

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada *driver* ojek *online* di Kota Sintang Kalimantan Barat. Karena dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Maka dari itu tingginya kepuasan kerja merupakan peran yang penting untuk meningkatkan komitmen organisasional.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada driver ojek online di Kota Sintang Kalimantan Barat. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi maka secara otomatis hal tersebut bisa meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan *driver* memiliki rasa senang, gembira dan semangat didalam menjalankan pekerjaannya.
3. Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada *driver* ojek *online* di Kota Sintang Kalimantan Barat. Karena *driver* yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka, memiliki rasa kerelaan atau tanggung jawab terhadap perusahaan yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja.
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada *driver* ojek *online* di Kota Sintang Kalimantan Barat. Dengan tingginya kepuasan kerja maka dapat membentuk komitmen organisasional yang baik didalam suatu organisasi, yang mana komitmen organisasional tersebut juga memiliki dampak baik pada kinerja *driver* ojek *online* di Kota Sintang Kalimantan Barat.

5.2 Keterbatasan

Didalam penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sulitnya mencari responden dikarenakan banyaknya *driver* ojek *online* tidak menetap di pangkalan.
2. Terhambat didalam menyebarkan kuesioner dikarenakan ada musibah banjir besar di Kota Sintang yang menyebabkan terhambatnya atau tertundanya penyebaran kuesioner.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Berdasarkan hasil dan pembahasan, saran bagi peneliti dimasa mendatang sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk mengembangkan model dengan melakukan penambahan variabel baru seperti stress kerja, beban kerja, dan lain-lain yang mungkin memiliki pengaruh menyeluruh terkait dengan kinerja.
2. Diharapkan jumlah sampel harus ditambahkan secara luas agar hasil penelitian bisa lebih akurat

5.3.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran praktis sebagai berikut:

1. Diharapkan setiap pemimpin ojek *online* di Kota Sintang dapat memberikan *reward* kepada karyawan *driver* agar kinerjanya semakin lebih membaik lagi.
2. Diharapkan setiap pemimpin ojek *online* di Kota Sintang dapat mengevaluasi keadilan pengajian dan memberikan tambah insentif kepada *driver* terbaik untuk mendorong kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja.

3. Diharapkan setiap pemimpin ojek *online* memberikan asuransi agar *driver* memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Yogyakarta: Nusa Media.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38.
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 1*(1), 180-187.
- Ardi, R. B., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal, 4*(2), 142-152.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen, 4*(2), 154-161.
- Durianto, D., Sugiarto, & Sitinjak, T. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan perilaku merek*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fatoni, A., & Setyawan, I. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan dan Pelatihan Manajerial terhadap Kinerja Anggota Majelis Taqorrib Ilallah. *Jurnal Mediastima, 25*(2), 39-67.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fitrianasari, D. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 7*(1), 12-24.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen, 4*(2), 103-114.

- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Undip.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19* (5 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate bagi program SPSS* (7 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. South-Western: Michael Schenk.
- Gunawan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sintang: Penerbit Perkumpulan Karir Dosen Indonesia.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: Sage.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: Bpfe.
- Hidayat, S., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di SMAN 1 Tilatang Kamang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 1-21.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Irfan, Isral, & Maesaroh, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serayu Metalindo Steel. *Jumasi*, 3(2), 170-184.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kawiana, I. P. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, And Organizational Commitment Toward Employee Performance. *Internasional Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35-45.
- Kharishma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135-150.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1-8.
- Mahennoko, A. A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidamh Keuangan Pada pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Sistem Informasi*, 10, 1-28.
- Malthis, R. L. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rosda Karya.
- Novita, S. B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 1-9.
- Permata, C. I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Staff Karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1-10.
- Pratama, M. A., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 8(2), 115-135.
- Purnomo, B. R., Eliyana, A., & Pramesti, E. D. (2020). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 446-458.
- Puspitawati, N. M., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Ristiana, M. M. (2013). pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan. *jurnal imu ekonomi dan manajemen*, 9(1), 56-70.

- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (13 ed.). London: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coutler. (2014). *Manajemen* (8 ed.). Jakarta: PT. Indeks.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(1), 1-20.
- Salman, M., Khan, M. N., Javaid, M., & Din, M. N. (2016). Leadership Style and Employee Performance Through Mediating Role of Work Engagement. *American Journal of Business and Society*, 1, 129-135.
- Sanubari, F. T., & Amalia, S. (2019). Gambaran Kepuasan Kerja pada Pengemudi Layanan Jasa Transportasi Ojek Online. *Cognicia*, 7(1), 77-94.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 28-35.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional DAN Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 146-157.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Suputra, I. N., & Sriathi, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628-4656.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mulia Kencana Semesta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Displin kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.

- Taurisa, C. M. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Program Magister Manajemen*, 1-16.
- Tella. (2007). Work Motivation, Job Satisfactyion, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Departement Of Library Archival and Information Studies Faculty of Education*, 16.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational Commitment And Job Performance of The Academic and Administrative Personel. *Internasional Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 51-59.
- Usman, H. (2010). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (3 ed.). Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuisisioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

<https://www.shopback.co.id/katashopback/transportasi-online-makin-digemari>

https://instagram.com/siap_antar?utm_medium=copy_link

<https://okejack.id/driver/apply/driver>

https://instagram.com/olinesintang?utm_medium=copy_link