

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Keselamatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Insentif, Beban Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independent (Insentif, Beban Kerja dan Keselamatan Kerja) terhadap variabel dependent (Kepuasan Kerja Karyawan) mencapai persentase sebesar 44,1%. Akan tetapi peneliti menyadari bahwa terdapat 55,9% yang bisa saja dipengaruhi oleh variabel-variabel independent lain yang dapat mempengaruhi variabel dependent. Oleh karena itu, dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan variabel yang diduga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan serta keterbatasan dari

jumlah sampel yang disesuaikan dengan kriteria-kriteria sampel dan juga metode penelitian lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### 5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran kepada Grab Yogyakarta yang diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam menilai kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Menurut hasil kuesioner pada variabel Insentif, penilaian dengan rata-rata terendah terletak pada pernyataan nomor 5 sebesar 3,16 dengan kategori sedang yaitu “saya merasa puas dengan penghasilan yang saya terima”, dapat diartikan bahwa mayoritas responden merasa bahwa perusahaan butuh memperbaiki dan meningkatkan sistem pemberian insentif. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti sistemasi insentif yang dilakukan perusahaan kurang efektif, akan tetapi sistemasi pemberiannya harus lebih meningkat dan lebih dievaluasi lagi. Oleh karena itu, sistemasi pemberian insentif melalui pihak perusahaan diharapkan ditingkatkan lagi.

Menurut hasil kuesioner pada variabel Beban Kerja, penilaian dengan rata-rata terendah terletak pada pernyataan nomor 8 yaitu sebesar 3,12 dengan kategori sedang yaitu “Saya memiliki jam kerja yang konsisten setiap harinya”, dapat diartikan dapat diartikan mayoritas responden bersikap setuju

bahwa mereka memiliki jam kerja yang konsisten setiap harinya. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti beban kerja yang diberikan perusahaan tinggi dan tidak disiplin waktu, akan tetapi perlu ditegaskan waktu-waktu bekerja bagi pengemudi Grabbike agar memiliki jam kerja yang baik demi menjaga keseimbangan kondisi baik secara mental dan fisik. Penegasan jam kerja yang konsisten dan disiplin perlu dilakukan dan harus sesuai dengan standar operasional perusahaan demi menghindari terjadinya kelelahan yang dapat berisiko besar seperti kecelakaan lalu lintas dan sebagainya.

Menurut hasil kuesioner pada variabel Keselamatan Kerja, penilaian dengan rata-rata terendah terletak pada pernyataan nomor 11 yaitu sebesar 3,27 dengan kategori sedang yaitu "Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi' yang dapat diartikan mayoritas responden setuju bahwa tingkat keamanan lingkungan kerja mereka tinggi. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti tingginya tingkat keselamatan kerja dapat menjamin tidak akan ada kecelakaan yang mungkin terjadi. Berkendara di jalan raya sudah merupakan aktivitas sehari-hari bahkan bagi masyarakat umum sekalipun, oleh karena itu, berdasarkan hasil kuesioner dari variabel keselamatan kerja dalam penelitian ini variabel keselamatan kerja tidak begitu memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun tetap diperlukan evaluasi lebih lanjut lagi tentang layanan keselamatan kerja oleh perusahaan kepada karyawannya.

Menurut hasil kuesioner pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan, penilaian dengan rata-rata terendah terletak pada pernyataan nomor 21 yaitu sebesar 3,14 dengan kategori sedang yaitu “saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini”, dapat diartikan bahwa mayoritas responden belum mencapai kepuasan dalam bekerja. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti tingkat kepuasan kerja di perusahaan menurun tetapi diperlukan evaluasi oleh perusahaan dengan selalu memperhatikan karyawannya dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan insentif kerjanya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini variabel yang digunakan hanya terdapat tiga variabel. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat memberikan pengembangan penelitian yang lebih luas lagi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain variabel insentif, beban kerja dan keselamatan kerja, seperti *knowledge environment* dan lingkungan kerja.