

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Work Engagement yang ada dalam diri seorang individu sangat dipengaruhi oleh komitmen pada pekerjaan yang dimiliki individu tersebut, karena komitmen pada pekerjaan merupakan bentuk koneksi emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Meskipun kepuasan gaji tidak menjadi penentu seseorang untuk *engaged* pada pekerjaannya, komitmen pada pekerjaan sendiri dipengaruhi oleh kepuasan gaji yang diterima seseorang. Seseorang yang menyukai pekerjaannya akan terikat pada pekerjaannya secara natural dan kesukaan akan pekerjaan ini didukung oleh gaji yang diterimanya. Hal ini membuktikan bahwa meskipun faktor internal dalam diri seseorang memiliki peran yang lebih besar untuk membuat seorang individu *engaged*, namun faktor internal tersebut dipengaruhi dan didukung oleh faktor eksternal seperti gaji.

Hal ini dibuktikan pada hasil yang ditunjukkan pengemudi ojek *online* bahwa kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen pada pekerjaan. Hal ini mendukung hipotesis satu. Kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Hal ini tidak mendukung hipotesis dua. Serta, komitmen pada pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini mendukung hipotesis tiga.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah adanya pandemi *Covid-19* yang menyebabkan peneliti tidak dapat bergerak secara leluasa dalam penyebaran kuisioner, sehingga memerlukan waktu cukup lama dalam memperoleh data dengan jumlah yang tidak banyak. Jumlah data yang sedikit dengan total 42 responden membuat hasil penelitian ini dapat berubah apabila jumlah responden ditambah menjadi 150 responden.

5.3 Saran

5.3.1. Saran Akademis

Penelitian yang akan datang sebaiknya melakukan pengarahan serta pembagian kuesioner secara langsung di lapangan terhadap pengemudi ojek *online* untuk hasil yang lebih maksimal. Selain itu untuk penelitian yang akan datang dapat menambahkan beberapa variabel seperti niat keluar dan motivasi.

5.3.2. Saran Praktis

Peneliti memberikan beberapa saran yang dapat digunakan dalam hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel kepuasan gaji adalah “Komposisi penghasilan perusahaan”. Sebaiknya dalam menangani kebijakan pembagian komposisi, perusahaan dapat melakukan dengan memperhatikan karyawan sebagai mitra dan bukan sebagai karyawan yang hanya untuk kepentingan perusahaan semata.
2. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel komitmen pada pekerjaan adalah “Pekerjaan ini sangat cocok buat saya”. Perusahaan dapat meningkatkan hal ini dengan memenuhi hak karyawan dengan baik, serta adanya penjelasan sistem dengan konsisten agar memudahkan pengemudi ojek *online* dalam beroperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agar, M. S., dan Cahit, C. (2012). Impact of Affective Organizational and Occupational Commitment on Job Satisfaction: PR Specialist in Metropolitan Municipalities. *International Journal of Business and Commerce*, 2(2), 21-35.
- Ahuja, S., dan Gupta, S. (2018). Organizational Commitment and Work Engagement as a Facilitator for Sustaining Higher Education Professionals. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 7, 1846-1851.
- Amstrong, M. (2016). *Amstrong's Handbook of Management and Leadership for HR Developing Effective People Skills for Better Leadership and Management*. United States: Kogan Page.
- Canrinus, E. T., dkk. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers professional identity. *Eur J Psychol Educ*, 27, 115–132.
- Carswell, J. J., Lee, K., dan Allen, N., J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person and Work-Related Variables. *Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- Celiandra. (2017, April 20). *Driver Grab Menyalahi Aturan Kode Etik!* Retrieved from mediakonsumen.com: <https://mediakonsumen.com/2017/04/20/surat-pembaca/driver-grab-menyalahi-aturan-kode-etik>. 16 Desember 2019, pukul 14:00 WIB.
- Durianto, D., Sugiarto., dan Sinjita, T. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faisal. (2018, Mei 25). *Driver Grab yang Tidak Patut Dicontoh*. Retrieved from mediakonsumen.com: <https://mediakonsumen.com/2018/05/25/surat-pembaca/driver-grab-yang-tidak-patut-dicontoh>. 16 Desember 2019, pukul 15:00 WIB
- Fitra, S. (2019, Agustus 9). *Keluhan Driver Gojek-Grab dan Masuknya Pesaing Baru*. Retrieved from katadata.co.id: <https://katadata.co.id/telaah/2019/08/09/keluhan-driver-gojek-grab-dan-masuknya-pesaing-baru>. 17 Desember 2019, pukul 20:00 WIB.

