

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara persaingan kerja dengan kepuasan kerja pada wanita ojek *online* motor di Yogyakarta. Wanita ojek *online* dengan persaingan kerja tinggi memiliki ambisi yang cukup tinggi dalam mengerjakan pekerjaan yang ditunjukkan dengan sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Semakin tinggi persaingan kerja pada wanita ojek *online* motor di Yogyakarta maka kepuasan kerja akan cenderung semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah persaingan kerja pada wanita ojek *online* motor di Yogyakarta maka kepuasan kerja akan cenderung semakin rendah.

B. Saran

1. Bagi Wanita Ojek *Online* Motor di Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa wanita ojek *online* memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, maka disarankan agar perusahaan ojek *online* motor lebih memperhatikan kepuasan kerja terkait dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Bila memungkinkan, pemimpin perusahaann dapat memberikan pelayanan kepada wanita ojek *online* dengan mengadakan pelatihan-pelatihan bagi wanita ojek *online* untuk meningkatkan persaingan kerja dan kepuasan kerjanya.

2. Bagi perusahaan *Grab* dan *Go-Jek*

Bagi perusahaan diharapkan lebih memahami dan memperhatikan tingkat kepuasan kerja wanita ojek *online* motor, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui peran yang diberikan dari persaingan kerja, dan perusahaan sebaiknya mendengarkan dan memberikan solusi yang tepat untuk *driver*-nya ketika terjadi permasalahan di lapangan, sehingga membuat karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, berdedikasi, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

Sumbangan persaingan kerja bagi kepuasan kerja sebesar 6,9%, 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.