



ANALISIS KEPUASAN KERJA YANG MENURUN DI WAREHOUSE PT XYZ

Ririn Mulyani

Prodi Teknik Industri, Universitas Sains Indonesia, Bekasi

Email : ririn.mulyani@lecturer.sains.ac.id

Penurunan minat kerja karyawan *Daily Worker Event* di Warehouse PT XYZ Cabang Kawasan Industri Candi Semarang menunjukkan permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan minat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 responden yang bekerja sebagai *Daily Worker Event*. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap jadwal kerja yang tidak menentu, terbatasnya kesempatan bekerja, dan ketidakseimbangan antara jumlah pekerja dengan kebutuhan operasional menjadi penyebab utama menurunnya minat kerja. Sementara itu, variabel kompensasi harian menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif tinggi. Temuan ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam pengelolaan jadwal kerja dan strategi alokasi tenaga kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan ekspektasi karyawan tidak tetap.

Kata Kunci: Minat Kerja, Kepuasan Kerja, Daily Worker, Manajemen SDM, Jadwal Kerja.

Abstract

The decline in job interest among *Daily Worker Event* employees at the PT XYZ Warehouse, Candi Industrial Area Branch in Semarang, reflects a critical issue in human resource management, particularly regarding job satisfaction. This study aims to analyze the factors contributing to the decreased work interest of temporary event-based employees. A quantitative descriptive approach was employed through a survey method, involving 40 respondents. Data were collected using structured questionnaires. The results show that dissatisfaction with irregular work schedules, limited work opportunities, and the imbalance between the number of workers and operational needs are the primary causes of the declining work interest. Conversely, satisfaction with daily wages remains relatively high. These findings highlight the need for improvements in work scheduling systems and workforce allocation strategies. The study provides practical implications for companies to design more responsive labor management policies, especially for non-permanent employment arrangements.

Keywords: Work Interest, Job Satisfaction, Daily Worker, Human Resource Management, Work Schedule.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam operasional perusahaan, terutama di sektor industri logistik yang menuntut efisiensi, fleksibilitas, dan ketepatan waktu. PT XYZ, sebagai salah satu perusahaan e-commerce terbesar di Asia Tenggara, sangat bergantung pada efektivitas kerja tenaga

operasional di warehouse dalam memenuhi permintaan pasar. Salah satu jenis tenaga kerja yang digunakan adalah *Daily Worker Event*, yaitu pekerja lepas berbasis event yang diaktifkan saat terjadi lonjakan permintaan, seperti pada periode promosi bulanan.

Namun, dalam praktiknya, PT XYZ Cabang Kawasan Industri Candi Semarang menghadapi

persoalan penurunan minat kerja pada kelompok tenaga kerja ini. Indikasinya terlihat dari tingginya tingkat keluar-masuk karyawan, berkurangnya antusiasme dalam mengambil jadwal kerja, dan meningkatnya ketidakpuasan terhadap sistem kerja yang ada. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah struktural dalam manajemen kerja berbasis event yang bersifat temporer.

Minat kerja mencerminkan sejauh mana individu memiliki ketertarikan dan komitmen terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti kepuasan terhadap jadwal kerja, beban kerja yang sepadan, transparansi dalam sistem penjadwalan, hubungan dengan atasan, dan kompensasi finansial merupakan determinan penting yang memengaruhi motivasi kerja. Ketika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, minat kerja cenderung menurun, yang berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Dalam konteks PT XYZ, jumlah pekerja *Daily Worker Event* yang melebihi kebutuhan aktual, ditambah dengan sistem rotasi kerja yang tidak pasti, menciptakan ketidakpastian dan kompetisi internal yang tidak sehat. Hal ini berdampak pada persepsi negatif karyawan terhadap peluang kerja dan stabilitas pendapatan, yang pada akhirnya menurunkan loyalitas dan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap menurunnya minat kerja karyawan *Daily Worker Event* di warehouse PT XYZ. Melalui pendekatan kuantitatif deskriptif, penelitian ini berupaya memberikan gambaran empiris mengenai persepsi karyawan terhadap sistem kerja yang berlaku. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan tenaga kerja berbasis event yang lebih manusiawi, adil, dan berorientasi pada keberlanjutan organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan untuk

memperoleh gambaran objektif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi penurunan minat kerja karyawan *Daily Worker Event* di PT XYZ Cabang Kawasan Industri Candi Semarang. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur persepsi dan kepuasan kerja karyawan melalui data numerik yang dikumpulkan menggunakan instrumen terstruktur.

Objek dan Lokasi Penelitian:

Objek penelitian ini adalah karyawan *Daily Worker Event* yang bekerja di Warehouse PT XYZ yang berlokasi di Kawasan Industri Candi, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah. Pemilihan objek didasarkan pada temuan awal yang menunjukkan tingginya fluktuasi kehadiran dan minat kerja dalam kelompok pekerja tersebut.

Populasi dan Sampel:

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Daily Worker Event* yang aktif dalam periode penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, yaitu dengan memilih responden yang memenuhi kriteria sebagai pekerja aktif dalam dua bulan terakhir. Jumlah responden yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 40 orang, yang dianggap representatif untuk memberikan gambaran umum terhadap masalah yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui dua metode utama:

1. Observasi langsung, untuk mengamati pola kerja, lingkungan kerja, dan sistem penjadwalan kerja.
2. Kuesioner, yang terdiri dari 10 item pernyataan yang mengukur tingkat kepuasan dan persepsi karyawan terhadap aspek-aspek seperti jadwal kerja, beban kerja, kompensasi, kebebasan kerja, dan prospek pekerjaan. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert 4 poin, mulai dari "Sangat Puas"

(skor 1) hingga “Sangat Tidak Puas”
(skor 4).

Instrumen Penelitian:

Kuesioner yang digunakan telah disusun berdasarkan indikator-indikator dari literatur terkait kepuasan kerja dan motivasi kerja. Validitas instrumen diuji melalui expert judgement dan hasil uji coba terbatas, sementara reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha melalui perangkat lunak SPSS.

Teknik Analisis Data:

Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak **SPSS** versi terbaru. Analisis dilakukan dengan menghitung frekuensi, persentase, serta distribusi skor jawaban pada masing-masing item pernyataan. Hasil tabulasi digunakan untuk mengidentifikasi dimensi yang paling berpengaruh terhadap penurunan minat kerja.

Studi Pendahuluan

Minat kerja merupakan bagian integral dari motivasi individu untuk terlibat dalam suatu pekerjaan secara berkelanjutan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa minat kerja berakar pada persepsi terhadap kondisi kerja, kepastian pendapatan, serta prospek pengembangan diri di dalam organisasi. Dalam konteks pekerja tidak tetap (*non-permanent employees*) seperti *Daily Worker Event*, dinamika minat kerja menjadi lebih kompleks karena ketidakstabilan jadwal kerja dan ketidakpastian penghasilan menjadi bagian dari sistem kerja itu sendiri.

Beberapa penelitian terdahulu telah menyoroti pentingnya kepuasan kerja sebagai prediktor terhadap loyalitas dan keberlanjutan minat kerja. Menurut Herzberg (1966), faktor-faktor motivasional seperti penghargaan, pencapaian, dan pengakuan berkontribusi langsung terhadap peningkatan minat kerja, sementara faktor

hygiene seperti kebijakan perusahaan, supervisi, dan kondisi kerja jika diabaikan dapat memicu ketidakpuasan. Dalam konteks warehouse dan pekerjaan berbasis event, variabel seperti sistem penjadwalan, pembagian beban kerja, dan transparansi manajerial terbukti memengaruhi tingkat partisipasi dan retensi tenaga kerja (Putri & Nugroho, 2021).

Selain itu, penelitian oleh Yuliana et al. (2020) menemukan bahwa minat kerja pada sektor logistik juga dipengaruhi oleh persepsi keadilan organisasi, khususnya dalam hal pemberian jadwal dan gaji. Ketika karyawan merasa tidak memperoleh kesempatan kerja yang adil, tingkat keinginan untuk tetap bekerja menurun signifikan, meskipun kompensasi dinilai memadai.

Namun, studi empiris yang secara khusus menyoroti penurunan minat kerja pada kelompok *Daily Worker Event* di sektor e-commerce masih terbatas. Karakteristik pekerjaan yang bersifat temporer dan berbasis volume permintaan (event-based) menghadirkan tantangan tersendiri yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi faktor-faktor penyebab penurunan minat kerja secara kontekstual di PT XYZ, sebuah perusahaan e-commerce berskala besar dengan sistem kerja dinamis.

Perumusan Masalah & Tujuan Kajian

Penurunan minat kerja pada karyawan *Daily Worker Event* di warehouse PT XYZ Cabang Kawasan Industri Candi Semarang menunjukkan adanya permasalahan dalam sistem pengelolaan tenaga kerja tidak tetap. Fenomena ini terlihat dari rendahnya partisipasi kerja, tingginya tingkat keluar-masuk karyawan, serta persepsi negatif terhadap sistem penjadwalan dan beban kerja. Berdasarkan latar belakang dan studi pendahuluan yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi penurunan minat kerja karyawan *Daily Worker Event* di warehouse PT XYZ Semarang?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti jadwal kerja, beban kerja, kompensasi, dan hubungan dengan atasan?
3. Strategi apa yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kembali minat kerja karyawan non-permanen?

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penurunan minat kerja pada karyawan *Daily Worker Event* di PT XYZ.
2. Mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan berbagai dimensi pekerjaan, seperti jadwal kerja, sistem kompensasi, dan otonomi kerja.
3. Memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja tidak tetap guna menjaga stabilitas operasional dan loyalitas karyawan.

Studi Literatur, Orientasi & Observasi

Minat kerja didefinisikan sebagai keinginan individu untuk terlibat secara aktif dan sukarela dalam suatu aktivitas kerja berdasarkan harapan terhadap imbalan, kenyamanan, dan pengakuan (Robbins & Judge, 2017). Menurut Herzberg (1966), kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh dua kategori faktor, yaitu *motivator* (pengembangan diri, pengakuan, prestasi) dan *hygiene factors* (gaji, kebijakan perusahaan, hubungan kerja, dan kondisi kerja). Ketika *hygiene factors* tidak terpenuhi, maka kepuasan kerja menurun dan berujung pada rendahnya minat kerja.

Penelitian oleh Yuliana et al. (2020) menunjukkan bahwa sistem kerja yang tidak pasti, khususnya pada sektor logistik berbasis event, memicu stres kerja dan menurunkan loyalitas karyawan. Begitu pula, penelitian oleh

Fitri & Nugroho (2021) menekankan bahwa jadwal kerja yang tidak adil dan kesempatan kerja yang tidak merata dapat menimbulkan konflik psikologis dalam diri pekerja lepas, yang pada akhirnya mengurangi keterlibatan kerja.

Selain itu, bentuk kontrak kerja temporer seperti *daily worker* umumnya tidak menjamin keberlanjutan pendapatan, tunjangan, maupun kepastian kerja, yang menjadi faktor pembentuk rendahnya komitmen kerja (Allen & Meyer, 1990). Hal ini diperburuk ketika jumlah tenaga kerja jauh melebihi kebutuhan aktual, sehingga memicu persaingan internal dan ketimpangan distribusi kesempatan kerja.

Kegiatan orientasi dilakukan sebagai tahap awal dalam memahami sistem kerja dan struktur organisasi di Warehouse PT XYZ Cabang Kawasan Industri Candi Semarang. Penulis melakukan pengenalan terhadap alur operasional harian, pembagian tugas, struktur jabatan, serta mekanisme perekrutan dan penjadwalan kerja bagi *Daily Worker Event*.

Dari kegiatan orientasi, diperoleh gambaran bahwa perusahaan mempekerjakan ratusan tenaga kerja event berbasis freelance yang hanya diaktifkan saat periode promosi bulanan (tanggal 24 setiap bulan). Namun, jumlah pekerja yang tersedia jauh melebihi kebutuhan aktual, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan jadwal kerja yang tersedia.

Observasi dilakukan secara langsung di lapangan selama satu bulan penuh, mencakup pengamatan terhadap sistem kerja, pola kehadiran, dan interaksi antara pekerja dan atasan. Temuan observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami ketidakpastian dalam mendapatkan jadwal kerja. Pada satu shift event dibutuhkan sekitar 150 orang, sementara jumlah karyawan aktif dalam grup komunikasi melebihi 800 orang.

Selain itu, sistem rotasi kerja tidak dijelaskan secara transparan, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan. Beberapa pekerja yang telah lama bergabung mengaku jarang mendapat

giliran kerja, sedangkan pekerja baru justru lebih sering dipanggil. Faktor inilah yang kemudian memicu penurunan minat kerja dan tingginya angka keluar-masuk tenaga kerja dalam jangka pendek.

Pengolahan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang bekerja sebagai *Daily Worker Event* di warehouse PT XYZ Cabang Kawasan Industri Candi Semarang. Kuesioner berisi 10 item pertanyaan yang dirancang untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap aspek-aspek seperti jadwal kerja, posisi kerja, kebanggaan terhadap pekerjaan, kebebasan kerja, dan kompensasi. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert 4 poin, dengan skor sebagai berikut:

- Sangat Puas (SP) = 1
- Puas (P) = 2
- Tidak Puas (TP) = 3
- Sangat Tidak Puas (STP) = 4

Data yang masuk selanjutnya diolah menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi terbaru. Tahapan pengolahan data meliputi:

1. Tabulasi Data

Jawaban responden direkap dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk setiap butir pertanyaan. Hal ini memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi jawaban yang paling dominan pada tiap variabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas kuesioner diuji dengan korelasi antar item menggunakan Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh berada di atas 0,7, menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

3. Analisis Deskriptif

Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menghitung nilai frekuensi dan persentase dari masing-masing alternatif jawaban. Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan persepsi umum responden terhadap kondisi kerja yang mereka alami.

4. Identifikasi Variabel Dominan

Melalui analisis frekuensi, diperoleh informasi mengenai variabel yang paling banyak menimbulkan ketidakpuasan, seperti ketidakpastian jadwal kerja (57,5% menyatakan sangat tidak puas) dan keterbatasan kebebasan kerja (35% tidak puas, 32,5% sangat tidak puas). Sebaliknya, variabel kompensasi menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif tinggi, dengan 47,5% responden menyatakan sangat puas terhadap gaji per hari yang diterima.

Hasil dari pengolahan data ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam menyusun pembahasan, kesimpulan, dan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh pihak perusahaan dalam mengelola tenaga kerja tidak tetap secara lebih efektif.

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 40 responden yang merupakan karyawan *Daily Worker Event* di warehouse PT XYZ, diperoleh data sebagai berikut:

- 57,5% responden menyatakan sangat tidak puas terhadap jadwal kerja yang diberikan, mengindikasikan bahwa sistem penjadwalan menjadi keluhan utama.
- 35% responden tidak puas dan 32,5% sangat tidak puas terhadap kebebasan kerja, mencerminkan rendahnya otonomi dalam bekerja.
- Sebanyak 47,5% menyatakan sangat puas terhadap gaji yang diterima, dan 40% merasa puas terhadap kesesuaian gaji dengan beban kerja, menunjukkan

bahwa aspek kompensasi dinilai cukup baik.

- 37,5% responden merasa tidak puas terhadap posisi kerja, sedangkan 40% merasa bosan dengan pekerjaan mereka, menandakan rendahnya keterikatan emosional terhadap pekerjaan.

Statistics										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Gambar 1. Valid dan missing responden

X1.1					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid SP	1	2.5	2.5	2.5	
P	4	10.0	10.0	12.5	
TP	12	30.0	30.0	42.5	
STP	23	57.5	57.5	100.0	
Total	40	100.0	100.0		

Gambar 2. Jawaban responden mengenai kepuasan jadwal kerja

X1.2					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid SP	11	27.5	27.5	27.5	
P	10	25.0	25.0	52.5	
TP	9	22.5	22.5	75.0	
STP	10	25.0	25.0	100.0	
Total	40	100.0	100.0		

Gambar 3. Jawaban responden mengenai posisi kerja

X1.3					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid SP	7	17.5	17.5	17.5	
P	11	27.5	27.5	45.0	
TP	15	37.5	37.5	82.5	
STP	7	17.5	17.5	100.0	
Total	40	100.0	100.0		

Gambar 4. Jawaban responden mengenai bangga terhadap pekerjaan

X1.4					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid SP	16	40.0	40.0	40.0	
P	10	25.0	25.0	65.0	
TP	6	15.0	15.0	80.0	
STP	8	20.0	20.0	100.0	
Total	40	100.0	100.0		

Gambar 5. Jawaban responden mengenai rasa bosan dengan pekerjaan

X1.5					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid SP	7	17.5	17.5	17.5	
P	10	25.0	25.0	42.5	
TP	14	35.0	35.0	77.5	
STP	9	22.5	22.5	100.0	
Total	40	100.0	100.0		

Gambar 6. Jawaban responden mengenai kurang menarik pekerjaan

X1.6					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid SP	2	5.0	5.0	5.0	
P	16	40.0	40.0	45.0	
TP	13	32.5	32.5	77.5	
STP	9	22.5	22.5	100.0	
Total	40	100.0	100.0		

Gambar 7. Jawaban responden mengenai kepuasan pekerjaan

X1.7					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid SP	6	15.0	15.0	15.0	
P	7	17.5	17.5	32.5	
TP	14	35.0	35.0	67.5	
STP	13	32.5	32.5	100.0	
Total	40	100.0	100.0		

Gambar 8. Jawaban responden mengenai di beri kebebasan oleh atasan

X1.8					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid SP	19	47.5	47.5	47.5	
P	10	25.0	25.0	72.5	
TP	8	20.0	20.0	92.5	
STP	3	7.5	7.5	100.0	
Total	40	100.0	100.0		

Gambar 9. Jawaban responden mengenai kepuasan dengan gaji yang di terima

X1.9					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid SP	16	40.0	40.0	40.0	
P	10	25.0	25.0	65.0	
TP	9	22.5	22.5	87.5	
STP	5	12.5	12.5	100.0	
Total	40	100.0	100.0		

Gambar 10. Jawaban responden mengenai gaji yang sesuai dengan pekerjaan

		X1.10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SP	22	55.0	55.0	55.0
	P	9	22.5	22.5	77.5
	TP	6	15.0	15.0	92.5
	STP	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gambar 11. Jawaban responden mengenai perusahaan belum cukup menghidupi keluarga

Data-data hasil pengolahan di atas menunjukkan adanya ketimpangan antara aspek kompensasi dan aspek non-finansial seperti keadilan jadwal, fleksibilitas, dan kepuasan intrinsik terhadap pekerjaan.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi penurunan minat kerja karyawan *Daily Worker Event* di warehouse PT XYZ Cabang Kawasan Industri Candi Semarang. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data terhadap 40 responden, dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. **Sistem penjadwalan kerja yang tidak merata dan tidak transparan** menjadi penyebab utama menurunnya minat kerja. Sebagian besar responden merasa tidak puas terhadap frekuensi dan keadilan distribusi jadwal kerja.
2. **Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan aktual** menimbulkan persaingan internal yang tidak sehat, sehingga memperburuk persepsi terhadap kepastian kerja.
3. **Kebebasan dan otonomi kerja dinilai rendah**, yang turut memengaruhi persepsi negatif terhadap lingkungan kerja.
4. **Kompensasi harian dinilai cukup memuaskan** oleh sebagian besar responden, namun tidak cukup untuk mengimbangi ketidakpastian dan tekanan dalam sistem kerja event-based.
5. Faktor-faktor tersebut secara simultan menyebabkan turunnya motivasi, loyalitas, dan minat untuk terus terlibat

dalam sistem kerja *Daily Worker Event* di perusahaan.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi praktis dan pengembangan riset selanjutnya:

1. Bagi Perusahaan

- Perlu dilakukan **evaluasi sistem penjadwalan kerja secara menyeluruh** agar distribusi jam kerja lebih adil dan transparan. Penggunaan sistem digital berbasis algoritma fair-share dapat menjadi solusi.
- **Mengatur ulang jumlah rekrutmen *Daily Worker Event*** agar sesuai dengan kebutuhan aktual per event untuk menghindari kelebihan tenaga kerja.
- Meningkatkan **komunikasi dan keterbukaan informasi kerja** antara manajemen dan karyawan guna mengurangi kecemasan dan persepsi ketidakadilan.
- Memberikan **peluang pengembangan diri atau jenjang karir** terbatas (misalnya, promosi ke status semi-permanen) untuk meningkatkan motivasi jangka panjang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan **kualitatif** guna menggali lebih dalam aspek psikologis dan emosional karyawan terhadap sistem kerja event.
- Menambahkan **variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan persepsi keadilan organisasi** untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap penurunan minat kerja dalam sistem fleksibel.



Daftar Pustaka

- Ahmad Musyafak “Usulan Pengembangan Desain Tempat Tidur Multifungsi Yang Ergonomis” (2021).
- Anysa Puspitasari. “Intervensi Ergonomi Pada Industri Kecil Suvenir Berbahan Kayu Untuk Meningkatkan Performa Kerja” (2020).
- Kusumo, P., Setyaningrum, R., & Tjahyono, R. (2022). Design of an Ergonomic Crackers Dryer to Increase Production Productivity at Rahayu Krupuk SME. *Proceedings of the 4th Asia Pacific Conference on Research in Industrial and Systems Engineering*, 31–34. <https://doi.org/10.1145/3468013.3468305>.
- Kusumo, P., Setyaningrum, R., & Tjahyono, R. (2021). Perancangan Pengereng Kerupuk “Smart Fuse Water Dryer” Yang Ergonomis Untuk Meningkatkan Produktivitas Produksi Di Ukm Rahayu Kerupuk. *Jurnal Simetris*, 12 (2).
- Mohammad Aldy Awaludin Azhari, Caecilia Sw, Lauditta Irianti, “Rancangan Produk Sepatu Olahraga Multi Fungsi Menggunakan Metode Quality Function Deploement (QFD)” (2015).
- Saufik Lutfianto. “Pengujian Ergonomic Dalam Perancangan Desain Produk”. (2008).
- Supriyanto. “Pengembangan Produk Meja Laptop Lipat Dengan Pendekatan Ergonomi Dan Antropometri” (2020).
- Kanawaty, G. *Introduction to Work Study 4th edition*. Geneva, International labour Office. ILO Catalogue in Publication Data.p.4, p.217. 1992
- Stevenson, W.J. *Operation management 13rd*. Saunders College of Business. Rochester Institute of Technology. Mc Graw-Hill. pp 783-784). 2018.
- Winston, W. L. *Operations research application & algorithms 4th*. Indiana University. Thomson Learning, Inc. USA. pp. 1052-1053. 2004.).
- International Labour Organization, *Improve Your Business Costing manual*. International Labour Office, Enterprises Department. -Geneva. 2015. p.10
- Hillier F. S. and Lieberman G. J. *Introduction to operations research 9th*. McGraw-Hill Companies, Inc. 1221 Avenue of the Americas. P. 767. 2010.
- Ghosh, D., Huang, X. & Sun L. *Managerial ability and employee productivity*. Emerald Publishing Limited. Management Accounting. 2020. Vol 32, 151-180.
- Tannady, H. Adianto E. (2014). Analisis study gerakan dan simulasi antrian untuk peningkatan produktivitas pada pelayanan servis motor. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Universitas Bunda Mulia*. Vol. 2 No. 2, 109 – 114.
- Marie, I. A., Sugiarto, D. & Mustika, D. (2017). Lean Supply chain untuk meningkatkan efisiensi sistem manufaktur pada PT. XYZ. *Jurnal Teknik Industri. Universitas Trisakti*. Volume 7 No. 2.
- Sudiman, & Fahrudin, W. A. (2021). Perancangan efektivitas dan efisiensi untuk peningkatan produktivitas lini produksi wellhead dengan metode objective matrix. *Jurnal Intech Teknik Industri Universitas Serang Raya*. Vol 7 No. 1, 15-22
- Haider, S., & Bhat, J. A. (2020). Does total factor productivity affect the energy efficiency. Evidence from the Indian paper industry. *International Journal*



- of Energy. Emerald Insight. Vol. 14 No. 1. Pp. 108-125.
- Yu, C. (2016). Airline Productivity and Efficiency: Concept, Measurement and Applications. Emerald Insight. Advance in Airline Economics, Vol. 5 pp. 103-129.
- Kusumo, Probo; Rokhmah, A; Karyadi. (2024). Perbaikan tata letak fasilitas departemen produksi CV. Decorus menggunakan systematic layout planning untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi ongkos material handling. *Jurnal ekselenta*, 1(1).
- Kusumo, Probo; Rokhmah, A.; Fajar, Anzari (2024). Perancangan pengembangan meja kerja pengolahan lele yang ergonomis menggunakan metode rasional. *Jurnal Ekselenta*, 1(1).
- Kusumo, Probo; Rokhmah, A.; Karyadi. (2024). Perancangan pengembangan produk toolbox dengan pendekatan ergonomi dan antropometri. *Jurnal Ekselenta*, 1(1), 1–7.
- Sari, E. M., Mulyani, R., & Saepullah, a. (2024). Mengukur partnering dalam design-bid-build (dbb). *Jurnal ekselenta*, 1(1), 1–9.
- Saepullah, A. (2024). Implementasi sistem barcode terintegrasi dengan sap erp pada sistem persediaan pt al 1. *Jurnal Ekselenta*, 1(1), 1–6.
- Saepullah, A. (2024). Analisis Kecacatan Produk Pada Hasil Pengelasan Dengan Menggunakan Metode FMEA (Failure Mode Effect Analysis). *Jurnal Ekselenta*, 1(1).<https://doi.org/10.32672/jse.v7i1.2.3853>.
- Kusumo, P., Setyaningrum, R., & Tjahyono, R. (2022). Design of an Ergonomic Crackers Dryer to Increase Production Productivity at Rahayu Krupuk SME. *Proceedings of the 4th Asia Pacific Conference on Research in Industrial and Systems Engineering*, 31–34.<https://doi.org/10.1145/3468013.3468305>.
- Kusumo, P., Setyaningrum, R., & Tjahyono, R. (2021). Perancangan Pengereng Kerupuk “Smart Fuse Water Dryer” Yang Ergonomis Untuk Meningkatkan Produktivitas Produksi Di Ukm Rahayu Kerupuk. *Jurnal Simetris*, 12 (2).
- Karyadi (2011). Perancangan Sistem Pokayoke Bolt Modul Airbag Studi Kasus di Proses Shower Test Final Inspection 4W PT. Suzuki Indomobil Motor. <https://repository.mercubuana.ac.id/id/eprint/19695>.
- Karyadi (2024). Implementasi framework PM3 sebagai alat bantu diagnostik untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan organisasi PT.GBSI. http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/index.php/home/detail/detail_koleksi/1/THE/th_terbit/00000000000000052643/2013.
- Rusman Karyadi; Hetharia Dorina (2025). Quality improvement through 8D methodology: an automotive industry case study. Vol. 17 No. 1 (1-11). <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/oe/article/view/20205>.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Fitri, A. N., & Nugroho, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Kontrak di Perusahaan Logistik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 112–121.



-
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Putri, M. R., & Nugroho, D. A. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Lepas dalam Sistem Kerja Berbasis Event di Perusahaan Distribusi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 35–44.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliana, E., Rahmawati, R., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasi terhadap Minat Kerja pada Pekerja Harian Lepas. *Jurnal Ilmu Sumber Daya Manusia*, 4(1), 45–52.