

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penjelasan dan hasil analisis data di atas, tentang pengaruh Pengembangan Karier (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Bekasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan kota bekasi ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,766 yang signifikan pada t_{hitung} sebesar 2,763 dengan tingkat signifikan 0,05 Jadi, pengembangan karier yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika pengembangan karier rendah maka kinerja pegawai juga rendah.
2. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Kota Bekasi ditunjukkan dengan koefisien 1,244 yang signifikan pada t_{hitung} sebesar 5,707 dengan tingkat signifikan 0,05. Jadi, dengan adanya kepuasan yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika kepuasan rendah maka kinerja pegawai juga rendah.
3. Pengembangan karier dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 20,245 (sig 0.000), nilai R^2 square adjusted 0,395 yang artinya 39,5% pengembangan karier dan kepuasan memengaruhi kinerja pegawai BPJS ketenagakerjaan cabang kota bekasi dan sisanya 61,5 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: pengalaman kerja, motivasi, dan penghargaan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Bekasi, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Bekasi: Para Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Bekasi dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini. Dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengembangan karier dan kepuasan kerja, Pegawai dapat berpartisipasi aktif dalam program-program pengembangan karier yang ditawarkan oleh perusahaan. Selain itu, Pegawai juga dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, sehingga dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, serta memastikan pengawasan yang mendukung di tempat kerja, dapat menjadi langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja pribadi dan keseluruhan organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut terkait pengaruh pengembangan karier dan kepuasan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks industri asuransi kesehatan. Peneliti selanjutnya dapat melihat variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan organisasi.

Selain itu, penelitian dapat diulang dengan jumlah sampel yang lebih besar dan variasi responden yang lebih luas untuk memastikan hasil yang lebih umum dan dapat diterapkan ke populasi lebih luas. Menggali lebih dalam dan membandingkan data antara cabang-cabang lain dari BPJS Ketenagakerjaan atau perusahaan sejenis dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif

mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja, selanjutnya yang tertarik mengadakan penelitian dengan topik yang sama, yaitu tentang pengembangan karier dan kepuasan terhadap kinerja pegawai dapat menggunakan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai, karena faktor pengembangan karier dan kepuasan memiliki pengaruh sebesar sebesar 39,4 persen sedangkan masih ada sisa 60,6 persen lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Jika di lihat pada tabel penelitian terdahulu terdapat beberapa variabel yang terbukti mempengaruhi kinerja pegawai seperti pengalaman kerja, motivasi, dan penghargaan serta variabel lain yang bisa digunakan sebagai referensi peneliti berikutnya.