

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan rangkaian hasil yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian dan telah dianalisis, simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal. Beban kerja yang dirancang dengan mempertimbangkan kapasitas fisik dan mental, disertai dengan pembagian tugas yang realistis dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang dapat berfungsi sebagai sumber motivasi, bukan tekanan.
2. Motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal. Pemenuhan berbagai aspek motivasi seperti penghargaan, tantangan pekerjaan, fasilitas kerja, dan pengakuan dari atasan mampu menciptakan rasa puas dan mendorong semangat kerja yang tinggi. Namun, ketidakpuasan terhadap sistem promosi menunjukkan perlunya perbaikan pada manajemen karier.

5.2 Rekomendasi

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Menata ulang sistem kerja *shift* dan manajemen beban kerja PT. Siam Maspion Terminal perlu melakukan evaluasi sistem kerja *shift* yang

saat ini melebihi ketentuan jam kerja menurut UU Cipta Kerja. Hasil temuan menunjukkan karyawan bekerja rata-rata 270 jam per bulan tanpa hari libur yang cukup. Untuk itu, perlu dirancang sistem *shift* yang lebih manusiawi, misalnya rotasi 3-2-2 (3 hari kerja, 2 hari libur, 2 *shift* per hari) atau tambahan tim cadangan saat lonjakan aktivitas terjadi. Selain itu, manajemen dapat menerapkan metode perhitungan beban kerja menggunakan pendekatan *Workload Analysis* (WLA), guna mengetahui secara objektif jumlah tenaga kerja ideal di tiap *shift*, sehingga distribusi kerja lebih seimbang dan mengurangi kelelahan fisik maupun stres mental.

2. Pemberlakuan Insentif yang Terukur

Berdasarkan hasil pra-survei, mayoritas karyawan merasa tidak mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan beban kerja, terlebih karena tidak adanya insentif rutin berbasis capaian. PT Siam Maspion Terminal disarankan untuk menerapkan sistem insentif capaian target triwulanan, dengan indikator yang jelas dan dapat diukur seperti produktivitas kerja, kehadiran, kepatuhan terhadap K3, serta capaian volume bongkar muat. Insentif dapat diberikan dalam bentuk uang tunai. Sistem ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi kerja tetapi juga mendorong kepuasan kerja yang lebih optimal.

3. Pemeliharaan Rutin Fasilitas Kerja Penunjang

Salah satu keluhan yang muncul dari karyawan adalah kondisi fasilitas kerja yang kurang terawat, khususnya pada saluran air di area dermaga yang menyebabkan genangan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Untuk itu, manajemen perlu menyusun program perawatan fasilitas secara terjadwal dan sistematis. Dibentuknya tim inspeksi lintas divisi (HRD, *Maintenance*,

QSSHE) untuk mengawasi kualitas fasilitas serta memastikan tindak lanjut terhadap keluhan karyawan menjadi langkah penting dalam menjaga kenyamanan dan keselamatan kerja. Prioritas pembenahan perlu difokuskan pada area *jetty* yang memiliki beban aktivitas tertinggi..

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi awal dalam mengkaji hubungan antara faktor-faktor organisasi, beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja di Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal. Disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian dengan menambahkan aspek lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau *work-life balance* guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan diskusi kelompok terfokus (FGD) sangat dianjurkan untuk menggali persepsi serta pengalaman karyawan secara lebih luas dan mendalam, sehingga dapat menangkap nuansa yang mungkin tidak terdeteksi melalui metode kuantitatif saja. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan studi komparatif, baik antar divisi di dalam perusahaan maupun antar perusahaan dalam industri yang sama, untuk melihat bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi dapat bervariasi dalam konteks yang berbeda. Dengan pendekatan ini, penelitian berikutnya dapat memberikan rekomendasi yang lebih tepat sasaran dan aplikatif dalam pengelolaan sumber daya manusia serta peningkatan kepuasan kerja secara berkelanjutan.