

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Kupang.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa jaminan hari tua berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Kupang.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Teori pertama kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan bersedia untuk tetap bekerja serta berkontribusi dalam jangka waktu yang lama. Menurut Hasibuan (2016:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan teori kebutuhan dari Abraham Maslow yang dikemukakan pada tahun 2019 dalam menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, salah satunya kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Program kesehatan dan keselamatan kerja memberikan perlindungan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sedangkan jaminan hari tua memberikan jaminan keamanan ekonomi di masa depan. Secara teoritis, pemenuhan kebutuhan keamanan tersebut akan meningkatkan kenyamanan kerja dan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai.

Teori kedua yang dikemukakan oleh John Stacey Adams pada tahun 2021. Teori ini menjelaskan bahwa pegawai akan merasa puas apabila terdapat keseimbangan antara kontribusi yang diberikan kepada organisasi dengan imbalan yang diterima. Program kesehatan dan keselamatan kerja serta jaminan hari tua merupakan bentuk perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Jika pegawai merasa organisasi memberikan perlindungan dan jaminan masa depan yang layak, maka akan muncul persepsi keadilan yang meningkatkan kepuasan kerja.

Lebih lanjut, implikasi teoritis juga dapat dijelaskan melalui teori kepuasan kerja dari Edwin A. Locke pada tahun 2019 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul dari kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang diterima dalam pekerjaan. Program kesehatan dan keselamatan kerja serta jaminan hari tua merupakan bagian dari harapan dasar pegawai terhadap organisasi. Jika

organisasi mampu memenuhi harapan tersebut, maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

5.2.2 Implikasi Terapan

1. Dilihat dari Kesehatan dan keselamatan kerja nilai indeks terendah terdapat pada pernyataan “lingkungan kerja saya bersih dan rapi” dengan hasil 87,49. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang menilai kondisi kebersihan dan kerapian lingkungan kerja belum optimal. Oleh karena itu, secara terapan organisasi perlu meningkatkan standar kebersihan lingkungan kerja melalui penerapan program kebersihan rutin, pengawasan kondisi ruang kerja, serta penyediaan fasilitas pendukung seperti tempat sampah, alat kebersihan, dan pengaturan tata ruang kerja yang lebih ergonomis. Lingkungan kerja yang bersih dan rapi akan meningkatkan kenyamanan kerja, mengurangi risiko penyakit akibat kerja, serta meningkatkan semangat kerja pegawai.
2. Dilihat dari jaminan hari tua nilai indeks terendah terdapat pada pernyataan “perusahaan memberikan informasi jelas tentang pengelolaan dana JHT saya” dengan hasil 97,77. Meskipun nilai ini tergolong tinggi, namun masih menjadi indikator yang paling rendah dibanding indikator lainnya. Implikasi terapan yang dapat dilakukan adalah organisasi perlu meningkatkan transparansi informasi terkait pengelolaan dana jaminan hari tua. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi rutin, penyediaan laporan berkala terkait dana JHT, penyuluhan mengenai manfaat dan mekanisme pencairan JHT, serta membuka layanan konsultasi bagi pegawai. Transparansi informasi akan meningkatkan

kepercayaan pegawai terhadap organisasi serta meningkatkan rasa aman terhadap masa depan finansial mereka.

3. Dilihat dari Kepuasan kerja nilai indeks terendah terdapat pada pernyataan “Hubungan saya dengan atasan terjalin secara profesional dan harmonis ” dengan hasil 96,59. Organisasi perlu meningkatkan kualitas hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pelatihan kepemimpinan bagi atasan, peningkatan komunikasi dua arah, penerapan budaya kerja yang terbuka, serta pemberian ruang bagi pegawai untuk menyampaikan aspirasi dan masukan. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kenyamanan kerja, serta berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.