

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah melakukan pengujian hipotesis dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja telah terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen pada pekerjaan pengemudi ojek *online* di Surabaya, sehingga ketika pengemudi ojek *online* merasa termotivasi oleh pekerjaan yang dilakukan (memiliki motivasi kerja yang tinggi), maka pengemudi ojek *online* dapat merasa komit terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mendukung hipotesis satu bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen pada pekerjaan.
2. Kepuasan Gaji tidak terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen pada pekerjaan pengemudi ojek *online* di Surabaya, sehingga apabila kepuasan terhadap gaji rendah, maka pengemudi ojek *online* belum tentu tidak komit terhadap pekerjaan dikarenakan pengemudi ojek *online* merasa pekerjaan ini mendapatkan imbalan langsung, serta mudah untuk dilakukan, dan tentunya tidak memiliki job deskripsi yang terlalu rumit. Hal ini tidak mendukung hipotesis dua bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap komitmen pada pekerjaan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah adanya wabah COVID-19 yang menyerang seluruh dunia, yang menyebabkan himbauan pemerintah Indonesia untuk berdiam di rumah saja. Hal ini membuat proses pengumpulan data menjadi lama karena tidak bisa langsung turun ke lapangan untuk menyebarkan kuesioner secara langsung.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bantuan untuk penelitian yang sejenis, dan dapat bermanfaat bagi bidang akademis khususnya rumpun sumber daya manusia.

5.3.2 Saran Praktis

Saran yang dapat diberikan agar pengemudi ojek *online* di Surabaya tetap komit terhadap pekerjaan adalah dengan memperhatikan variabel motivasi kerja dan kepuasan gaji. Berdasarkan hasil rata-rata variabel motivasi kerja terendah dengan indikator "pekerjaan ini bisa membuat saya memenuhi kebutuhan hidup saya". Saran untuk perusahaan agar memberikan lebih banyak fasilitas seperti tunjangan-tunjangan yang tidak berupa uang, event-event dengan banyak door prize seperti peralatan rumah tangga, aksesoris motor, tiket liburan agar pengemudi ojek *online* merasa lebih termotivasi dalam bekerja.

Indikator dari variabel kepuasan gaji yang mendapat nilai rata-rata terendah adalah pernyataan "Informasi dari perusahaan mengenai penghitungan penghasilan". Saran untuk perusahaan agar memberikan informasi lebih detail tentang perhitungan penghasilan perusahaan agar pengemudi ojek *online* di Surabaya tidak merasakan kecemburuan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Angelina, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Zoom Jemursari Surabaya. *Agora*, 6(2), 1-5.
- Apridar, & Adamy, M. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe, 1, 1–5.
<https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00063>
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27(1), 115–132.
<https://doi.org/10.1007/s10212-011-0069-2>
- Damayanti, A. (2013). Transportasi Berbasis Aplikasi *Online*: Go-Jek Sebagai Sarana Transportasi Masyarakat Kota Surabaya, 0713114330.
- Dwivedula, R., Bredillet, C., & Müller, R. (2013). Work motivation as a determinant of organisational and professional commitment in temporary organisations: theoretical lenses and propositions. *Journal of Project, Program & Portfolio Management*, 4(1), 11. <https://doi.org/10.5130/pppm.v4i1.2610>
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Hajar, S., Lubis, A. R., & Lubis, P. H. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol 2(1), hal. 46–57.
- Handoyo, S. (2018). The Role of National Culture in National Innovative Capacity. *The Asian Journal of Technology Management (AJTM)*, 11(2), 137–149.
<https://doi.org/10.12695/ajtm.2018.11.2.6>

- Heubusch, K. (2006). Interoperability: What it means, why it matters. *Journal of the American Health Information Management Association*, 77(1), 1–9.
- Jackson, C. (2018). Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Teacher Engagement. *ProQuest Dissertations and Theses*, 127. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2079090189?accountid=27544>
- Karada Ğ, E. (2015). Leadership and organizational outcomes: Meta-analysis of empirical studies. *Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies*, (February), 1–273. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0>
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799–811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Lo, C. H., & Nieh, F. P. (2015). A study on the correlations among organizational support, professional commitment, and employee engagement in catering industry. *Acta Oeconomica*, 65, 339–350. <https://doi.org/10.1556/032.65.2015.S2.25>
- Manajemen, J., & Kewirausahaan, D. A. N. (2015). *Jurnal manajemen & kewirausahaan*, 2(20), 1–5.
- Maulana, F. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 22(1), 2-8.
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta. *Skripsi*, (1), 1–8. Retrieved from <http://www.albayan.ae>
- Memon, M. A., Salleh, R., Noor, M., Baharom, R., & Teknologi, U. (2017). The Mediating Role of Work Engagement Between Pay Satisfaction and Turnover Intention. *IJUM Journal of Economics and Management*, 25(1), 43–69.
- Mohd Hussin, M. Y., & Muhammad, F. (2011). Analisis Perkembangan Bursa Malaysia Dan Pasaran Saham Islam Di Malaysia. *Jurnal Teknologi*, 56(1), 69–73. <https://doi.org/10.11113/jt.v56.60>

- Novita, N., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 34(1), 38–46.
- Pratama, E., Musadieg, M., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUSAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 34(1), 1–9.
- Puspitasari, I., Priyatama, A. N., & Astriana, S. (2018). Motivasi Kerja pada Driver Go-Car Ditinjau dari Psychological Contract dan Person-Organization Fit. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 181–188. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2357>
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS Untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Robbins, S. P., dan Mary Coulter (2010). *Manajemen jilid 1* (edisi ke-10). Jakarta: Erlangga.
- Sabir, M. S., & . M. A. K. (2011). Impact of Leadership Style on Organization Commitment: In A Mediating Role of Employee Values. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 3(2), 145–152. <https://doi.org/10.22610/jebs.v3i2.265>
- Santoso, M. H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Mitra Cimalati di Cilacap. *Agora*, 2(1), 1–4.
- Sayoga Diputra, D. G. A. (2018). The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance through Motivation as a Mediation Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20986–20996. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/571>
- Sharma, D., & Krishnan, V. R. (2012). The Impact of Pay Satisfaction and Transformational Leadership on Employee Engagement Devyani Sharma and Venkat R. Krishnan. *Proceedings of the 5th International Conference of Management and Behavioural Sciences, Haridwar, India, June 2012.*, (June), 1–12.

- Soegoto, A., & Salutondok, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 849–862. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9659>
- Sriathi, A. A. A. (2018). Komitmen Organisasional Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, 7(9), 4628–4656.
- Suarjana, A., Putra, I. K., & Luh, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 1–11.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, C. (2017). MEDIA EKONOMI DAN MANAJEMEN Vol. 32 No. 2 Juli 2017. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 32(2), 137–153.
- Suryahadi, Y. W. (2015). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel. *Agora*, 3(2), 625–630.
- Suwardi, S., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tania, A., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt . Dai Knife Di Surabaya, 1(3).
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 11(1), 31–37. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.31-37>
- Yousaf, A., Yang, H., & Sanders, K. (2015). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals. *Journal of*

Managerial Psychology, 30(2), 133–150.
<https://doi.org/10.1108/JMP-09-2012-0277>

