

**BAB V**

**SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN**

**PENELITIAN**

**A. Simpulan**

1. Setelah pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa *caring climate* memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika iklim peduli yang terjadi di perusahaan itu tinggi, maka akan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja *driver* Gojek. Situasi kepedulian di lingkungan kerja yang dirasakan akan menimbulkan “kesenangan” yang mana dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Setelah pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa *caring climate* memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasional. Hal ini terjadi karena persepsi positif tentang *caring climate* yang terjadi di lingkungan kerja dapat menciptakan kesetiaan *driver* Gojek terhadap

perusahaan. Semakin tinggi *caring climate* yang terjadi, maka akan meningkatkan komitmen organisasional.

3. Setelah pengujian hipotesis ketiga ditemukan hasil bahwa *caring climate* tidak memiliki pengaruh pada kinerja *driver* Gojek. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan *driver* Gojek yang tidak membutuhkan perhatian atau dukungan dari rekan sesama *driver* Gojek untuk diselesaikan.
4. Setelah pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional *driver* Gojek. Bagi para *driver* Gojek yang memiliki kepuasan kerja tinggi, maka akan semakin enggan untuk meninggalkan perusahaan.
5. Pengujian hipotesis kelima menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka *driver* Gojek akan dengan senang hati akan meningkatkan kinerjanya.

6. Pengujian hipotesis keenam menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Kondisi ini terbentuk dari keengganan *driver* Gojek untuk keluar perusahaan sehingga mereka menghasilkan kinerja yang baik. Semakin *driver* Gojek berkomitmen pada perusahaan, maka mereka akan semakin meningkatkan kinerjanya.
7. Pengujian hipotesis ketujuh menemukan bahwa tidak terdapat efek mediasi kepuasan kerja pada hubungan *caring climate* terhadap komitmen organisasional. Pengaruh yang kecil dari peran mediasi kepuasan kerja pada *caring climate* terhadap komitmen organisasional *driver* Gojek tidak akan mempengaruhi besaran nilai pengaruh kedua variabel tersebut.
8. Pengujian hipotesis kedelapan menemukan hasil bahwa secara tidak langsung *caring climate* berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* Gojek melalui peran mediasi komitmen organisasional. Meski bila secara langsung *caring climate* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja

*driver* Gojek, namun peningkatan kinerja bisa dapat ditempuh melalui mediasi komitmen organisasional.

9. Pengujian hipotesis kesembilan menemukan bahwa tidak terdapat efek mediasi komitmen organisasional pada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* Gojek. Pengaruh yang kecil dari peran mediasi komitmen organisasi pada kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* Gojek tidak akan mempengaruhi besaran nilai pengaruh kedua variabel tersebut.
10. Berdasarkan dari hasil pengujian *Goodness of Fit* didapati bahwa indeks *Chi-Square*, *Probability*, CMIN/DF, GFI, CFI, TLI, RMSEA, dan RMR termasuk pada kriteria *good fit*. Sementara pada indeks NFI dan AGFI dikategorikan sebagai *marginal fit* karena hasil yang didapatkan mendekati kriteria *cut off value*. Dengan hasil uji *Goodness of Fit* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model diterima karena memiliki beberapa indeks yang berkategori *good fit*.

11. Dalam proses pengumpulan data, ditemukan fakta bahwa terdapat penurunan tingkat kepuasan kerja di kalangan *driver* Gojek. Hal ini terjadi karena para *driver* merasa bahwa pendapatan mereka menjadi menurun yang disebabkan tarif jasa mereka tidak mengalami kenaikan oleh perusahaan. Justru menurut mereka, tarif yang dipatok malah semakin murah. Ditambah lagi biaya kebutuhan hidup dan operasional semakin meningkat, seperti harga bahan bakar minyak. Meski demikian, kepuasan kerja *driver* Gojek masih dalam kriteria baik secara statistik.

## **B. Saran**

1. Bagi PT Gojek Indonesia
  - a. Lebih memperhatikan kepuasan kerja *driver* yang mengalami penurunan.
  - b. Implikasi kebijakan yang dapat dilakukan PT Gojek Indonesia untuk meningkatkan kinerja *driver*-nya ialah dengan: (1) membuat program untuk

meningkatkan *caring climate*, (2) meningkatkan kepuasan kerja *driver* lewat program atau pemberian bonus, (3) meningkatkan komitmen organisasional.

2. Bagi *driver* Gojek

- a. Meningkatkan rasa kepedulian terhadap orang lain, baik pada sesama rekan maupun bukan.
- b. Meningkatkan kejujuran dalam menjalankan order.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Selain *caring climate*, kinerja juga bisa dipengaruhi oleh 4 dimensi lainnya dari *ethical climate*. Dimensi-dimensi lainnya yang bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya ialah *instrument climate*, *independence climate*, *rules climate*, serta *law and code climate*.
- b. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperbesar sampel atau mengambil sampel *driver* Gojek dari wilayah operasional lainnya untuk memungkinkan temuan terbaru.

### C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti dengan sepenuhnya menyadari bahwa masih banyak terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Harapannya, dapat dilakukan pengembangan yang mana juga akan menjadi kontribusi bagi ilmu pengetahuan. Di bawah ini adalah beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. *Driver* Gojek selaku responden yang digunakan dalam penelitian masih mencakup wilayah operasional Yogyakarta. Selain cakupan wilayah, jumlah sampel yang digunakan masih terbatas pada 150 responden.
2. Variabel penelitian yang digunakan untuk mengkaji kinerja pada penelitian ini masih terbatas pada *caring climate*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Masih banyak variabel lain yang dapat digunakan untuk pengkajian kinerja *driver* Gojek.