

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada tim *delivery* JNE Express Cabang Sidoarjo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi terbukti berperan penting dalam menekan tingginya tingkat *turnover intention* pada tim *delivery* JNE Express Cabang Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi memegang peranan krusial dalam menahan niat keluar karyawan terutama pada aspek insentif. Kepuasan karyawan sangat ditentukan oleh insentif yang diberikan sesuai dengan target pengiriman yang berhasil dicapai. Terpenuhinya keadilan dan proporsionalitas pada pembagian insentif ini secara efektif menekan dorongan psikologis kurir untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain.
2. Motivasi kerja terbukti efektif menjadi penahan laju tingginya *turnover intention* pada tim *delivery* JNE Express Cabang Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa upaya mempertahankan karyawan sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri mereka di perusahaan. Adanya kesempatan pengembangan diri serta peluang kenaikan jabatan menjadi faktor yang paling dominan dalam

membentuk motivasi kerja karyawan. Terbukanya kejelasan jenjang karier ini akan membangun harapan dan keterikatan emosional yang meminimalkan keinginan kurir untuk keluar dari perusahaan.

3. Beban kerja terbukti menjadi pemicu utama meningkatnya tingkat *turnover intention* pada tim *delivery* JNE Express Cabang Sidoarjo. Peningkatan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan ini sangat dipengaruhi oleh tuntutan operasional yang melebihi batas, khususnya terkait kuantitas pengiriman. Hasil analisis menunjukkan bahwa keluhan mengenai jumlah paket yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja merupakan pemicu utama kelelahan kurir. Kondisi penugasan yang melampaui kemampuan normal fisik ini secara konsisten memicu stres kronis yang mempercepat keputusan karyawan untuk mengundurkan diri.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pihak manajemen perusahaan serta bagi penelitian selanjutnya:

1. Pihak manajemen JNE Express Cabang Sidoarjo disarankan untuk memprioritaskan peninjauan kembali skema pembagian insentif. Langkah ini diperlukan agar sistem kompensasi menjadi lebih adil dan proporsional. Pemberian insentif yang menyesuaikan pencapaian target

pengiriman harian, terutama bagi pekerja kontrak, krusial ditingkatkan guna meminimalisasi persepsi ketidakadilan dan menekan *turnover intention*.

2. Pihak manajemen JNE Express Cabang Sidoarjo disarankan untuk segera merumuskan dan memperjelas skema jenjang karir. Perusahaan perlu membuka jalur promosi yang transparan bagi seluruh tenaga operasional di lapangan. Kepastian masa depan dan kesempatan pengembangan diri ini menjadi daya dorong paling efektif untuk menjaga motivasi dan mempertahankan karyawan di perusahaan.
3. Pihak manajemen JNE Express Cabang Sidoarjo disarankan untuk segera mengevaluasi kembali sistem distribusi tugas harian. Langkah ini mencakup penyesuaian target alokasi paket agar lebih rasional dan tidak melampaui kapasitas normal kurir. Penataan ulang rute pengiriman yang efisien juga wajib dilakukan guna mencegah kelelahan fisik dan mental yang memicu tingginya *turnover intention*.