25	SM A	<3	3	2	3	2	2,50	3	2	2	3	2	3	2,50	3	2	3	3	2	2,60	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2,67
28	W	<25	S1	. <3	3	2	3	3	2,75	3	2	2	3	2	3	2,50	3	3	2	3	2	2,60	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2,56
29	P	25-35	SM A	3 - 5	3	2	3	2	2,50	3	2	2	3	2	3	2,50	3	3	2	3	2	2,60	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2,44
30	P	<25	S1	<3	3	2	3	2	2,50	3	2	2	3	2	3	2,50	3	2	2	3	2	2,40	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2,44

Lampiran III : Hasil SPSS

Uji Validitas Gaji (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,8000	,61026	30
X1.2	3,6667	,88409	30
X1.3	3,8333	,74664	30
X1.4	3,2333	,89763	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	10,7333	4,892	,674	,536	,842
X1.2	10,8667	3,637	,791	,637	,784
X1.3	10,7000	4,286	,725	,563	,814
X1.4	11,3000	3,872	,681	,531	,837

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,5333	7,085	2,66178	4

Uji Validitas Stres Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3,7667	,56832	30
X2.2	3,7000	,91539	30
X2.3	3,6333	,96431	30
X2.4	3,4333	,81720	30
X2.5	3,2667	,86834	30
X2.6	3,7667	,56832	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17,8000	11,062	,741	.	,853
X2.2	17,8667	9,085	,772	.	,838
X2.3	17,9333	8,409	,866	.	,818
X2.4	18,1333	10,809	,504	.	,884
X2.5	18,3000	10,148	,593	.	,870
X2.6	17,8000	11,062	,741	.	,853

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,5667	14,185	3,76631	6

Uji Validitas Jenjang Karir (X₃)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3,8000	,61026	30
X3.2	3,6667	,75810	30
X3.3	3,6333	,96431	30
X3.4	3,2000	,84690	30
X3.5	3,1667	1,01992	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13,6667	8,368	,703	,659	,814
X3.2	13,8000	7,683	,706	,583	,802
X3.3	13,8333	6,420	,793	,715	,772
X3.4	14,2667	8,616	,380	,321	,882
X3.5	14,3000	6,217	,780	,655	,777

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,4667	11,223	3,35007	5

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,8000	,61026	30
Y2	3,7667	,72793	30
Y3	3,6667	,99424	30
Y4	3,1667	,87428	30
Y5	3,3667	,88992	30
Y6	3,8000	,61026	30
Y7	3,8000	,61026	30
Y8	3,6667	,88409	30
Y9	3,7333	,90719	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	28,9667	28,654	,811	.	,927
Y2	29,0000	27,931	,762	.	,927
Y3	29,1000	24,438	,905	.	,918
Y4	29,6000	29,007	,483	.	,945
Y5	29,4000	27,214	,680	.	,933
Y6	28,9667	28,654	,811	.	,927
Y7	28,9667	28,654	,811	.	,927
Y8	29,1000	26,024	,833	.	,923
Y9	29,0333	25,482	,875	.	,920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,7667	34,323	5,85858	9

Reabilitas Gaji (X₁)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,860	,867	4

Reabilitas Stres Kerja (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,876	,888	6

Reabilitas Jenjang Karir (X₃)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,845	,852	5

Reabilitas Kepuasan Kerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,935	,942	9

Uji Koefisien Determinasi (r)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 ^a	,972	,969	,11417

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,962	3	3,987	305,896	,000 ^b
	Residual	,339	26	,013		
	Total	12,301	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,071	,123		,577	,569
	X1	,521	,147	,532	3,547	,002
	X2	,252	,120	,242	2,100	,046
	X3	,222	,101	,228	2,198	,037

a. Dependent Variable: Y

Penentuan Variabel Dominan

1	Model	Standardized Coefficients
		Beta
	(Constant)	
	Gaji (X ₁)	,521
	Stres Kerja (X ₂)	,252
	Jenjang Karir (X ₃)	,222

Lampiran IV : Tabel r, F dan T (Spss Duwi Priyatno 2018)

R Tabel (Pearson Product Moment)

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	42	0.257	0.304
4	0.900	0.950	43	0.254	0.301
5	0.805	0.878	44	0.251	0.297
6	0.729	0.811	45	0.248	0.294
7	0.669	0.755	46	0.246	0.291
8	0.622	0.707	47	0.243	0.288
9	0.582	0.666	48	0.240	0.285
10	0.549	0.632	49	0.238	0.282
11	0.521	0.602	50	0.235	0.279
12	0.497	0.576	51	0.233	0.276
13	0.476	0.553	52	0.231	0.273
14	0.458	0.532	53	0.228	0.270
15	0.441	0.514	54	0.226	0.268
16	0.426	0.497	55	0.224	0.265
17	0.412	0.482	56	0.222	0.263
18	0.400	0.468	57	0.220	0.261
19	0.389	0.456	58	0.218	0.258
20	0.378	0.444	59	0.216	0.256
21	0.369	0.433	60	0.214	0.254
22	0.360	0.423	61	0.213	0.252
23	0.352	0.413	62	0.211	0.250
24	0.344	0.404	63	0.209	0.248
25	0.337	0.396	64	0.207	0.246
26	0.330	0.388	65	0.206	0.244
27	0.323	0.381	66	0.204	0.242
28	0.317	0.374	67	0.203	0.240
29	0.312	0.367	68	0.201	0.239
30	0.306	0.361	69	0.200	0.237
31	0.301	0.355	70	0.198	0.235
32	0.296	0.349	71	0.197	0.233
33	0.291	0.344	72	0.195	0.232
34	0.287	0.339	73	0.194	0.230
35	0.283	0.334	74	0.193	0.229
36	0.279	0.329	75	0.191	0.227
37	0.275	0.325	76	0.190	0.226
38	0.271	0.320	77	0.189	0.224
39	0.267	0.316	78	0.188	0.223
40	0.264	0.312	79	0.186	0.221
41	0.261	0.308	80	0.185	0.220

Sumber : Rumus Microsoft Excel

F Table Statistics (Level of Significance 0.05)

Df 2	Df1					Df2	Df1				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	161.48	199.500	215.707	224.583	230.162	61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	94	2.942	3.093	2.701	2.469	2.311
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	101	3.935	3.086	2.695	2.462	2.304
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	102	3.934	3.085	2.694	2.461	2.303
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	103	3.933	3.085	2.693	2.460	2.303
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	104	3.932	3.084	2.692	2.459	2.302
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	105	3.932	3.083	2.691	2.458	2.301
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	106	3.931	3.082	2.690	2.457	2.300

47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	107	3.930	3.081	2.689	2.457	2.299
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	108	3.929	3.080	2.689	2.456	2.298
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	109	3.928	3.080	2.688	2.455	2.298
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	110	3.927	3.079	2.687	2.454	2.297
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	111	3.927	3.078	2.686	2.453	2.296
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	112	3.926	3.077	2.686	2.453	2.295
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	113	3.925	3.077	2.685	2.452	2.295
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	114	3.924	3.076	2.684	2.451	2.294
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	115	3.924	3.075	2.683	2.451	2.293
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	116	3.923	3.074	2.683	2.450	2.293
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	117	3.922	3.074	2.682	2.449	2.992
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	118	3.921	3.073	2.681	2.449	2.291
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	119	3.921	3.072	2.681	2.448	2.290
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	120	3.920	3.072	2.680	2.447	2.290

Sumber : Rumus Microsoft Excel

T Tabel Statistics (Level of Significance 0,05)

df	Pengujian		df	Pengujian	
	Uji 2 sisi	Uji 1 sisi		Uji 2 sisi	Uji 1 sisi
1	12.706	6.314	41	2.020	1.683
2	4.303	2.920	42	2.018	1.682
3	3.182	2.353	43	2.017	1.681
4	2.776	2.132	44	2.015	1.680
5	2.571	2.015	45	2.014	1.679
6	2.447	1.943	46	2.013	1.679
7	2.365	1.895	47	2.012	1.678
8	2.306	1.860	48	2.011	1.677
9	2.262	1.833	49	2.010	1.677
10	2.228	1.812	50	2.009	1.676
11	2.201	1.796	51	2.008	1.675
12	2.179	1.782	52	2.007	1.675
13	2.160	1.771	53	2.006	1.674
14	2.145	1.761	54	2.005	1.674
15	2.131	1.753	55	2.004	1.673
16	2.120	1.746	56	2.003	1.673
17	2.110	1.740	57	2.002	1.672
18	2.101	1.734	58	2.002	1.672
19	2.093	1.729	59	2.001	1.671
20	2.086	1.725	60	2.000	1.671
21	2.080	1.721	61	2.000	1.670
22	2.074	1.717	62	1.999	1.670
23	2.069	1.714	63	1.998	1.669
24	2.064	1.711	64	1.998	1.669
25	2.060	1.708	65	1.997	1.669
26	2.056	1.706	66	1.997	1.668
27	2.052	1.703	67	1.996	1.668

28	2.048	1.701	68	1.995	1.668
29	2.045	1.699	69	1.995	1.667
30	2.042	1.697	70	1.994	1.667
31	2.040	1.696	71	1.994	1.667
32	2.037	1.694	72	1.993	1.666
33	2.035	1.692	73	1.993	1.666
34	2.032	1.691	74	1.993	1.665
35	2.030	1.690	75	1.992	1.665
36	2.028	1.688	76	1.992	1.665
37	2.026	1.687	77	1.991	1.665
38	2.024	1.686	78	1.991	1.665
39	2.023	1.685	79	1.990	1.664
40	2.021	1.684	80	1.990	1.664

Sumber : Rumus Microsoft Excel

