

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung Berdasarkan Jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Responden Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Presentase
Laki-laki	21	66,7%
Perempuan	14	33,3%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa PT. Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau sebesar 66,7%.

###### 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur PT. Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Responden Usia**

Usia	Frequency (Orang)	Persentase
<20 tahun	-	0%
21 Tahun – 29 Tahun	20	57,14%
30 Tahun – 39 Tahun	10	28,57%
40 Tahun – 49 Tahun	3	8,57%
50 Tahun – 59 Tahun	2	5,72%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Tabel 4.2 Responden Usia dapat dilihat bahwa PT. Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung yang paling banyak berusia 21 Tahun – 29 Tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 57,14%.

### 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai Pendidikan terakhir karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frequency (Orang)	Persentase
SMP	-	0%
SMA\SMK	5	14,3%
Diploma	13	37,1%
Sarjana	17	48,6%
Jumlah	35	100%

*Sumber: Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung seluruh karyawannya didominasi oleh Sarjana sebanyak 17 orang dengan persentase 48,6%.

### 4. Masa kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja PT. Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase
<3 tahun	10	28,6%
3-5 tahun	8	22,9%
5-8 tahun	12	34,3%
>8 tahun	5	14,3%
Jumlah	35	100%

*Sumber: Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung masa kerja yang tinggi didominasi oleh 5-8 Tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang berlaku	1	2,9%	16	45,7%	12	33,4%	4	11,4%	2	5,4%
2	Saya memahami dan melaksanakan standar prosedur kerja sebaik baiknya	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1 %	0	0%
3	Saya selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah di tetapkan oleh prusahaan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
4	Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	17	48,6%	16	45,7%	2	5,7%	0	0%	0	0%

5	Supervisor melakukan penyusunan tugas yang baik	13	37,1%	14	40,0%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
6	Teguran dari supervisor ketika saya sering tidak masuk	7	20,0%	23	65,7%	4	11,4 %	1	2,9%	0	0%
7	Terdapat sistem penghargaan reward sistem yang baik	9	25,7%	15	42,9%	8	22,9 %	0	0%	3	8,6%
8	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugastugasnya	10	28,6%	20	57,1%	4	11,4 %	1	2,9%	0	0%
9	Rekan kerja memiliki komunikasi dan kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja	8	22,9%	13	37,1%	10	28,6 %	3	8,6%	1	2,9%
10	Rekan kerja memberikan umpan baik/ respon terhadap pesan/ informasi yang saya sampaikan	3	8,6%	7	20,0%	20	57,1 %	4	11,4 %	1	2,9%

*Sumber, Data diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan 35 responden mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau 48,6% dan pernyataan yang terendah pada pernyataan 7 yaitu Terdapat sistem penghargaan reward sistem yang baik, dengan jumlah 3 responden atau 8,6%

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden *Job Insecurity* (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa pekerjaan ini sangat penting	2	5,7%	19	54,3 %	8	22,9%	5	13,3%	1	2,9%
2	Saya khawatir kehilangan pekerjaan saya di perusahaan ini	2	5,7%	19	54,3 %	8	22,9%	5	13,3%	1	2,9%
3	Saya gelisah mengeni aspek aspek seperti kemungkinan mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang	13	37,1%	18	51,4 %	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Saya gelisah terhadap perubahan negatif yang mengancam bagian bagian aspek pekerjaan	11	31,4%	21	60,0 %	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Saya khawatir terjadinya kecelakaan	1	2,9%	16	45,7%	11	31,4%	2	5,7%	5	14,3%
6	Saya khawatir terjadinya konflik dengan konsumen	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya khususnya dan perusahaan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting karena memiliki jaminan masa depan yang pasti	18	51,4%	15	42,9%	2	5,7%	0	0%	0	0%
9	Saya tidak berdaya terhadap peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya seperti di pecat	0	0%	8	22,9%	14	40,0%	8	22,9%	0	0%

10	Saya tidak mampu mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek aspek pekerjaan	13	37,1%	18	51,4%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%

Sumber, Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan 35 responden mengenai variabel *Job Insecurity* pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting karena memiliki jaminan masa depan yang pasti dengan jumlah responden sebanyak 18 responden atau 51,4% dan pernyataan yang terendah pada pernyataan 5 yaitu Saya khawatir terjadinya kecelakaan, dengan jumlah 5 responden atau 14,3%.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan ini	0	0%	5	14,3%	16	45,7%	9	25,7%	5	14,3%
2	Terdapat fasilitas lengkap yang ada di kantor	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	0	0%	13	37,1%	14	40,0%	8	22,9%	0	0%
4	Saya mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Promosi ditempat kerja dilakukan dengan objektif	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%

6	Adanya promosi jabatan yang dilakukan perusahaan	13	37,1%	18	51,4%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Pengawas tidak memberikan beban pekerjaan yang berat	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Pengawas memberikan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan	9	25,7%	21	60,0%	5	14,3%	0	0%	0	0%
9	Adanya rekan kerja yang saling support dalam pekerjaan	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
10	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik	1	2,9%	16	45,7%	11	31,4%	2	5,7%	5	14,3%

*Sumber, Data diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan 35 responden mengenai variabel Kepuasan Kerja pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu Adanya promosi jabatan yang dilakukan perusahaan, dengan jumlah responden sebanyak 13 responden atau 37,1% dan pernyataan yang terendah pada pernyataan 1 yaitu Saya merasa puas dengan pekerjaan ini, dengan jumlah 5 responden atau 14,3%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 22).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Job Insecurity (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Job Insecurity (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Job Insecurity (X2) dinyatakan valid.



