BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh *Shift Scheduling System* dan *Compensation Fairness* terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan, maka diambil kesimpulan berbentuk narasi spesifik sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa *Shift Scheduling System* pada karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa sistem pengaturan jadwal kerja *shift* telah diterapkan secara cukup teratur, jelas, dan seimbang oleh perusahaan. *Compensation Fairness* juga berada pada kategori baik, yang mencerminkan bahwa karyawan menilai kompensasi yang diberikan perusahaan telah memenuhi aspek keadilan. Selain itu, Kepuasan Kerja berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta kebijakan perusahaan. Loyalitas Karyawan juga berada pada kategori tinggi, sehingga menunjukkan adanya komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.
2. *Shift Scheduling System* terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin teratur, adil, dan jelas sistem pengaturan jadwal kerja *shift* yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan gerai secara nyata.
3. *Compensation Fairness* terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan. Temuan ini menegaskan bahwa persepsi karyawan mengenai pemenuhan aspek keadilan kompensasi secara finansial menjadi penentu utama dalam mendongkrak tinggi rendahnya kepuasan kerja mereka.
4. Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Loyalitas Karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan

karyawan, maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang tercipta melalui kenyamanan dalam bekerja, hubungan kerja yang baik, serta kebijakan perusahaan yang mendukung mampu meningkatkan komitmen dan kesetiaan karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi bagi perusahaan.

5. *Shift Scheduling System* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan. Hal ini membuktikan bahwa fleksibilitas dan pengaturan jadwal *shift* kerja tidak serta-merta mampu membuat karyawan langsung loyal untuk bertahan di perusahaan apabila tidak menyentuh aspek kepuasan psikologis mereka terlebih dahulu.
6. *Compensation Fairness* terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Loyalitas Karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan. Hasil ini membuktikan bahwa pemenuhan aspek keadilan kompensasi, baik berupa upah pokok maupun insentif, dapat memicu komitmen karyawan secara instan untuk tetap setia mengabdi pada perusahaan.
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Shift Scheduling System* terhadap Loyalitas Karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan secara positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa *Shift Scheduling System* tidak dapat menciptakan loyalitas secara langsung, melainkan harus melewati variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja terlebih dahulu. Penjadwalan *shift* kerja yang teratur, adil, dan seimbang akan membentuk rasa puas pada diri karyawan terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan emosional inilah yang pada akhirnya menstimulasi dan mendorong karyawan untuk memiliki komitmen serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan..
8. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Compensation Fairness* terhadap Loyalitas Karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan secara positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh keadilan kompensasi terhadap loyalitas karyawan akan jauh lebih kuat dan optimal apabila manajemen perusahaan mampu menyentuh aspek kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu. Ketika karyawan mempersepsikan bahwa jumlah imbalan dan gaji yang mereka terima sudah memenuhi asas keadilan, hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja mereka secara menyeluruh, yang pada gilirannya

berdampak besar pada meningkatnya kesetiaan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan..

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan di atas, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran Praktis (Bagi Manajemen Alfamart)
    a. Optimalisasi Sistem *Shift* Berbasis Kepuasan: Mengingat sistem penjadwalan shift hanya dapat membentuk loyalitas secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (*Full Mediation*), manajemen Alfamart se-Kabupaten Kuningan wajib mengutamakan kenyamanan karyawan saat menyusun jadwal. Langkah konkretnya adalah meminimalkan frekuensi *split-shift* yang melelahkan fisik dan memastikan jeda istirahat yang cukup saat transisi dari *shift* malam ke *shift* pagi.
    b. Transparansi Formula Kompensasi: Karena keadilan kompensasi terbukti dominan memengaruhi kepuasan dan loyalitas, distribusi insentif target toko, upah lembur operasional, serta perhitungan potongan Nota Selisih Barang (NSB) di kasir harus dihitung secara transparan dan adil agar meminimalkan kecemburuan sosial antar karyawan gerai.
    c. Penyusunan Program Retensi Karyawan Usia Muda: Menanggapi temuan deskriptif bahwa mayoritas karyawan berada pada rentang usia produktif muda (19–25 tahun) dengan masa kerja yang singkat (1–2 tahun), pihak manajemen disarankan menyediakan skema jenjang karier (*career path*) yang jelas untuk pramuniaga dan kasir berprestasi agar bersedia loyal dalam jangka panjang.

2) Saran Akademis (Bagi Peneliti Selanjutnya)
    a. Eksplorasi dan Penambahan Variabel Independen Baru: Mengingat nilai koefisien *error residual* (*e1* = 0,470 dan *e2* = 0,484) masih cukup besar, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel internal ritel lainnya seperti beban kerja fisik (*workload*), stres kerja akibat target penjualan, atau gaya kepemimpinan kepala toko.
    b. Perluasan Ruang Lingkup Wilayah Populasi: Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan wilayah populasi di luar

Kabupaten Kuningan atau membandingkannya dengan perusahaan ritel kompetitor agar mampu menghasilkan generalisasi teori yang lebih komprehensif pada industri ritel modern di Indonesia.