

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden kepada Perawat honorer Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha. Identitas responden terdiri atas jenis kelamin, divisi, usia, lama kerja, pendidikan.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	23	67,65%
	Laki-laki	11	33,35%
	Total	34	100,00%

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas dari 34 responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 23 responden (67,65%), dan sisanya adalah laki-laki sebanyak 11 responden (33,35%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori		Frekuensi	Presentase
Usia	23-33 Tahun	25	73,53%
	34-44 Tahun	9	26,47%
	Total	34	100,00%

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas berdasarkan usia terbanyak adalah kisaran usia 23-33 tahun sebanyak 25 responden (73,53%), kemudian usia kisaran 34-44 tahun sebanyak 9 responden (26,47%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori		Frekuensi	Presentase
Masa Kerja	2 Tahun	13	38,24%
	4 Tahun	21	61,76%
	Total	34	100,00%

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas berdasarkan masa kerja terbanyak adalah masa kerja kisaran 4 tahun sebanyak 21 (61,76%) dan terendah masa kerja kisaran 2 tahun sebanyak 13 responden (38,24%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Kategori		Frekuensi	Presentase
Pendidikan Terakhir	Diploma	4	11,76%
	S1	30	88,24%
	Total	34	100,00%

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas berdasarkan pendidikan terbanyak adalah S1 sebanyak 30 responden (88,24%), dan terendah adalah pendidikan Diploma sebanyak 4 responden (11,76%).

4.2 Gambaran Umum Variabel

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data jawaban Perawat Honorer Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha. Jawaban tersebut berdasarkan variabel penelitian yaitu Kepuasan Kerja (Y), *Job Insecurity* (X1) dan Stres Kerja (X2) adalah sebagai berikut:

4.2.1 Jawaban Responden Variabel *Job Insecurity*

Gambaran umum variabel *job insecurity* terdiri dari beberapa item antara lain:

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Job Insecurity*

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Pekerjaan yang dilakukan sangat penting bagi diri dan instansi.	4	11,76	24	70,59	6	17,65	-	-	-	-	34
2.	Pekerjaan memberikan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri.	-	-	7	20,59	25	73,53	2	5,88	-	-	34
3.	Merasa gelisah terhadap aspek-aspek pekerjaan di instansi ini.	-	-	7	20,59	19	55,88	8	23,53	-	-	34
4.	Merasa khawatir terhadap peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan.	-	-	-	-	16	47,06	17	50	1	2,94	34

5.	Merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.	-	-	9	26,47	15	44,12	10	29,41	-	-	34
6.	Merasa khawatir terdapat kesalahan sehingga mempengaruhi karir.	13	38,24	18	52,94	3	8,82	-	-	-	-	34
7.	Adanya promosi untuk kenaikan pangkat.	-	-	15	44,12	17	50	2	5,88	-	-	34
8.	Adanya kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja.	-	-	-	-	16	47,06	17	50	1	2,94	34

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel 4.2 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden, pernyataan 6 mengenai “Merasa khawatir terdapat kesalahan sehingga mempengaruhi karir” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 38,24%, sedangkan pernyataan dengan respon terendah terletak pada item 2, 3, 4, 5, 7, 8 mengenai “Pekerjaan memberikan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri”, “Merasa gelisah terhadap aspek-aspek pekerjaan di instansi ini”, “Merasa khawatir terhadap peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan”, “Merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan karena diberhentikan”, “Adanya promosi untuk kenaikan pangkat”, “Adanya kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja” dengan jawaban sangat setuju 0 orang atau 0%.

4.2.2 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

Gambaran umum variabel stres kerja terdiri dari beberapa item antara lain:

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Beban kerja yang berlebih tidak membuat metabolisme semakin melambat.	-	-	3	8,82	22	64,71	9	26,47	-	-	34
2.	Beban pekerjaan yang berlebihan tidak membuat sering sakit kepala.	-	-	8	23,53	23	67,65	3	8,82	-	-	34
3.	Merasa cemas ketika harus harus segera menyelesaikan pekerjaan.	-	-	-	-	13	38,24	21	61,76	-	-	34
4.	Tidak merasa terbebani dengan pembagian tugas yang tidak teratur.	9	26,47	16	47,06	9	26,47	-	-	-	-	34
5.	Tidak merasa gelisah dalam bekerja ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	-	-	-	-	16	47,06	17	50	1	2,94	34
6.	Beban kerja yang berlebih tidak membuat staf/pegawai menjadi emosional.	-	-	1	2,94	7	20,59	23	67,65	3	8,82	34

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel 4.2 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden, pernyataan 4 mengenai “Merasa terbebani dengan pembagian tugas yang tidak teratur” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 26,47%, sedangkan pernyataan dengan respon terendah terletak pada item 1, 2, 3, 5, 6 mengenai “Beban kerja yang berlebih tidak membuat metabolisme semakin melambat”, “Beban pekerjaan yang berlebihan tidak membuat sering sakit kepala”, “Tidak merasa cemas ketika harus segera menyelesaikan pekerjaan”, “Tidak merasa gelisah dalam bekerja ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, “Beban kerja yang berlebih tidak membuat staf/pegawai menjadi emosional” dengan jawaban sangat setuju 0 orang atau 0%.

4.2.3 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Gambaran umum variabel kepuasan kerja terdiri dari beberapa item antara lain:

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Merasa puas dengan pekerjaan saat ini.	-	-	9	26,47	15	44,12	10	29,41	-	-	34
2.	Mengembangkan kemampuan dan keterampilan selama aktif di instansi ini.	2	5,88	12	35,30	20	58,82	-	-	-	-	34
3.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dan adil.	-	-	-	-	9	26,47	14	41,18	11	32,35	34
4.	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari.	-	-	-	-	2	5,88	20	58,82	12	35,30	34
5.	Adanya kesempatan untuk dapat naik	-	-	-	-	13	38,24	10	29,41	11	32,35	34

	jabatan sesuai potensi.											
6.	Kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi.	-	-	1	2,94	3	8,83	19	55,88	11	32,35	34
7.	Kemampuan supervise/pengawas dalam membuat keputusan.	-	-	7	20,59	19	55,88	8	23,53	-	-	34
8.	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan.	2	5,88	11	32,35	21	61,77	-	-	-	-	34
9.	Rekan kerja memiliki kemampuan dalam membantu pekerjaan.	2	5,88	10	29,41	21	61,77	1	2,94	-	-	34
10.	Kemampuan dalam bekerjasama antar rekan kerja.	5	14,71	19	55,88	10	29,41	-	-	-	-	34

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel 4.2 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden, pernyataan 10 mengenai “Kemampuan dalam bekerjasama antar rekan kerja” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14,71%, sedangkan pernyataan dengan respon terendah terletak pada item 1, 3, 4, 5, 6, 7 mengenai “Merasa puas dengan pekerjaan saat ini”, “Gaji yang diberikan sudah sesuai dan adil”, “Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari”, “Adanya kesempatan untuk dapat naik jabatan sesuai potensi”, “Kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi”, “Kemampuan supervise/pengawas dalam membuat keputusan” dengan jawaban sangat setuju 0 orang atau 0%.

4.3 Hasil Uji Prasyarat Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (0,338).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas *Job Insecurity*

Variabel	Pertanyaan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Kesimpulan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	Pertanyaan X1.1	0,556	0,338	Valid
	Pertanyaan X1.2	0,443	0,338	Valid
	Pertanyaan X1.3	0,528	0,338	Valid
	Pertanyaan X1.4	0,625	0,338	Valid
	Pertanyaan X1.5	0,469	0,338	Valid
	Pertanyaan X1.6	0,630	0,338	Valid
	Pertanyaan X1.7	0,430	0,338	Valid
	Pertanyaan X1.8	0,646	0,338	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan mengenai *job insecurity*. Hasil yang didapat yaitu terhadap total skor konstruk dari variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,338). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Pertanyaan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Kesimpulan
Stres Kerja (X2)	Pertanyaan X2.1	0,703	0,338	Valid
	Pertanyaan X2.2	0,778	0,338	Valid
	Pertanyaan X2.3	0,710	0,338	Valid
	Pertanyaan X2.4	0,635	0,338	Valid
	Pertanyaan X2.5	0,626	0,338	Valid
	Pertanyaan X2.6	0,713	0,338	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan mengenai stres kerja. Hasil yang didapat yaitu terhadap total skor konstruk dari variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,338). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (Y)	Pertanyaan Y.1	0,591	0,338	Valid
	Pertanyaan Y.2	0,768	0,338	Valid
	Pertanyaan Y.3	0,814	0,338	Valid
	Pertanyaan Y.4	0,901	0,338	Valid
	Pertanyaan Y.5	0,853	0,338	Valid
	Pertanyaan Y.6	0,826	0,338	Valid
	Pertanyaan Y.7	0,594	0,338	Valid
	Pertanyaan Y.8	0,647	0,338	Valid
	Pertanyaan Y.9	0,731	0,338	Valid
	Pertanyaan Y.10	0,538	0,338	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapat yaitu terhadap total skor konstruk dari variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,338). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (Y)	0,899	>0,600	Reliabel
Job Insecurity (X1)	0,759	>0,600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,774	>0,600	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel residual memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji statistik no parametrik Kolmogorov Smirnov (Ghozali, 2019).

