

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menjawab secara tegas bahwa kondisi fisik ruang kerja dan dukungan atasan menentukan tingkat kesejahteraan karyawan di Unit Bisnis Pelindo Place Surabaya, dan hasil analisis membuktikan bahwa kedua faktor tersebut berperan nyata, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Kualitas pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, tata letak, serta kebersihan fasilitas kerja terbukti berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, maupun profesional. Peran serupa ditunjukkan oleh dukungan atasan, baik melalui perhatian personal, bantuan konkret dalam pekerjaan, kejelasan arahan, maupun apresiasi terhadap kinerja, yang seluruhnya turut menyumbang pada kesejahteraan yang sama. Ketika kedua faktor ini hadir bersama, pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan lebih besar dibandingkan ketika hanya salah satu yang terpenuhi. Meski demikian, kedua faktor ini hanya menjelaskan sebagian dari keseluruhan kesejahteraan karyawan, sehingga faktor lain di luar lingkungan kerja fisik dan dukungan atasan tetap berperan. Berdasarkan hal tersebut, temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan turut ditentukan oleh perhatian perusahaan terhadap kondisi ruang fisik dan kualitas hubungan antarmanusia dalam interaksi kerja sehari-hari.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Manajemen Unit Bisnis Pelindo Place Surabaya, khususnya divisi Facility dan Engineering, perlu menjadwalkan evaluasi berkala terhadap pencahayaan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan pada ruang kerja internal karyawan, bukan hanya fasilitas yang ditawarkan kepada tenant. Langkah ini berakar langsung dari temuan bahwa lingkungan kerja fisik adalah prediktor dengan pengaruh dominan terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Bagi manajemen, khususnya pada divisi Facility dan Engineering yang memiliki tuntutan kerja teknis dan tekanan waktu tinggi, disarankan untuk memberikan pelatihan kepemimpinan suportif kepada supervisor lini, agar dukungan emosional dan apresiasi terhadap karyawan dapat diberikan secara konsisten, tidak hanya bersifat teknis-administratif.
3. Penelitian ini hanya menguji sisi *resources* dari kerangka *Job Demands-Resources* (lingkungan kerja fisik dan dukungan atasan) tanpa memasukkan sisi *demands*, padahal proposisi inti teori tersebut terletak pada interaksi antara keduanya. Peneliti selanjutnya disarankan menempatkan beban kerja atau tekanan waktu sebagai variabel moderator dan mengujinya melalui analisis regresi moderasi, untuk menguji apakah pengaruh lingkungan kerja fisik dan dukungan atasan terhadap kesejahteraan karyawan berubah kekuatannya pada kondisi beban kerja yang berbeda.

4. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat penelitian ini, menggunakan sampel sensus pada satu unit bisnis ($n = 45$), disarankan untuk memperluas objek penelitian ke unit bisnis sejenis lainnya guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian.