

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui analisis SEM-PLS mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi UD. Setya Abadi D.M Surabaya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja terbukti berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan UD. Setya Abadi D.M Surabaya. Sirkulasi udara menjadi faktor yang paling dominan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan, di mana kondisi ruangan yang panas dan pengap akibat kurang optimalnya sirkulasi udara di area produksi secara langsung menciptakan ketidaknyamanan yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas lingkungan kerja khususnya pada aspek sirkulasi udara dan kenyamanan fisik ruang produksi akan berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Beban kerja terbukti berperan dalam menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan UD. Setya Abadi D.M Surabaya. Standar pekerjaan menjadi faktor yang paling dominan dalam menurunkan kepuasan kerja karyawan, di mana tuntutan *output* yang harus dipenuhi setiap karyawan tidak diimbangi penambahan kapasitas karyawan yang memadai. Kondisi ini

menyebabkan tekanan pekerjaan yang berlebihan pada karyawan sehingga merasa kurang puas dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan berpotensi memicu penurunan kepuasan kerja secara nyata.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan maupun acuan dalam pengambilan keputusan ke depan, sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sirkulasi udara memiliki pengaruh paling besar terhadap lingkungan kerja, dengan nilai outer loading tertinggi dibandingkan indikator lingkungan kerja lainnya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk segera mengevaluasi dan memperbaiki sistem ventilasi udara di area produksi, misalnya dengan menambah *exhaust fan*, memperbaiki bukaan jendela, atau menata ulang tata letak ruang produksi agar aliran udara lebih lancar. Perbaikan pada aspek ini diharapkan dapat memberikan dampak paling berpengaruh terhadap peningkatan persepsi karyawan atas lingkungan kerja secara keseluruhan, mengingat sirkulasi udara adalah indikator yang paling kuat merepresentasikan variabel Lingkungan Kerja.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa indikator standar pekerjaan dengan kapasitas karyawan memiliki pengaruh paling besar terhadap

variabel beban kerja, dengan nilai *outer loading* tertinggi dibandingkan indikator beban kerja lainnya. Standar pekerjaan yang dimaksud dalam konteks ini adalah tuntutan bagi karyawan untuk menjalankan sistem produksi *by order* (berdasarkan pesanan) dan sistem produksi *by stock* (berdasarkan ketersediaan stok) secara bersamaan dalam satu waktu, namun tidak diikuti dengan kapasitas karyawan yang ada sehingga menimbulkan beban kerja ganda yang cukup membebani karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meninjau ulang standar dan target produksi yang diberlakukan agar lebih realistis dan sesuai dengan kapasitas serta kemampuan karyawan, misalnya dengan memisahkan jadwal produksi *by order* dan *by stock* pada waktu yang berbeda atau menambah tenaga kerja pada shift tertentu saat kedua sistem produksi harus berjalan bersamaan. Perbaikan pada aspek ini diharapkan dapat memberikan dampak paling berpengaruh dalam menekan persepsi beban kerja yang berlebihan, sehingga pada akhirnya turut meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel kompensasi dan shift kerja sebagai variabel yang relevan untuk diteliti. Hal ini mengingat kondisi yang ditemukan di lapangan bahwa karyawan UD. Setya Abadi D.M menjalankan jam kerja yang melebihi batas normal dalam sistem dua shift panjang, namun kelebihan waktu kerja tersebut

tidak diperhitungkan sebagai lembur dan tidak disertai dengan pemberian kompensasi yang sepadan. Kondisi ini berpotensi menjadi faktor tersendiri yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini.

- b. Dapat memperluas cakupan penelitian pada perusahaan atau industri yang berbeda maupun dengan jumlah responden yang lebih besar untuk memperoleh hasil yang lebih beragam dan meningkatkan generalisasi penelitian. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif atau *mixed method* dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih mendalam mengenai pengalaman karyawan terkait kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang memengaruhi kepuasan kerja.