- Franedy, R. (2018, April 4). *Daftar Terbaru Startup Unicorn & Decacorn di Asia*. Retrieved from [cnbcindonesia.com: https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190404123108-37-64615/daftar-terbaru-startup-unicorn-decacorn-di-asia](https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190404123108-37-64615/daftar-terbaru-startup-unicorn-decacorn-di-asia). 16 Juni 2020, pukul 08:02 WIB.
- Gagne, M. (2014). *Te Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. US, America: Oxford University Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Undip.
- Harlan, J. (2018). *Analisis Regresi Linear*. Depok: Gunadarma.
- Imperatori, B. (2017). *Engagement and Disengagement at Work*. Milan, Italy: SpringerBriefs in Business.
- Isnanto, B. A. (2019, Maret 13). *Tarif Dipotong 20 Persen, Mitra Gojek di Solo Gelar Demo*. Retrieved from [news.detik.com: https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-4466024/tarif-dipotong-20-persen-mitra-gojek-di-solo-gelar-demo](https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-4466024/tarif-dipotong-20-persen-mitra-gojek-di-solo-gelar-demo). 17 Desember 2019, pukul 18:00 WIB.
- Jaka. (2019, Februari 4). *9 Aplikasi Ojek Online Terbaik 2019 | Alternatif Go-Jek & Grab!* Retrieved from [jalantikus.com: https://jalantikus.com/news/23977/aplikasi-ojek-online/](https://jalantikus.com/news/23977/aplikasi-ojek-online/). 20 Oktober 2019, pukul 19:00 WIB
- Jayani, D. H. (2019, Juli 9). *Survei Alvara: Gojek Jadi Ojek Online Favorit Milenial*. Retrieved from [databooks.katadata.co.id: https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/07/11/survei-alvara-gojek-jadi-ojek-online-favorit-milenial](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/07/11/survei-alvara-gojek-jadi-ojek-online-favorit-milenial). 12 Oktober 2019, pukul 17:00 WIB
- Leiter, M. P., dan Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. USA: Psychology Press.
- Lo, C. H., dan Nieh, F. P. (2015). A Study On The Correlations Among Organizational Support, Professional Commitment, And Employee Engagement In Catering Industry. *Acta Oeconomica*, 65(2), 339-350.
- Macey, W. H., dkk. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Maharani, A. P., dan Mujiasih, E. (2018). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok Dengan Work Engagement Pada Pegawai Honorar. *Empati*, 7(2), 87-99.
- Makki, S. (2018, September 14). *Gojek Prioritaskan Tiga Tuntutan, Pengemudi Sorot Eksploitasi*. Retrieved from [cnnindonesia.com: https://www.cnnindonesia.com/nasional/20181113155250-20-346234/gojek-prioritaskan-tiga-tuntutan-pengemudi-sorot-eksploitasi](https://www.cnnindonesia.com/nasional/20181113155250-20-346234/gojek-prioritaskan-tiga-tuntutan-pengemudi-sorot-eksploitasi). 20 Oktober 2019, pukul 18:00 WIB.

- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.
- Memona, M. M., Salleh, R., dan Baharom, M. N. R. (2017). The Mediating Role Of Work Engagement Between Pay Satisfaction And Turnover Intentions. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 25(1), 43-69.
- Munsir, I. (2018, Agustus 29). *Driver Go-Jek Makassar Demo Kebijakan Poin hingga Suspend Massal*. Retrieved from news.detik.com: <https://news.detik.com/berita/d-4187645/driver-go-jek-makassar-demo-kebijakan-poin-hingga-suspend-massal>. 20 Oktober 2019, pukul 19:00 WIB.
- Novalius, F. (2019, Oktober 13). *Ojek Online Tumbuh 6 Kali Lipat, Simak Fakta Kejayaan Grab dan Gojek*. Retrieved from economy.okezone.com: <https://economy.okezone.com/read/2019/10/11/320/2115736/ojek-online-tumbuh-6-kali-lipat-simak-fakta-kejayaan-grab-dan-gojek>. 16 Desember 2019, pukul 18:00 WIB.
- Peene, N. (2009). Insecure Times: Job Insecurity and Its Consequences on Organizational Commitment Occupational Commitment as a Moderating Variable. *Tilburg University*, 1-36.
- Ramadhan, A. (2018, September 13). *Puluhan Ribu Driver Grab Dipecat, Berikut Sederet Pelanggarannya*. Retrieved from makassar.tribunnews.com: <https://makassar.tribunnews.com/2018/09/13/puluhan-ribu-driver-grab-dipecat-berikut-sederet-pelanggarannya>. 20 Oktober 2019, pukul 20:00 WIB.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Satoh, M., Watanabe, I., dan Asakura, K. (2016). Occupational Commitment and Job Satisfaction Mediate Effort-Reward Imbalance and The Intention to Continue Nursing. *Japan Journal of Nursing Science*, 1-12.
- Setyowati, D. (2019, April 16). *Persaingan Ketat Gojek dan Grab Menjadi SuperApp*. Retrieved from katadata.co.id: <https://katadata.co.id/telaah/2019/04/16/persaingan-ketat-gojek-dan-grab-menjadi-superapp>. 16 Desember 2019, pukul 19:00 WIB.
- Shamina, H. (2014). Impact Of Job Satisfaction On Professional Commitment In Higher Education. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 2(2), 1-11.

- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stride, C., Wall, T. D., dan Catley, N. (2007). *Measures Of Job Satisfaction, Organisational Commitment, Mental Health and Job-Related Well-Being*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yousaf, A., Sanders, K., dan Abbas, Q. (2016). Organizational/Occupational Commitment and Organizational/Occupational Turnover Intentions a happy marriage? *Emerald Insight*, 44(4), 470-491.