BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.
3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini adalah memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian berdasarkan kerangka dasar penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan cenderung semakin menurun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2022), stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu dihadapkan pada tuntutan, peluang, atau hambatan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan, namun hasilnya dipandang tidak pasti dan penting sehingga menimbulkan tekanan. Sementara itu, menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2022), stres kerja merupakan respons adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori tersebut sesuai dengan kondisi karyawan PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Stres kerja yang semakin tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara negatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik

kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai kondisi seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang kerja, keamanan, dan kebersihan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori tersebut sesuai dengan kondisi karyawan PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Sementara itu, menurut Hasibuan (2023), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa teori tersebut sesuai dengan kondisi karyawan PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Karyawan yang memiliki dorongan dan semangat kerja yang tinggi akan lebih terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan,

maka kepuasan kerja cenderung semakin menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengendalikan sumber-sumber stres kerja yang dialami karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, perusahaan perlu memperhatikan kondisi yang berkaitan dengan beban kerja, tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hubungan kerja yang dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pembagian tugas secara proporsional, memberikan waktu penyelesaian pekerjaan yang sesuai, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis agar tingkat stres kerja dapat diminimalkan dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja fisik perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kondisi fisik lingkungan kerja, terutama aspek yang berkaitan dengan kenyamanan, pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tata ruang, serta tingkat kebisingan di tempat kerja. Oleh karena itu,

perusahaan perlu menjaga lingkungan kerja agar tetap bersih, nyaman dan aman, mengurangi sumber kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi, serta menata ruang kerja dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan fokus.

3. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu terus ditingkatkan dan dipertahankan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator dengan nilai indeks yang relatif rendah pada variabel Motivasi Kerja berkaitan dengan dorongan untuk mencapai prestasi dan kesempatan karier. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu meningkatkan dorongan karyawan untuk mencapai prestasi kerja serta memberikan kesempatan pengembangan karier yang lebih jelas dan adil. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta menyediakan peluang promosi yang transparan agar karyawan semakin termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao dipengaruhi secara signifikan oleh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu dilakukan dengan memperhatikan berbagai kondisi yang dirasakan karyawan dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator dengan nilai indeks yang relatif rendah pada variabel Kepuasan Kerja perlu mendapatkan perhatian perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui pengelolaan stres kerja yang baik, penyediaan lingkungan kerja fisik yang nyaman, serta peningkatan motivasi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan hubungan kerja yang baik, memberikan bimbingan dan pengawasan yang efektif, serta memberikan penghargaan dan kesempatan pengembangan karier agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.