

BAB V

PENUTUP

5.1 Pembahasan

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *work environment* dengan kepuasan kerja khususnya pada barista yang bekerja di *coffee shop* di wilayah kota Surabaya. Setelah melakukan hasil analisis data, maka telah diperoleh nilai koefisien korelasi antara *work environment* dengan kepuasan kerja sebesar $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, sehingga pada penelitian ini dihasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *work environment* dengan kepuasan kerja pada barista yang bekerja di *coffee shop* Surabaya. Hal ini dapat diketahui dari hasil tabel 4.7 tabulasi silang antara *work environment* dengan kepuasan kerja yang menunjukkan hasil yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Pada hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa barista yang tempat kerjanya difasilitasi dengan sangat baik, mempunyai kepuasan kerja dengan kategori tinggi yakni berada di presentase 32,9%. Selain itu barista yang tempat kerjanya difasilitasi pada kategori baik maka mempunyai kepuasan kerja dengan kategori sedang yakni berada pada presentase 31,5%. Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian yang sudah dilakukan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Vahera dan Onsardi (2021) tentang analisis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hal terbukti dengan nilai signifikansi dari lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,050$. Penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil yang berbeda dengan hasil *preliminary* dikarenakan tempat pengambilan data tidak hanya terpaku pada satu *coffee shop*, melainkan beberapa *coffee shop* di Surabaya.

Pada penelitian ini juga terlihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang hingga tinggi. Hal ini dapat dilihat melalui tabel 4.4, dimana responden yang memiliki kepuasan kerja di dominasi dalam kategori sedang sebanyak 36 responden dengan presentase 49,32% dan kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 37 responden dengan presentase 50,68. Responden

mempunyai kategori kepuasan yang tinggi pada penelitian ini karena terdapat beberapa faktor penunjang yakni mengenai fasilitas dalam bekerja yang lengkap, mempunyai rekan kerja yang mendukung serta komunikasi yang baik antar barista dengan pekerja yang lain.

Tetapi hal ini bertolak belakang dengan *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti yakni ada masalah pada kepuasan kerja pada barista yang dipengaruhi oleh gaji dan atasan. Melihat dari data kuesioner yang telah di berikan oleh partisipan ditemukan bahwa pernyataan mengenai gaji yang diterima oleh partisipan masih tergolong kurang. Penelitian yang dilakukan oleh Fortuna Yoga (2016), menyatakan bahwa gaji juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan dan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan yakni 0.039

Pada tabel 4.5 mengenai tingkat kategori *work environment*, partisipan dalam penelitian ini memiliki lingkungan kerja dalam kategori cukup dengan presentase 6,58%, kategori baik dengan presentase 49,32% hingga kategori sangat baik dengan presentase 43,84%. Kepuasan kerja yang dirasakan pada setiap individu belum tentu sama, hal ini dapat dikarenakan fasilitas pada setiap tempat kerja yang berbeda-beda. Kondisi di beberapa *coffee shop* di Surabaya yang di observasi oleh peneliti menunjukkan mempunyai fasilitas yang berbeda-beda. Pada *coffee shop A*, memiliki 2 opsi ruangan untuk pengunjung yakni terdapat *indoor AC smoking* dan *indoor AC*. Bar yang terdapat pada *coffee shop* tersebut cukup luas untuk 2-3 barista.

Terlepas dari hasil yang telah diperoleh, penelitian ini juga tidak lepas dari keterbatasan yang muncul akibat dari beberapa faktor yang muncul selama berjalannya penelitian. Berikut merupakan keterbatasan penelitian yang dilakukan diantaranya :

1. Jumlah Partisipan yang masih kurang banyak dan belum mewakili semua populasi barista *coffee shop* di Surabaya.
2. Gugurnya 1 aitem JSS yang dikarenakan bahasa yang digunakan dalam pernyataan tersebut belum tentu diketahui oleh partisipan dan sebaiknya perlu di revisi untuk perbaikan kata sehingga menjadi lebih jelas.

3. Pada pembuatan *preliminary* merupakan asumsi peneliti didalam permasalahan dalam penelitian yang dilakukan sehingga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan.
4. Peneliti tidak mengetahui apakah partisipan melakukan *faking good*, karena peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung saat partisipan melakukan pengisian kuesioner. Selain itu juga di setiap opsi jawaban pada variabel terdapat pilihan jawaban netral, membuat partisipan memilih opsi jawaban itu (*central tendency*).

5.2 Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk menguji apakah ada hubungan antara *work environment* dengan kepuasan kerja pada barista. Hasil penelitian ini telah membuahkan hasil, yaitu terdapat hubungan antara *work environment* dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui melalui hasil uji hubungan antara variabel *work environment* dengan variabel kepuasan kerja yang mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$, sehingga ada hubungan antara *work environment* dengan kepuasan kerja.

