

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 WOM Finance Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	53	60%
Perempuan	35	40%
Jumlah	88	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan WOM Finance Bandar Lampung yang paling banyak berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 53 orang atau sebesar 60%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai Usia, Karyawan WOM Finance Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 30 Tahun	35	40%
31 – 40 Tahun	39	44%
41 – 50 Tahun	14	16%
Jumlah	88	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan WOM Finance Bandar Lampung yang paling banyak berusia 31 – 40 Tahun sebanyak 39 orang atau sebesar 44%.

3. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai Lama Kerja, Karyawan WOM Finance Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 4 Tahun	45	51%
5 – 9 Tahun	43	49%
Jumlah	88	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan WOM Finance Bandar Lampung lama kerja yang paling banyak 0 – 4 Tahun sebanyak 45 orang atau sebesar 51%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Menurut saya nyaman dalam bekerja di WOM Finance Bandar Lampung	9	10%	37	42%	40	41%	1	1%	1	1%
2.	Menurut saya ruang kerja dalam keadaan bersih di WOM Finance Bandar Lampung	19	27%	47	53%	21	24%	1	1%	0	0%
3.	Menurut saya komunikasi antara rekan kerja di WOM Finance Bandar Lampung berjalan dengan baik	29	33%	39	44%	17	19%	3	3%	0	0%
4.	Menurut saya sesama rekan kerja saling membantu tugas pekerjaan di WOM Finance Bandar Lampung	19	22%	36	41%	26	30%	6	7%	1	1%
5.	Menurut saya pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam penyelesaian pekerjaan di WOM Finance Bandar Lampung	17	19%	38	43%	27	31%	3	3%	3	3%
6.	Menurut saya pimpinan di perusahaan ini selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan di WOM Finance Bandar Lampung	18	21%	40	46%	29	33%	1	1%	0	0%
7.	Menurut saya fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh WOM Finance Bandar Lampung sudah cukup lengkap dan memadai	11	13%	34	39%	29	33%	10	11%	4	5%
8.	Menurut saya ruangan kerja yang disediakan WOM Finance Bandar Lampung cukup luas	14	16%	35	40%	32	36%	6	7%	1	1%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu komunikasi antara rekan kerja di WOM Finance Bandar Lampung berjalan dengan baik dengan jumlah responden sebanyak 29 responden atau 33% dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu nyaman dalam bekerja di WOM Finance Bandar Lampung dengan jumlah responden sebanyak 9 responden atau 10% .

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Menurut saya WOM Finance Bandar Lampung selalu memberikan gaji pokok tepat waktu	10	11%	33	38%	39	44%	6	7%	0	0%
2.	Menurut saya gaji pokok yang diberikan WOM Finance Bandar Lampung sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.	13	15%	34	37%	27	31%	11	13%	3	3%
3.	Menurut saya upah yang diterima sesuai dengan jam lembur kerja di WOM Finance Bandar Lampung	15	17%	35	40%	30	34%	7	8%	1	1%
4.	Menurut saya upah yang diberikan WOM Finance Bandar Lampung dapat meningkatkan semangat kerja	17	19%	39	44%	29	33%	3	3%	0	0%
5.	Menurut saya insentif yang diterima dari WOM Finance Bandar Lampung telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan.	7	8%	48	55%	27	31%	6	7%	0	0%
6.	Menurut saya WOM Finance Bandar Lampung memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.	8	9%	37	42%	35	40%	8	9%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu upah yang diberikan WOM Finance Bandar Lampung dapat meningkatkan semangat kerja dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau 19% dan yang terkecil pada pernyataan 5 yaitu insentif yang diterima dari WOM Finance Bandar Lampung telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan dengan jumlah 7 responden atau 8%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Menurut saya pekerjaan yang diberikan WOM Finance Bandar Lampung dapat diselesaikan dengan baik.	14	16%	34	39%	30	34%	9	10%	1	1%
2.	Menurut saya pekerjaan yang diberikan WOM Finance Bandar Lampung menambah kemampuan dan keterampilan.	16	18%	38	43%	28	32%	6	7%	0	0%
3.	Menurut saya keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan WOM Finance Bandar Lampung	17	19%	46	52%	20	23%	3	3%	2	2%
4.	Menurut saya promosi kenaikan jabatan di WOM Finance Bandar Lampung dilakukan secara objektif	17	19%	39	44%	29	33%	3	3%	0	0%
5.	Menurut saya atasan di WOM Finance Bandar Lampung sangat tegas dalam menegakkan kedisiplin	7	8%	48	55%	27	31%	6	7%	0	0%
6.	Menurut saya atasan di WOM Finance Bandar Lampung memberi pengarahan dalam mengerjakan pekerjaan	8	9%	37	42%	35	40%	8	9%	0	0%
7.	Menurut saya seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan di WOM Finance Bandar Lampung	17	19%	38	43%	29	33%	4	5%	0	0%
8.	Menurut saya sesama rekan kerja saling memberi nasehat dan dukungan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan di WOM Finance Bandar Lampung	8	9%	45	51%	28	32%	7	8%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3,4 dan 7 yaitu saya keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik, promosi kenaikan jabatan dan saya seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan di WOM Finance Bandar Lampung sebanyak 17 responden atau 19% dan yang terkecil pada pernyataan 5 yaitu saya atasan di WOM Finance Bandar Lampung sangat tegas dalam menegakkan kedisiplin dengan jumlah 7 responden atau 8%.

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.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,013	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	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,013	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	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,007	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	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi Finansial (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,003	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	0,003	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

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 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. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,682	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,748	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,825	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,682 untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan tingkat reliabel tinggi 0,748 untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,825 untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,061	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi Finansial (X2)	0,066	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,068	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,061 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,066 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,068 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Lineritas

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 Terhadap Kepuasan Kerja	0,523	0,05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,539	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,523 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompensasi Finansiial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,539 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 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	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	1,018	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kompensasi Financial	1,018	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukan nila VIF variabel Lingkungan Kerja (X1) = 1,018 dan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X2) = 1,018. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap

variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	7,519	0,000
Lingkungan Kerja	0,370	0,000
Kompensasi Finansial	0,512	0,000
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,654	
R Square (Determinasi)	0,428	

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,428 artinya Lingkungan Kerja (X1) Dan Kompensasi Finansial (X2) dapat menjelaskan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) Dan Kompensasi Finansial (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki Tingkat hubungan Tinggi karena nilai r sebesar 0,654 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,519 + 0,370X1 + 0,512X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 13,632 yang berarti bahwa tanpa adanya Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2), maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) adalah 13,632 satuan.
2. Koefisien Lingkungan Kerja (X1)
Jika Lingkungan Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,370 satu satuan.
3. Koefisien Kompenasai Finansial (X2)
Jika Kompenasai Finansial (X2) naik sebesar satu satuan maka kepuasan Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,512 satu satuan.

4.4.2 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 4.15
Hasil Uji Pasiial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Ha: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Kompensasi Financial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Ha: Kompensasi Financial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan Kompenasasi Finansial (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompenasasi Finansial (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Terikat). dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama antara variabel independen dan variabel dependen

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji f)

variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Dan Kompensasi Financial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Lingkungan Kerja dan Kompenasasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ha: Lingkungan Kerja dan Kompenasasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja (X1) dan Kompenasasi Finansial (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) Kompenasasi Finansial (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y).

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan WOM Finance Bandar Lampung adalah berjenis kelamin Laki-laki, dengan range usia 31 – 40 Tahun dan Lama kerja 0 - 4 Tahun

4.5.1 Pembahasan Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Aoliso (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Dari hasil pengujian hipotesis I variabel Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Adveni Aoliso & Hans Lao (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan Kepuasan kerja Karyawan. Oleh karena itu sebaiknya WOM Finance Bandar Lampung meningkatkan kenyamanan bekerja Karyawan di WOM Finance Bandar Lampung

4.5.2 Pembahasan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Wahyu (2017) Kompensasi Finansial Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Dari hasil pengujian hipotesis II variabel Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Ellyn Eka Wahyu (2017) yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan akan meningkatkan Kepuasan kerja Karyawan. Oleh karena itu sebaiknya WOM Finance Bandar Lampung meningkatkan uang insentif Karyawan di WOM Finance Bandar Lampung

4.5.3 Pembahasan Lingkungan Kerja (X1) Dan Kompensasi Financial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Aoliso (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Wahyu (2017) Kompensasi Finansial Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu.

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda bahwa variabel Lingkungan Kerja & Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Adveni Aoliso & Hans Lao (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan dan Ellyn Eka Wahyu (2017) yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja & Kompensasi Finansial yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan akan meningkatkan Kepuasan kerja Karyawan. Hal ini berarti dengan memnuat lingkungan kerja yang baik dan memberikan kompenasasi yang diharapkan karyawan akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan