BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisioner yang telah disebarkan kepada responden kurir Shopee Express hub Luragung, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, beban kerja, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja kurir Shopee Express Hub Luragung termasuk dalam kategori tinggi. Pada variabel beban kerja, indikator dengan nilai tertinggi berkaitan dengan kebutuhan keterampilan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada variabel kompensasi finansial, nilai tertinggi ditunjukkan oleh indikator upah berdasarkan jam kerja, sedangkan pada variabel kepuasan kerja, indikator hubungan yang baik dengan atasan memperoleh nilai tertinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja yang dialami kurir diimbangi oleh kompensasi finansial yang memadai serta hubungan kerja yang baik dengan atasan, sehingga berkontribusi terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja.
2. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya karyawan tetap merasa puas atau tidak puas dalam bekerja terlepas dari berat atau ringannya beban kerja yang mereka tanggung.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kompensasi finansial yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan
4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention***.** Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, begitupun sebaliknya.
5. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention***.** Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan,

maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

6. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention***.** Artinya, semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima karyawan, justru semakin tinggi pula *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Artinya beban kerja dapat langsung mempengaruhi turnover intention tanpa harus melalui kepuasan kerja terlebih dahulu.
8. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention.* Artinya kompensasi finansial mempengaruhi tur*nover intention* melalui kepuasan kerja,

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain bagi perusahaan, karyawan, maupun bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian serupa, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan:
   a. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan dukungan terhadap pengembangan keterampilan kurir melalui pelatihan kerja, pembekalan operasional, serta pendampingan dalam menghadapi berbagai kondisi di lapangan. Saran ini didasarkan pada temuan bahwa indikator tuntutan keterampilan khusus dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh skor tertinggi, yang menunjukkan bahwa pekerjaan kurir membutuhkan kemampuan dan kompetensi tertentu secara konsisten. Dengan adanya peningkatan keterampilan, kurir akan lebih mudah menjalankan tugasnya sehingga dapat mengurangi tekanan kerja yang berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Selain itu, meskipun indikator tingkat kesulitan pekerjaan memperoleh skor terendah, perusahaan tetap perlu melakukan

evaluasi terhadap kendala yang dihadapi kurir selama proses pengiriman agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien

b. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan sistem upah yang diberikan berdasarkan jumlah jam kerja karena aspek tersebut memperoleh penilaian tertinggi dari responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem upah yang diterapkan telah sesuai dengan harapan kurir dan menjadi salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja mereka. Di sisi lain, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan peningkatan terhadap program tunjangan yang diberikan, mengingat indikator tunjangan memperoleh skor terendah dibandingkan indikator kompensasi finansial lainnya. Meskipun masih berada pada kategori tinggi, peningkatan kualitas dan kelengkapan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, maupun bentuk tunjangan lainnya yang relevan dengan kebutuhan kurir, dapat menjadi upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi kecenderungan *turnover intention* di masa mendatang.

c. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan kurir, karena indikator hubungan kerja dengan atasan memperoleh penilaian tertinggi dari responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik, dukungan atasan, serta hubungan interpersonal yang positif telah menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem pengupahan yang diterapkan, mengingat kepuasan terhadap jumlah gaji yang diterima memperoleh skor terendah dibandingkan indikator kepuasan kerja lainnya. Meskipun masih berada pada kategori tinggi, penyesuaian gaji yang mempertimbangkan beban kerja, kinerja, dan kondisi ekonomi dapat menjadi upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara lebih optimal dan mempertahankan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

2. Bagi akademisi

a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dilakukan dengan pengembangan variabel-variabel yang lebih terfokus dan spesifik sesuai dengan konteks

penelitian, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada sektor logistik dan jasa pengiriman, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih terarah bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

b. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, serta efektivitas komunikasi antara manajemen dan karyawan, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendorong keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
c. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada cakupan yang lebih luas, baik dari segi jumlah sampel maupun ragam perusahaan jasa pengiriman atau instansi logistik yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasikan dan dijadikan referensi yang lebih representatif.