

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, *Job Insecurity*, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada *Driver* Ojek *Online* di Jakarta” yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh negatif antara kompensasi dan *turnover intention* . Artinya, semakin tinggi kompensasi maka akan semakin rendah *turnover intention*.
2. Terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dan *turnover intention* . Artinya, semakin tinggi kompensasi maka akan semakin rendah *turnover intention*.
3. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan *turnover intention* . Artinya, semakin tinggi kompensasi maka akan semakin rendah *turnover intention*.

#### 5.2 Implikasi

Dari hasil akhir penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* yang bersifat negatif. Selain itu, juga terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *turnover intention* dengan arah positif. Begitu pula, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.

Pada variabel kompensasi paling besar dipengaruhi oleh indikator gaji . Hal ini menunjukkan bahwa *driver* merasa belum puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya meningkatkan insentif yang diberikan kepada *driver* sesuai dengan tingkat kesulitan menyelesaikan pekerjaan atau orderan. Selain itu, insentif yang

diberikan berguna untuk mempertahankan *driver* dan tidak memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Variabel *job insecurity* menunjukkan hasil paling besar dipengaruhi oleh indikator kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja. Hasil ini mengatakan bahwa *driver* merasa terancam dengan terjadinya pengurangan insentif dan tetap berada di level yang sama. Dengan kecemasan yang dialami oleh *driver*, perusahaan seharusnya menetapkan upah minimal dari pekerjaan yang dilakukan. Serta membuat tingkatan level kepada *driver* dengan bonus yang membuat para *driver* untuk lebih giat bekerja.

Berdasarkan hasil yang didapat pada variabel motivasi kerja paling besar dipengaruhi oleh indikator tingkat usaha. Hasil ini menunjukkan bahwa *driver* selalu berusaha serius dan ingin bekerja lebih baik dibandingkan sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan tingkat motivasi para *driver*. Seperti pemberian bonus, diskon, dan hal lainnya.

Variabel *turnover intention* paling besar dipengaruhi oleh indikator pikiran untuk berhenti. Hasil ini berkesimpulan bahwa *driver* selalu berpikir untuk resign dan mempertimbangkan untuk keluar kerja. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya memenuhi kebutuhan para *driver*. Dengan pemenuhan kebutuhan diharapkan para *driver* tidak memikirkan tentang berhenti atau keluar dari perusahaan.

### **1.3 Saran**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi perusahaan terkait yang ingin mempertahankan mitra *driver* dan menurunkan tingkat perputaran *turnover intention* dengan cara meningkatkan insentif yang diberikan kepada *driver* untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan. Membuat tarif minimal atas kesepakatan bersama dengan melihat faktor faktor eksternal yang juga harus dipenuhi seperti waktu, biaya, dan tenaga agar mitra *driver* tidak merasa terancam akan pengurangan insentif. Hal itu juga bertujuan untuk

mempertahankan usaha giat yang diberikan oleh *driver*. Serta mengurangi tingkat pemikiran mitra *driver* untuk berhenti atau keluar dari perusahaan

## 2. Bagi Mitra *driver*

Bagi mitra *driver* diharapkan dapat meningkatkan rasa giat untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan hal ini mitra *driver* dapat memenuhi beberapa kebutuhan yang diinginkan. Adapun jika merasa ingin mengutarakan keluhan, maka dapat menghubungi komunitas terdekat untuk di rapatkan serta dapat menghubungi perusahaan melalui kontak internet yang sudah diberikan.

