

## BAB V

### SIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### A. Kesimpulan

1. Keseimbangan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Hal ini bisa terjadi karena adanya rasa cukup pada tunjangan & *benefit*, adanya perbedaan pada situasi & kondisi, dan juga faktor umur yang tidak berorientasi pada tercapainya keseimbangan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dalam diri karyawan tidak selalu berkaitan dengan perasaan puas dalam bekerja.
2. Lingkungan fisik kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Hal ini terjadi karena desain lingkungan, fasilitas, organisasi kerja, peralatan & perlengkapan, dan kesehatan & keselamatan yang sudah terpenuhi memberikan hasil bahwa lingkungan fisik kerja yang didapat sangat memengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan. Semakin baik lingkungan fisik kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.
3. Keamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Hal ini bisa terjadi karena gambaran karier di masa depan, peluang promosi di masa mendatang, dan keamanan kerja memberikan hasil bahwa keamanan kerja yang sudah tercapai memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Semakin tinggi rasa aman dalam pekerjaan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.

## **B. Implikasi**

### 1. Implikasi Praktis

- a. PT. KAI Daop 5 Purwokerto sudah sangat baik melayani kebersihan fasilitas tempat kerja, keamanan, dan keselamatan kerja dalam rangka tercapainya lingkungan fisik kerja yang dinamis. Hal tersebut terbukti dengan perolehan nilai mean yang tergolong kategori tinggi pada variabel lingkungan fisik kerja. Dalam upaya meningkatkan lingkungan fisik kerja, penulis memberikan masukan yaitu hendaknya PT. KAI Daop 5 Purwokerto lebih memerhatikan kebersihan pada toilet yang tersedia di kantor. Selain itu, diharapkan pula agar PT. KAI Daop 5 Purwokerto lebih baik dalam menyediakan peralatan kantor guna memudahkan karyawan dalam bekerja. Melalui lingkungan fisik kerja yang baik, tentunya akan sangat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. PT. KAI Daop 5 Purwokerto sudah sangat baik dalam memberikan rasa aman pada karyawan dalam konteks karier pekerjaan. Sebagai bagian dari perusahaan, para karyawan sudah merasa aman dengan karier pekerjaan yang dimiliki. Hal ini menjadi bukti bahwa PT. KAI Daop 5 Purwokerto telah memberikan jaminan keamanan kerja pada karyawannya, sehingga memberikan rasa puas dalam bekerja. Meskipun begitu, para karyawan masih merasa belum memiliki

peluang promosi dan kemajuan di masa mendatang. Dalam upaya meningkatkan keamanan kerja, penulis memberikan masukan yaitu hendaknya PT. KAI Daop 5 Purwokerto lebih sering memberikan pelatihan & pengembangan kepada karyawan. Seiring bertambahnya kemampuan dan potensi, tentunya akan memberikan para karyawan peluang promosi dan kemajuan di masa mendatang. Karyawan yang berkompetensi tentunya menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan.

## 2. Implikasi Teoritis

- a. Memperkaya ilmu pengetahuan.
- b. Mengembangkan perspektif Teori Dua-Faktor Herzberg melalui bukti empiris kontemporer.
- c. Memberikan landasan konseptual bagi penelitian selanjutnya baik dengan replikasi variabel maupun pengembangan model dengan variabel tambahan.

## C. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan yang ditemukan berdasarkan pengalaman empiris yang diperoleh selama proses penelitian. Mengingat bahwa studi ini masih memiliki ruang untuk peningkatan kualitas metodologis dan substantif, temuan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan penting bagi peneliti berikutnya untuk menyempurnakan desain penelitian.

1. Seluruh data diperoleh melalui persepsi subjektif responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Hal ini membuka kemungkinan adanya bias

sosial (*social desirability bias*), di mana responden menjawab dengan cara yang dianggap lebih dapat diterima secara sosial, bukan sepenuhnya mencerminkan keadaan sebenarnya.

2. Pengambilan data dilakukan dalam satu waktu (*cross-sectional*), sehingga tidak memungkinkan untuk melihat perubahan atau perkembangan kesejahteraan psikologis secara logitudinal. Padahal, kondisi psikologis bersifat dinamis dan dapat berubah tergantung situasi dan waktu.

