

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

9.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Multi Aneka Pangan Nusantara, dapat ditarik kesimpulan:

1. Lingkungan kerja non fisik terbukti berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan produksi PT Multi Aneka Pangan Nusantara. Dengan demikian, semakin kondusif lingkungan kerja non fisik yang tercipta, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Kepuasan kerja terbukti berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan produksi PT Multi Aneka Pangan Nusantara. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

9.2 Saran

Berdasarkan permasalahan yang telah dikaji dan hasil analisis data yang telah dilakukan melalui penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk dipertimbangkan kembali dalam pengambilan keputusan, sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk memperkuat hubungan antar rekan kerja melalui kegiatan gathering dan FGD lintas generasi yang melibatkan karyawan Gen X, Milenial, dan Gen Z. Gathering dapat diarahkan pada

kegiatan informal untuk membangun kedekatan antarkaryawan, sedangkan FGD dapat digunakan sebagai forum untuk menyampaikan kendala kerja, bertukar pandangan, dan mencari solusi secara bersama. Pelaksanaan kegiatan tersebut secara berkala diharapkan dapat meningkatkan interaksi dan kerja sama antarkaryawan di lini produksi.

2. Perusahaan disarankan untuk meninjau kembali mekanisme premi kehadiran dengan menerapkan skema yang lebih proporsional, misalnya pemberian premi berdasarkan tingkat kehadiran atau jumlah ketidakhadiran yang masih memenuhi kriteria tertentu, sehingga premi tidak langsung hilang secara keseluruhan ketika karyawan tidak hadir. Perusahaan juga perlu menetapkan dan menyosialisasikan kriteria pemberian premi secara tertulis agar karyawan memahami ketentuan yang berlaku. Selain itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap sistem promosi dengan menetapkan kriteria yang jelas, seperti masa kerja, pencapaian kinerja, kompetensi, dan kedisiplinan, sehingga karyawan memiliki gambaran yang lebih pasti mengenai peluang pengembangan karir.
3. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pencapaian target produksi melalui pembagian beban kerja yang disesuaikan dengan kapasitas dan target penyelesaian masing-masing bagian. Perusahaan dapat melakukan pencatatan hasil produksi secara harian untuk membandingkan pencapaian aktual dengan target yang telah ditetapkan, kemudian melakukan evaluasi apabila terdapat

keterlambatan atau penurunan produktivitas. Selain itu, briefing singkat sebelum memulai pekerjaan dapat dilakukan untuk menyampaikan target kerja, pembagian tugas, serta kendala yang perlu segera diselesaikan agar proses produksi tetap berjalan sesuai target tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan, mengingat lingkungan kerja nonfisik dan kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebagian dari variasi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan objek penelitian dan mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi guna memperdalam pemahaman atas mekanisme hubungan antar variabel dalam industri manufak