### 5.4 Keterbatasan Penelitian

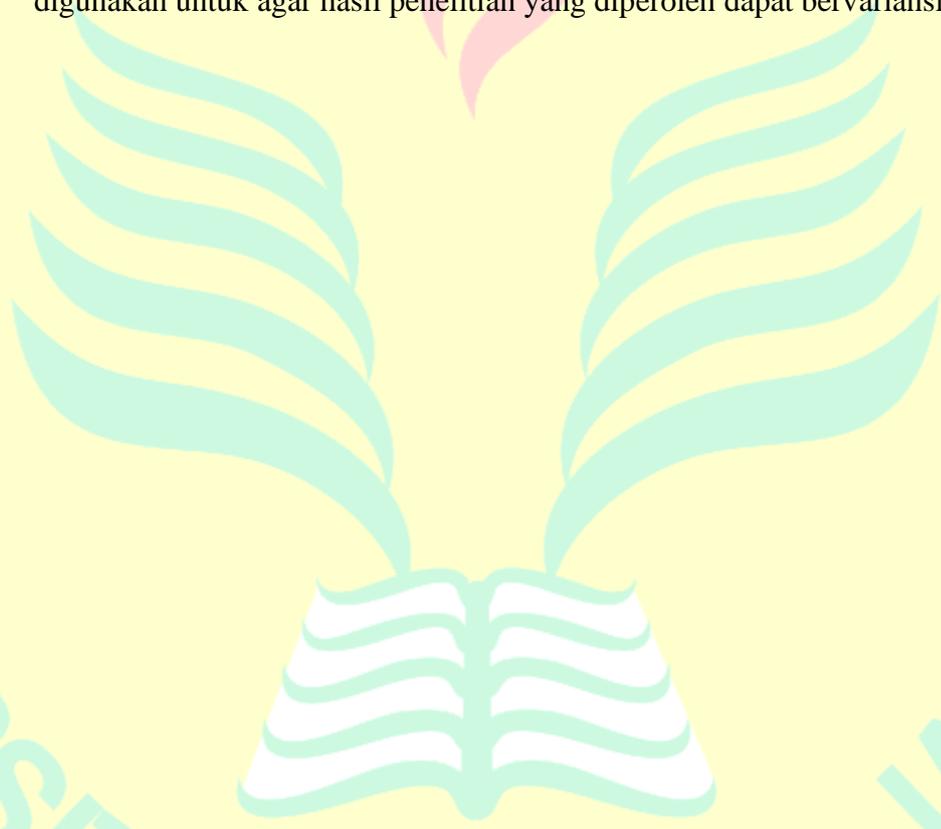
Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih belum sempurna karena masih ada beberapa keterbatasan dan kekurangan. Berikut keterbatasan dan kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Terdapat keterbatasan dalam pengumpulan data yang digunakan Peneliti yaitu kuesioner. Hal ini dikarenakan jawaban yang diberikan oleh responden tidak benar – benar menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Peneliti melakukan penghapusan terhadap beberapa jawaban responden dikarenakan terdapat jawaban *outlier* atau responden mengisi jawaban yang seragam terhadap indikator dengan mengisi pilihan 1.
3. Responden tidak teliti dalam mengisi kuesioner. Hal ini dikarenakan masih terdapat jawaban responden yang mengisi *screening* atau kriteria responden yang tidak sesuai. Oleh karena itu, peneliti melakukan penghapusan terhadap jawaban tersebut.
4. Terdapat keterbatasan waktu, tenaga serta biaya sehingga penelitian yang dilakukan kurang maksimal.
5. Hasil penelitian ini tidak dapat sepenuhnya digunakan kepada perusahaan yang bekerja di bidang yang sama dikarenakan memiliki karakteristik yang berbeda

### 5.5 Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutnya

Mengacu terhadap kesimpulan, implikasi serta keterbatasan yakni sudah dijelaskan diatas, berikut beberapa rekomendasi bagi penelitian selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian dengan topik yang serupa direkomendasikan untuk memakai variabel – variabel lainnya yang diprediksi bisa memberikan pengaruh *turnover intention* seperti budaya organisasi, beban kerja dan stres kerja.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dengan teknik analisis yang berbeda sesuai dengan karakteristik penelitian.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengganti objek penelitian yang digunakan untuk agar hasil penelitian yang diperoleh dapat bervariasi.



UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA