

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pusaka Indah Swalayan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja, baik antara atasan dengan bawahan maupun antarsesama rekan kerja, belum terbukti menjadi penentu tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pusaka Indah Swalayan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lengkap dan layak sarana kerja yang disediakan perusahaan, baik berupa mesin, prasarana, peralatan kerja, kondisi lahan, maupun bangunan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Sebaliknya, keterbatasan sarana kerja menimbulkan hambatan yang dirasakan langsung oleh karyawan setiap hari dan menurunkan kepuasan kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pusaka Indah Swalayan, serta merupakan variabel yang paling dominan di antara ketiga variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin terpenuhi kebutuhan karyawan, mulai dari

kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

4. Lingkungan kerja non-fisik, fasilitas kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pusaka Indah Swalayan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbentuk dari kombinasi kondisi hubungan kerja, ketersediaan sarana penunjang pekerjaan, dan dorongan pemenuhan kebutuhan yang diterima karyawan.

5.1. Keterbatasan

Berikut merupakan keterbatasan pada penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Pusaka Indah Swalayan di Karanganyar, Kabupaten Kebumen, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada usaha ritel lain yang memiliki skala organisasi, sistem manajemen, dan karakteristik karyawan yang berbeda.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya sebanyak 36 responden karena menggunakan teknik sampling jenuh pada seluruh populasi karyawan. Ukuran sampel yang relatif kecil menyebabkan kekuatan uji statistik menjadi terbatas, sehingga pengaruh yang sesungguhnya ada berpotensi tidak terdeteksi secara signifikan, sebagaimana terjadi pada variabel lingkungan kerja non-fisik.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada lingkungan kerja non-fisik, fasilitas kerja, dan motivasi kerja dalam

menjelaskan kepuasan kerja. Sementara itu masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, beban kerja, maupun peluang pengembangan karier yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban. Kondisi tersebut memungkinkan adanya perbedaan antara jawaban yang diberikan dengan keadaan yang sebenarnya dirasakan karyawan, terlebih karena responden merupakan karyawan aktif yang masih memiliki hubungan kerja dengan perusahaan yang diteliti.

5.2. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

1. Penguatan Motivasi Kerja, dengan perhatian khusus pada Aktualisasi Diri

Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan dan paling dominan terhadap kepuasan kerja (t hitung 4,007; sig. <0,001), dan hasil deskriptif menunjukkan variabel ini sudah berada pada kategori Tinggi (rata-rata 3,03). Meski demikian, indikator kebutuhan aktualisasi diri (X3.5) berada di titik terendah (2,81) dan satu-satunya yang masih berkategori sedang. Implikasinya, manajemen Pusaka Indah Swalayan tidak perlu membangun program motivasi dari nol, melainkan cukup mempertahankan praktik yang sudah berjalan baik (pemenuhan kebutuhan fisik dan

sosial) sambil secara khusus membuka ruang pengembangan diri karyawan, misalnya melalui pelatihan keterampilan, rotasi tugas, atau pemberian tanggung jawab tambahan bagi karyawan yang menunjukkan kesiapan. Karena motivasi adalah pengaruh terkuat, perbaikan kecil pada indikator terlemahnya berpotensi memberi dampak paling besar terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan dibandingkan mengalokasikan sumber daya ke variabel lain.

2. Pembenahan Fasilitas Kerja, Diprioritaskan pada Area dan Ruang Kerja

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (t hitung 2,044; sig. 0,049), meskipun dengan margin yang tipis. Secara deskriptif, indikator area/lahan kerja (soil, X2.4) menjadi yang terendah (2,75), diikuti oleh infrastruktur dan peralatan kerja yang juga baru berkategori Sedang. Implikasinya, perusahaan disarankan memprioritaskan perbaikan kenyamanan dan kelayakan area kerja (misalnya sirkulasi ruang, kebersihan, dan tata letak lahan operasional) di samping pembenahan yang sudah direncanakan pada troli dan perangkat kasir. Karena pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan signifikan namun marginnya tipis (signifikansi 0,049 hampir mendekati batas 0,05), perbaikan perlu diarahkan tepat pada indikator dengan skor terendah agar peningkatan kepuasan kerja lebih terasa dan tidak habis pada perbaikan yang sudah dirasa cukup oleh karyawan.

3. Lingkungan Kerja Non-Fisik tetap perlu meski tidak Signifikan secara statistik.

Lingkungan kerja non-fisik tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial (sig. 0,086), namun data deskriptif menunjukkan indikator komunikasi dan transparansi organisasi (X1.5) adalah yang terendah di antara seluruh 22 butir kuesioner (2,58). Implikasinya, manajemen tetap disarankan membenahi pola komunikasi, khususnya pada momen pergantian *shift* yang selama ini menjadi sumber *misskomunikasi* berdasarkan wawancara awal, misalnya melalui buku serah terima *shift* atau *briefing* singkat. meskipun secara statistik pengaruhnya terhadap kepuasan kerja belum terbukti pada sampel ini, skor rendah pada indikator ini tetap mengindikasikan area yang dirasakan kurang oleh karyawan dan berpotensi memengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui interaksinya dengan fasilitas kerja dan motivasi kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F yang signifikan secara simultan.

4. Kedisiplinan dan keadilan perlakuan sebagai titik perhatian pada sisi Kepuasan Kerja.

Pada sisi variabel terikat, indikator kedisiplinan (Y.2, 2,53) dan keadilan perlakuan (Y.4, 2,61) memperoleh skor terendah di antara enam indikator kepuasan kerja. Implikasinya, perusahaan perlu meninjau konsistensi penerapan aturan kerja dan memastikan

kebijakan (pembagian shift, penilaian kinerja, pemberian sanksi maupun penghargaan) diterapkan secara merata kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali. Karena kedua indikator ini berada di bawah rata-rata variabel kepuasan kerja secara keseluruhan (2,82), keduanya menjadi sinyal awal area yang paling rentan menimbulkan ketidakpuasan meskipun skor kepuasan kerja secara umum masih berada pada kategori Sedang, bukan Rendah

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian ini memperkuat konsep kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2020) dan Memon et al. (2023) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang terbentuk dari pengalaman karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi kerjanya. Temuan penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa pengalaman kerja tersebut lebih banyak dibentuk oleh pemenuhan kebutuhan dan ketersediaan sarana kerja daripada oleh kualitas hubungan sosial di tempat kerja.
2. Hasil penelitian ini mendukung teori motivasi Hasibuan (2018) yang mengelompokkan motivasi kerja ke dalam lima tingkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisik hingga aktualisasi diri. Dominasi variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa kerangka kebutuhan bertingkat tersebut relevan digunakan untuk menjelaskan pembentukan kepuasan kerja pada karyawan usaha ritel lokal dengan karakteristik pekerjaan yang bersifat rutin.

3. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi berupa temuan yang berbeda dari sebagian penelitian terdahulu, khususnya Mahayasa et al. (2024) dan Sihotang dan Dewi (2024) yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non-fisik bersifat kontekstual dan dapat melemah pada organisasi berskala kecil yang hubungan kerjanya telah berlangsung secara informal dan merata.

