

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang rendah antara persaingan kerja dengan kepuasan kerja pada ojek *online* di Yogyakarta. Ojek *online* dengan persaingan kerja tinggi mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja yang diperoleh. Sebaliknya semakin rendah persaingan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh.

### **B. Saran**

#### 1. Bagi Ojek *Online* di Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ojek *online* memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, maka disarankan agar perusahaan ojek *online* lebih memperhatikan kepuasan kerja terkait dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

#### 2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan khususnya Go-jek, Grab dan Maxim diharapkan lebih memahami dan memperhatikan tingkat kepuasan kerja ojek *online*, dengan mengendalikan persaingan kerja yang terjadi seperti mengendalikan jumlah pengemudi ojek *online* yang masuk sehingga membuat karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

### 3. Bagi peneliti Selanjutnya

Sumbangan persaingan kerja bagi kepuasan kerja sebesar 7,7%, sehingga masih ada faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila tertarik meneliti tentang kepuasan kerja, dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti keterlibatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi. Selain itu, hal lain yang harus diperhatikan adalah pengawasan dalam pengisian kuesioner, pengawasan diperlukan agar responden mengisi sesuai dengan apa yang mereka rasakan, apabila pengawasan tidak dilakukan maka responden bisa saja mengisi secara asal atau responden mengisi lebih dari satu kali sehingga membuat hasil penelitian tidak sesuai dengan fakta di lapangan.