

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian berjudul “Pengaruh *Supervisor Cooperation* dan *Career Growth* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Atmosphere* sebagai Variabel Mediasi di CV Karya Sinar Terang” menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel *Supervisor Cooperation*, *Career Growth*, *Work Atmosphere*, dan *Job Satisfaction* memenuhi kriteria uji outer model. Pertama, uji **validitas konvergen** menghasilkan *outer loadings* $\geq 0,6$ (rentang 0,667 hingga 0,819) dan *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,5$ (rentang 0,562 hingga 0,611), menunjukkan indikator valid. Selanjutnya, uji **validitas diskriminan** terpenuhi dengan *cross-loadings* tertinggi pada konstruk masing-masing (di atas 0,6) dan *Fornell-Larcker criterion* (akar kuadrat AVE 0,750 hingga 0,782 lebih besar dari korelasi antar konstruk). Kedua, uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach's Alpha* (0,739 hingga 0,847), *Composite Reliability* (0,836 hingga 0,887), dan ρ_A (0,753 hingga 0,852) di atas 0,7, mengindikasikan konsistensi indikator.

Hasil uji hipotesis menunjukkan:

1. *Supervisor Cooperation* berpengaruh signifikan terhadap *Work Atmosphere* (path coefficient 0,554, T-Statistics 5,316, P-Value 0,000), menunjukkan dukungan atasan yang kooperatif meningkatkan suasana kerja yang positif.
2. *Career Growth* berpengaruh signifikan terhadap *Work Atmosphere* (path coefficient 0,186, T-Statistics 2,061, P-Value 0,020), meskipun efeknya lebih kecil, menandakan peluang karir mendukung lingkungan kerja yang dinamis.
3. *Work Atmosphere* memediasi pengaruh *Supervisor Cooperation* terhadap *Job Satisfaction* (path coefficient 0,379, T-Statistics 4,580, P-Value 0,000), memperkuat dampak dukungan atasan pada kepuasan kerja melalui suasana kerja.

4. *Work Atmosphere* memediasi pengaruh *Career Growth* terhadap *Job Satisfaction* (path coefficient 0,127, T-Statistics 1,998, P-Value 0,023), menunjukkan suasana kerja mendukung efek peluang karir pada kepuasan kerja.
5. *Work Atmosphere* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* (path coefficient 0,683, T-Statistics 9,434, P-Value 0,000), menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kolaboratif meningkatkan kepuasan kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan, berikut rekomendasi praktis untuk CV Karya Sinar Terang:

a. *Supervisor Cooperation*

Berdasarkan uji *outer loadings*, indikator tertinggi adalah SC3 (Saya menerima masukan dari atasan saya di CV Karya Sinar Terang untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya, seperti dalam proses bending atau pengelasan) dan terendah adalah SC4 (Tugas yang diberikan oleh atasan saya di CV Karya Sinar Terang terasa sesuai dengan kemampuan saya).

Untuk mempertahankan SC3, perusahaan dapat melanjutkan praktik supervisor memberikan masukan konstruktif melalui sistem "briefing harian 5 menit" yang telah terbukti efektif. Supervisor dapat memanfaatkan waktu briefing ini untuk memberikan feedback spesifik tentang teknik kerja yang dapat diperbaiki, seperti cara pengelasan yang lebih efisien atau pengaturan mesin bending yang optimal. Konsistensi dalam memberikan masukan berkualitas ini akan mempertahankan persepsi positif karyawan terhadap dukungan atasan dalam peningkatan kompetensi teknis mereka.

Untuk meningkatkan SC4, perusahaan dapat menerapkan sistem evaluasi kemampuan karyawan sebelum pembagian tugas melalui "pemetaan kompetensi sederhana" di setiap divisi. Supervisor dapat membuat catatan singkat tentang keahlian khusus setiap karyawan, seperti Beni yang ahli dalam bending atau Kusno yang berpengalaman dalam pengelasan, kemudian mengalokasikan tugas berdasarkan kompetensi tersebut. Selain itu, supervisor dapat menerapkan sistem "*buddy system*" untuk memasangkan karyawan berpengalaman dengan yang masih membutuhkan bimbingan, sehingga pembagian tugas menjadi lebih sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing karyawan dan mengurangi beban kerja yang tidak proporsional.

b. *Career Growth*

Uji *outer loadings* menunjukkan indikator tertinggi adalah CG2 (CV Karya Sinar Terang memberikan kesempatan promosi jabatan sesuai waktunya bagi karyawan yang berprestasi) dan terendah adalah CG1 (CV Karya Sinar Terang secara rutin mengevaluasi kinerja saya dalam pekerjaan).

Untuk mempertahankan CG2, perusahaan dapat melanjutkan komitmennya memberikan promosi tepat waktu dengan memperkuat sistem "jalur karir bertahap" yang telah ditetapkan. Transparansi dalam kriteria promosi, seperti konsistensi kualitas kerja selama 6 bulan dan penguasaan keterampilan teknis tertentu, perlu terus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Pemberian tunjangan tambahan Rp200.000 untuk karyawan yang naik ke level senior operator dapat dipertahankan sebagai insentif konkret yang menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan karir karyawan berprestasi.

