

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan untuk menguji pengaruh *work engagement* dan pengalaman kerja terhadap kinerja sopir PO Menggala Garuda Lokatara rute Surabaya-Malang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. *Work engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sopir bus PO Menggala Garuda Lokatara. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat *work engagement* yang ditandai dengan rasa energi dan semangat yang rendah dan minim antusiasme, kurangnya rasa bangga terhadap profesi sopir (dedikasi), dan tidak fokus dalam menjalankan tugas maka kinerja sopir yang dicapai kurang maksimal, begitu juga sebaliknya. Hal ini sangat relevan bagi profesi sopir yang dituntut untuk menjaga ketepatan waktu, keselamatan, dan memberikan pelayanan yang baik terhadap para penumpang.
2. Pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sopir bus PO Menggala Garuda Lokatara. Temuan ini menunjukkan bahwa jika, pengalaman kerja yang dimiliki oleh sopir tinggi, yang mencakup pemahaman terhadap rute, kemampuan menghadapi situasi darurat, serta penguasaan prosedur operasional sehingga kinerja yang dihasilkan juga optimal, begitu juga sebaliknya. Hal ini sangat relevan bagi profesi sopir yang dituntut untuk mampu bertindak cepat dalam kondisi tidak terduga, menjaga keselamatan penumpang, memberikan pelayanan

yang ramah dan responsif, serta bertanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

## 5.2 Saran

Merujuk pada kesimpulan yang telah disampaikan terdapat beberapa masukan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dan referensi penelitian selanjutnya terkait topik ini yakni sebagai berikut.

1. Dalam upaya meningkatkan *work engagement* pada sopir bus, khususnya pada faktor dedikasi, PO Menggala disarankan untuk mengadakan program internal yang mampu mendorong keterlibatan emosional dan psikologis sopir dalam menjalankan pekerjaannya. Contohnya ialah melalui pemberian *reward* saat mampu melebihi target lalu dapat juga membuat ajang kategori (*award*) sopir terbaik bulanan. Selain itu, PO Menggala juga dapat menyelenggarakan *gathering* untuk *bonding* dan *sharing* sesama sopir, di mana memberikan ruang untuk para sopir dalam menyampaikan pendapat, ide, dan keluhan secara terbuka serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan apresiatif bagi para sopir. Kegiatan ini diharapkan membantu meningkatkan antusiasme dan semangat, rasa bangga terhadap profesi, serta tingkat fokus sopir dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka secara efektif.
2. Guna meningkatkan pengalaman kerja sopir bus, khususnya pada faktor kapasitas memecahkan masalah di jalanan, PO Menggala disarankan untuk mengembangkan program pelatihan praktis yang relevan dengan tantangan

yang sering muncul di jalanan contohnya ialah manajemen emosi dan stress, etika pelayanan dan komunikasi serta pemahaman terutama pada teknik pemesanan. Upaya ini dapat dilakukan melalui kegiatan berupa simulasi situasi darurat, berbagi pengalaman antara sopir senior dengan junior, serta diskusi rutin yang melibatkan para sopir dalam evaluasi operasional selama perjalanan. Hal tersebut penting dilakukan untuk menumbuhkan pola pikir positif saat menghadapi berbagai kendala selama perjalanan. Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan kesiapan dan ketangguhan para sopir dalam menyelesaikan masalah secara mandiri, sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan kegiatan operasional perusahaan.

3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan supaya menambahkan variabel lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Beban kerja yang seimbang penting untuk menjaga performa dan kesehatan fisik maupun mental karyawan, sehingga tidak menimbulkan kelelahan berlebihan. Lingkungan kerja yang kondusif turut mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada konsentrasi dan kualitas pekerjaan, sehingga perlu dikelola dengan baik. Kepuasan kerja mencerminkan argumen positif terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang berpengaruh terhadap komitmen dari diri karyawan. Dengan menambahkan variabel-variabel tersebut, hasil penelitian akan lebih komprehensif dan memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang turut berkontribusi terhadap kinerja.

4. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada aspek pengukuran instrumen, khususnya ditemukannya item dengan *loading factor* tinggi meskipun frekuensi jawaban responden relatif rendah. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi ambiguitas dalam pernyataan, sehingga sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban kategori rendah. Hal tersebut dapat menimbulkan jawaban responden yang bias dan memengaruhi hasil dari penelitian. Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar instrumen indikator diuji lebih lanjut melalui uji validitas isi agar pernyataan tidak menimbulkan ambiguitas interpretasi. Pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dibuat sesuai dengan definisi operasional setiap indikator dari variabel penelitian sehingga responden lebih memahami saat memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi mereka. Selain itu, uji coba (*pilot test*) perlu dilakukan pada sampel terbatas untuk memastikan bahwa setiap item dipahami secara konsisten oleh responden. Dengan langkah tersebut, diharapkan kualitas instrumen meningkat sehingga hasil penelitian mampu memberikan estimasi yang lebih reliabel dan valid. Selain itu, pada penelitian ini terdapat dua responden dalam mengisi kuesioner yang mana dapat berdampak pada hasil olah data kuesioner yang diperoleh nantinya. Saran untuk penelitian yang akan datang supaya pernyataan yang ada di dalam kuesioner dapat diisi oleh satu responden saja dengan membuat pernyataan sesuai definisi operasional indikator dan skala pengukuran yang tepat sehingga mengantisipasi respon jawaban yang bias.