5.3 Saran

1. Bagi Barista, diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerjanya sehingga dapat bekerja dengan baik dan maksimal.
2. Bagi pemilik *coffee shop*, berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, diharapkan pemilik *coffee shop* selalu memperhatikan fasilitas untuk memberi dukungan kepada karyawan agar dapat menunjang kepuasan kerja pada karyawannya.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperluas jenis pekerjaan partisipan, sehingga penelitian dengan variabel terkait semakin banyak jenisnya.
4. Pemerintah Kota Surabaya, diharapkan mampu mengevaluasi kekurangan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan supaya kesejahteraan karyawan terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arivin, S. (2023). Pelatihan Barista dengan Dinas Koperasi UKM Jatim, Wujudkan Impian 1000 Cafe dalam 5 Tahun ke Depan. <https://jatim.tribunnews.com/2023/11/26/pelatihan-barista-dengan-dinas-koperasi-ukm-jatim-wujudkan-impian-1000-cafe-dalam-5-tahun-ke-depan>
- Al Horr, Y., Arif, M., Kaushik, A., Mazroei, A., Katafygiotou, M., & Elsarrag, E. (2016). Occupant productivity and office indoor environment quality: A review of the literature. *Building and environment*, 105, 369-389.
- Azwar S. 2013. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwi Wulandari. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Barista Kopi Sana Terhadap Loyalitas Pelanggan [Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta]. <https://repository.upnvj.ac.id/2146/1/AWAL.pdf>
- El-Salamouny, H. E. S., Abdou, A., & Ghoneem, M. (2019). Effects of Indoor Environmental Quality on Occupant's Satisfaction, Health and Productivity. *Port-Said Engineering Research Journal*, 23(1), 10-18.
- Engvall, K., Norrby, C., & Sandstedt, E. (2004). The Stockholm Indoor Environment Questionnaire: a sociologically based tool for the assessment of indoor environment and health in dwellings. *Indoor Air*, 14(1), 24-33.
- Fortuna, Yoga. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366-375.
- H. Hadari Nawawi, 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hartanto, Agung. (2016). Potensi Ekonomi 800 Kedai Kopi di Yogya capai Rp 350,4 Miliar. Diakses dari <https://tirto.id/potensi-ekonomi-800-kedai-kopi-di-yogyacapai-rp3504-miliar-b4tr>

- Hurdawaty, R., & Juwarno, A. (2023). UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN TAMU MELALUI KUALITAS PELAYANAN BARISTA DI GENTLE BEN KITCHEN AND COFFEE. *Jurnal Pendidikan dan Perhotelan (JPP)*, 3(1), 49-57.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Josephine, N. (2020). Analisis kepuasan kerja barista generasi Y pada sektor usaha Coffee Shop di Kota Bandung.
- Levi, L. (2002). More jobs, better jobs, and health dalam M.F. Dollard, A.H. Winefield & H.R. Winefield (Eds), *Occupational Stress in the Service Professions*. London: Taylor & Francis, ppix-xii
- Masdakaty, Y. 2015. Menenal Macam-macam Proses Pengolahan Kopi. <https://majalah.ottencoffee.co.id/menal-macam-macam-proses-kopi/>. Diakses pada 27 April 2017
- Munrniwati, Lia & Yati Suhartini. (2022). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan iklim organisasi pada kualitas kehidupan kerja pegawai non medis di rsud sleman. *UMBJ (Upy Business and Management Journal)*, vol(1), pp 20-25.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Pratiwi, D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara* (Doctoral dissertation).
- Ramadhan, F. (2015). Makna Kerja Bagi Barista.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Shafira & Anita Listiara. (2017). Perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan usia dan masa kerja. *Jurnal Empati*, vol6(1), 396-400.

Stiven, F., Utama, C. D., & Santoso, T. (2014). Nalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di kowloon palace international restaurant surabaya analisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di kow. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(2), 139-153.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Sutrisno, E., Komari, N., & Sulistyowati, S. (2023). Deteksi Stres Kerja pada Pegawai dan Manajemen Stres Dikaitkan dengan Strategi Koping Individu dan Peran Organisasi. *MBIC-Journal Confrence*, 1(6), 605-619.

Syani, R. S., Fatwa Tentama, & Ahmad, M. Diponegoro. (2021). Validitas dan Reliabilitas konstruk skala kepuasan kerja guru. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 10(2), 91-99.

Utomo, P. D. S. (2023). Analisa Pelayanan Barista Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Di Coffe Shop Starbucks. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 11(1), 60-67.

Vahera, Delvi & Onsardi. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 2(1), 58-67.