Untuk meningkatkan CG1, perusahaan dapat mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang lebih

terstruktur melalui "evaluasi mingguan 10 menit" setiap hari Jumat di masing-masing divisi. Supervisor dapat menggunakan formulir evaluasi sederhana yang mencakup aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama tim untuk memberikan feedback rutin kepada karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan sistem "sertifikat keterampilan internal" yang memberikan pengakuan formal kepada karyawan yang menguasai operasional mesin tertentu, sehingga evaluasi kinerja menjadi lebih objektif dan karyawan merasakan pengakuan atas kemajuan kompetensi mereka secara berkala.

c. *Work Atmosphere*

Uji *outer loadings* menunjukkan indikator tertinggi adalah WA5 (tempat kerja di CV Karya Sinar Terang, seperti area produksi, cukup luas untuk mendukung aktivitas kerja saya) dan terendah adalah WA1 (CV Karya Sinar Terang peduli terhadap masalah yang saya hadapi selama bekerja).

Untuk mempertahankan WA5, perusahaan dapat melanjutkan upaya "penataan ulang area kerja" dengan mengelompokkan workstation berdasarkan alur produksi yang efisien. Pemeliharaan ruang kerja yang luas dan terorganisir dapat diperkuat dengan penyediaan "area istirahat mini" berupa bangku sederhana di setiap divisi, sehingga karyawan dapat beristirahat sejenak tanpa mengganggu produktivitas. Konsistensi dalam menjaga kebersihan dan keteraturan area produksi akan mempertahankan persepsi positif karyawan terhadap kenyamanan fisik lingkungan kerja.

Untuk meningkatkan WA1, perusahaan dapat mengimplementasikan "sistem komunikasi horizontal" dengan menunjuk koordinator komunikasi di setiap divisi yang bertugas menampung dan menyampaikan keluhan atau masalah karyawan.

Sistem "papan pengumuman divisi" dapat diperluas fungsinya untuk menjadi sarana komunikasi dua arah, di mana karyawan dapat menuliskan masalah atau saran yang kemudian direspons oleh supervisor dalam waktu maksimal 3 hari kerja. Selain itu, supervisor dapat mengadakan sesi "dengar pendapat informal" selama 15 menit setiap dua minggu sekali untuk mendengarkan secara langsung kendala yang dihadapi karyawan dan memberikan solusi praktis, sehingga karyawan merasakan perhatian nyata dari perusahaan terhadap kesulitan mereka.

d. *Job Satisfaction*

Uji *outer loadings* menunjukkan indikator tertinggi adalah JS4 (pekerjaan saya di CV Karya Sinar Terang diakui dan dihargai oleh lingkungan sosial saya) dan terendah adalah JS1 (Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan di CV Karya Sinar Terang meskipun ditawari pekerjaan serupa di perusahaan lain).

Untuk mempertahankan JS4, perusahaan dapat melanjutkan praktik memberikan apresiasi kepada karyawan berprestasi melalui "papan pengumuman divisi" yang menampilkan pencapaian karyawan setiap minggu. Program "karyawan terbaik bulanan" dapat diperkuat dengan memberikan sertifikat sederhana dan tunjangan khusus Rp150.000 yang tidak hanya meningkatkan penghargaan internal tetapi juga dapat dibanggakan karyawan di lingkungan sosial mereka. Konsistensi dalam mengakui dan merayakan prestasi karyawan akan mempertahankan rasa bangga mereka terhadap pekerjaan di CV Karya Sinar Terang.

Untuk meningkatkan JS1, perusahaan dapat mengimplementasikan "program mentoring internal" yang memberikan kesempatan karyawan senior untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan sambil membimbing junior. Program "rotasi kerja terstruktur" setiap 6 bulan dapat memperkaya

pengalaman kerja karyawan dan mengurangi kebosanan rutinitas. Selain itu, perusahaan dapat memberikan insentif retensi berupa tunjangan loyalitas Rp100.000 per bulan untuk karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun, serta mengadakan gathering karyawan sederhana setiap 6 bulan untuk memperkuat ikatan emosional dengan perusahaan. Kombinasi pengembangan keterampilan, pengakuan loyalitas, dan suasana kekeluargaan akan meningkatkan komitmen karyawan untuk bertahan di CV Karya Sinar Terang.

5.2.2 Saran bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini terbatas pada variabel *Supervisor Cooperation*, *Career Growth*, *Work Atmosphere*, dan *Job Satisfaction* pada karyawan tetap CV Karya Sinar Terang, menggunakan pendekatan kuantitatif dan *cross-sectional* pada tahun 2025. Berdasarkan keterbatasan ini, saran untuk penelitian berikutnya adalah:

1. Memperluas sampel dengan melibatkan karyawan dari perusahaan manufaktur kecil lain di Purbalingga untuk hasil yang lebih representatif.
2. Meneliti industri lain, seperti tekstil atau makanan, untuk membandingkan dinamika kepuasan kerja.
3. Menambahkan variabel seperti kompensasi atau dukungan organisasi, sesuai saran Eisenberger et al. (2002), untuk mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Melakukan penelitian longitudinal untuk melihat perubahan kepuasan kerja seiring adopsi teknologi Industri 5.0.
5. Menggunakan pendekatan *mixed-methods* dengan wawancara mendalam untuk memahami persepsi karyawan secara kualitatif, melengkapi data kuantitatif.