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kepuasan Kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*). Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
<i>Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)</i>	0,898	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
<i>Job Insecurity (X2)</i>	0,892	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,843	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas Tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,898 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,892 untuk variabel *Job Insecurity* (X2) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,843 untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	0,833	0,05	Sig > alpha	Linear
<i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja	0,838	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2023

#### 1. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan Anova table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,833 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 2. *Job Insecurity* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,838 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,405	Tolerance < 0,1	2,468	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
<i>Job Insecurity</i> (X2)	0,405	Tolerance <0,1	2,468	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.13 Dari hasil uji miltikolinieritas perhitungan pada table coefficient menunjukan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) = 2,468 dan nilai VIF variabel *Job Insecurity* (X2) = 2,468. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Persamaan koefisien Regresi Linear Berganda**

Variable	B	Std. Error
(Constant)	1,483	1.707
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,225	0,64
<i>Job Insecurity</i>	0,676	0,67

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji persamaan koefisien regresi linier berganda diatas dengan menggunakan program SPSS Seri 22. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,483 + 0,225X_1 + 0,676X_2$$

1. Nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,483 yang berarti bahwa tanpa adanya Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan *Job Insecurity* (X2), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Yudistira Travel Bandar Lampung adalah 1,483 satuan.
2. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,225 satu satuan.
3. Koefisien *Job Insecurity* (X2)  
Jika *Job Insecurity* (X2) naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja(Y) akan naik sebesar 0,676 satu satuan.
4. Nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,483 yang berarti bahwa tanpa adanya Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan *Job Insecurity* (X2), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Yudistira Travel Bandar Lampung adalah 1,483 satuan.
5. Nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,483 yang berarti bahwa tanpa adanya Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan *Job Insecurity* (X2), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Yudistira Travel Bandar Lampung adalah 1,483 satuan.
6. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,225 satu satuan.
7. Koefisien *Job Insecurity* (X2)  
Jika *Job Insecurity* (X2) naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja(Y) akan naik sebesar 0,676 satu satuan .

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

Variabel	<i>R</i> (Korelasi)	<i>R Squares</i> (Determinasi)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,838 <sup>a</sup>	0,703

*Sumber : Data Diolah, (2023)*

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji koefisien regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,838 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,703 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung sebesar 0,703 atau 70,3% sedangkan sisanya yaitu 29,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

Variabel	<i>R</i> (Korelasi)	<i>R Squares</i> (Determinasi)
<i>Job Insecurity</i> (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,949 <sup>a</sup>	0,941

*Sumber : Data Diolah, (2023)*

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji koefisien regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,949 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara *Job Insecurity* dengan Kepuasan Kerja pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,941 artinya *Job Insecurity* mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung sebesar 0,929 atau 94,1% sedangkan sisanya yaitu 5,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

Variabel	<b>R</b> (Korelasi)	<b>R Squares</b> (Determinasi)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan <i>Job Insecurity</i> (X2)	0,964 <sup>a</sup>	0,929

*Sumber : Data Diolah, (2023)*

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji koefisien regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,964 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Job Insecurity* dengan Kepuasan Kerja pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,929 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Job Insecurity* mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung sebesar 0,929 atau 92,9% sedangkan sisanya yaitu 7,1% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
<i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Data Diolah, 2023*

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

Ho: Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H1: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja  
Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis:

Tabel 4.18 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## **2. Pengaruh *Job Insecurity* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung**

Ho: *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja .

H1: *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kriteria.  
pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
- c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.18 didapat perhitungan pada *Job Insecurity* (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### **4.6 Hasil Uji F**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan

*Job Insecurity* (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Ho : Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

Ha : Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Dengan Tabel 4.19 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Job Insecurity* secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 70,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.



Menurut Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kepemimpinan yang melayani dapat diterapkan semua bidang profesi, organisasi, lembaga, perusahaan (bisnis) dan pemerintahan karena pelayanan bersifat universal.

Motivasi utama Lingkungan Kerja Non Fisik adalah kecenderungan untuk melayani orang lain untuk mencapai tujuan kelompok. Hasil di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukson (2023), Yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja.

#### **4.7.2 Pembahasan *Job Insecurity* (X2) Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 90,1% sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT, Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

Menurut Rinrin Rina Estiana (2022) Hasil penelitian menunjukan bahwa secara umum *Job Insecurity* dan job stress masuk dalam kategori cukup tinggi, kepuasan kerja termasuk kategori baik dan turnover intention secara umum cukup tinggi. *Job Insecurity* dan job stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh.

#### **4.7.3 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan *Job Insecurity* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan

*Job Insecurity* secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Job Insecurity* sebesar 92,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dan komunikasi yang baik. Hasil di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukson (2023), Yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja. Menurut Rizky (2019) *Job Insecurity* adalah kecemasan yang dialami karyawan dalam menghadapi ancaman kehilangan pekerjaannya di masa depan. *Job Insecurity* berdampak positif kepada Kepuasan Kerja. Menurut Rinrin Rina Estiana (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum *Job Insecurity* dan job stress masuk dalam kategori cukup tinggi, kepuasan kerja termasuk kategori baik dan turnover intention secara umum cukup tinggi. *Job Insecurity* dan job stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh.