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54367027
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.079
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *signifikan statistic (two-tailed)* sebesar 0,200. Dari hasil terlihat bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data

tersebut berdistribusi secara normal dan penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan alat uji parametrik. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini sudah terdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Linieritas

Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare mean*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,244	0,05	Linier
Stres Kerja	0,071	0,05	Linier

Sumber: data diolah, 2023

Rumus Hipotesis:

Ho: Model Regresi berbentuk Linier

Ho: Model Regresi tidak berbentuk Linier

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

1. Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA tabel didapatkan Sig baris *Deviation from linearity* nilai Sig 0,244 > 0,05 dengan demikian maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA tabel didapatkan Sig baris *Deviation from linearity* nilai Sig 0,071 > 0,05 dengan demikian maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen (Ghozali, 2019). Hasil dari pengujian multikolinieritas yang dilakukan pada penelitian ini tertera pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Job Insecurity	.872	1.147
	Stres Kerja	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel *Job Insecurity* (0,872) dan Stres Kerja (0,872) lebih besar dari 0,1 (10%), sedangkan nilai VIF variabel *Job Insecurity* (1,147) dan Stres Kerja (1,147) lebih kecil dari 10. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada kedua variabel penelitian memiliki nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	-6.059	6.693		-.905	.372
	Job Insecurity	.557	.261	.288	2.129	.041
	Stres Kerja	1.143	.278	.556	4.119	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji regresi linier berganda diatas, maka model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KK = -6,059 + 0,557JI + 1,143SK + e$$

Dari hasil persamaan diatas terlihat bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar -6,059 menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja dinyatakan konstan maka kepuasan kerja menurun sebesar -6,059.
2. Nilai koefisien regresi variabel *job insecurity* (X1) sebesar 0,557 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat *job insecurity* (X1) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,557.
3. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X2) sebesar 1,143 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat stres kerja naik satu stuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 1,143.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji Statistik t

uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 1019).

Sebelum membandingkan, peneliti melakukan perhitungan nilai t tabel, dengan $\alpha = 0,05$, jumlah sampel (n) = 34, jumlah variabel (k) = 2, dan *degree of freedom* (df) = $n - k = 34 - 2 = 32$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,036. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Job Insecurity* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.16
Hasil Uji t *Job Insecurity* (X1)

Variabel	t Hitung	Keterangan	t Tabel
X1 terhadap Y	2,129	t hitung > t tabel	2,036

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X1) menunjukkan nilai dari t hitung sebesar $2,129 > 2,036$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,041 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, *job insecurity* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan (Y) Perawat Honorer Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha.

2. Stres Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.17
Hasil Uji t Stres Kerja (X2)

Variabel	t Hitung	Keterangan	t Tabel
X2 terhadap Y	4,119	t hitung > t tabel	2,036

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X2) menunjukkan nilai dari t hitung sebesar $4,119 > 2,036$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,000 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, stres kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Perawat Honorer Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha.

4.6.2 Uji Simultan F

Uji F dalam model ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji Sumultan F

Variabel	F Hitung	Keterangan	F Tabel
X1, X2 terhadap Y	15,928	F Hitung > F Tabel	3,290

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil dari F hitung sebesar 15,928 serta nilai signifikasi sebesar 0,000. Maka dapat diperoleh F tabel sebesar 3,290, jadi F hitung $15,928 > 3,290$ dan signifikansinya (sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, variabel independen job insecurity (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) Perawat Honorer Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2019). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen terbatas untuk menjelaskan variabel dependen sedangkan nilai R² yang mendekati satu berarti variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,712	0,507

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari perolehan variasi antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat dari perolehan dari R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,507 atau 50,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antar variabel independen *job insecurity* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 50,7%, sedangkan sisanya diperoleh $100 - 50,77\% = 49,3\%$ artinya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi penelitian ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa *job insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan t hitung sebesar $2,129 > 2,036$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,041 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, variabel independen *job insecurity* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan (Y).

Audina (2018) Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Meda (2022) menemukan bahwa *job insecurity* (ketidak amanan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *job insecurity* ditempat kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Estiana (2022) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Dihan (2022) menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan t hitung sebesar $4,119 > 2,036$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,000 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, variabel independen stres kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Robbins dan Judge (2017) Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Stres merupakan fenomena yang kompleks yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan lingkungan kerja mereka, kekuatan lokal, tekanan dan budaya yang memerlukan penyesuaian intervensi Syam & Daulay (2015). Rahmawati (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Irawan (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.7.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa F hitung sebesar 15,928 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat diperoleh F tabel sebesar 3,290, jadi F hitung $15,928 > 3,290$ dan signifikansinya (sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, variabel independen *job insecurity* (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y). Afandi (2018) sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Dihan (2022) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Meda (2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara ketidak amanan (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja. Rahmawati (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Irawan (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Estiana (2022) menemukan bahwa *job insecurity* dan stres kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.