

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada *driver* Gojek Surabaya dengan menggunakan analisis SEM PLS, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja pada *driver* Gojek Surabaya. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pendapatan harian/pendapatan per kilometer dan insentif merupakan pengukur yang paling kuat dari kompensasi. Maka hasil tersebut mengungkapkan bahwa peningkatan kompensasi dengan faktor terbesarnya ialah pendapatan harian dan insentif memiliki pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pada *driver* Gojek Surabaya.
2. Motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja *driver* Gojek Surabaya. Berdasarkan penelitian ini, aspek penghargaan menjadi faktor terpenting dalam motivasi kerja. Maka hasil tersebut mengungkapkan bahwa peningkatan motivasi dengan faktor terbesarnya ialah penghargaan atau penilaian atas kinerja driver memiliki pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pada *driver* Gojek Surabaya.

2.1. Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian serta kesimpulan yang telah diambil, beberapa saran yang dapat dijadikan bahan evaluasi untuk Gojek adalah sebagai berikut:

1. Upah adalah faktor dalam kompensasi yang memengaruhi kepuasan kerja *driver*. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mengevaluasi kembali skema kompensasi, khususnya terkait pendapatan per km yang diterima oleh *driver* Gojek, agar lebih sesuai dengan beban kerja mereka. Penyesuaian kompensasi yang seimbang dengan tanggung jawab yang diemban diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas *driver* terhadap perusahaan.
2. Sistem penghargaan merupakan faktor penting dalam memotivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki sistem penghargaan yang diterima oleh *driver*, mengingat masih banyak pelanggan yang tidak menilai kinerja *driver* maupun memberikan tip. Sebaiknya, perusahaan memberikan reward berupa GoPay poin kepada pelanggan yang memberikan penilaian kepada *driver*. Diharapkan dengan pemberian reward tersebut penilaian *driver* akan meningkat dan *driver* yang menerima penilaian akan lebih termotivasi untuk bekerja. Selain itu, dengan menyediakan prosedur penghargaan yang jelas untuk kinerja *driver*, diharapkan motivasi kerja mereka dapat meningkat.
3. Penghargaan kepada *driver* dengan performa tinggi menjadi elemen penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga Gojek sebaiknya

memberikan penghargaan melalui program insentif atau promosi. Dengan penghargaan tersebut, diharapkan *driver* akan termotivasi untuk mencapai target harian yang lebih baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat menggali lebih dalam mengenai topik ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti faktor-faktor psikologis, lingkungan kerja, dan aspek sosial yang dapat mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja. Penelitian yang lebih mendalam dengan mempertimbangkan berbagai variabel ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan akurat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja *driver*.