

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Peneliti telah melakukan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan dari segi pembahasan dan pengelolaan data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan DKI. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap program pemberdayaan karyawan yang mereka miliki. Perusahaan perlu memastikan bahwa program pemberdayaan yang mereka miliki benar-benar efektif dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan DKI. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting untuk dilakukan. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
3. Pemberdayaan dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan DKI. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi. Pemberdayaan yang baik akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Sementara itu, pelatihan yang baik akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka akan merasa lebih mampu dan percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika

ditinjau dari konteks manajemen sumber daya manusia, hal tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan dan pelatihan merupakan dua hal yang penting untuk meningkatkan kepuasan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian pemberdayaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta. Pertama, pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap program pemberdayaan karyawan yang mereka miliki. Perusahaan perlu memastikan bahwa program pemberdayaan yang mereka miliki benar-benar efektif dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan. Kedua, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal itu menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting untuk dilakukan. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Maka dari itu perusahaan harus tetap mempertahankan tingkat efektivitas dan efisiennya program pelatihan yang diadakan kepada karyawan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta.

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pemberdayaan dan pelatihan, ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian yang dilakukan. Meskipun demikian, penelitian ini membuktikan bahwa pemberdayaan dan pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja berdasarkan rata-rata skor hitung yang telah diuraikan pada bagian bab sebelumnya, memiliki indikator tertinggi yaitu pengawasan (*supervision*). Untuk itu perlu adanya pengawasan (*supervision*) yang mana selain mengawasi pekerjaan karyawan, pengawasan yang sudah baik diterapkan oleh atasan dapat membantu karyawan yang sedang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan. Kemudian pada variabel pemberdayaan

berdasarkan rata-rata skor hitung yang telah diuraikan, memiliki indikator tertinggi yaitu percaya diri (*confident*). Oleh karena itu, atasan harus mampu menumbuhkan rasa kepercayaan diri karyawan melalui pemberian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan sesuai bidang kerja kepada karyawan. Selanjutnya, pada variabel pelatihan berdasarkan rata-rata skor hitung yang telah diuraikan, memiliki indikator tertinggi yaitu tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan yang sarannya telah ditetapkan dengan jelas dan tercapai dengan semestinya akan membawa keberhasilan bagi tujuan diadakannya program pelatihan. Program pelatihan yang tujuannya tercapai tentu akan membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan atau jabatannya saat ini. Selain itu, karyawan membuat karyawan menjadi lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti mendapatkan beberapa kesulitan atau keterbatasan. Hal tersebut peneliti yakini mengingat masih banyaknya kekurangan yang disajikan dalam penelitian ini, yaitu diantaranya:

1. Peneliti memilih dua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan dan pelatihan.
2. Daerah cakupan dalam penelitian ini sempit yang mana hanya dilakukan di Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta. Sementara masih banyak Perusahaan sektor asuransi lainnya di Indonesia.
3. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan atau digeneralisasikan kepada perusahaan asuransi lain yang memiliki karakteristik berbeda dengan karakteristik yang ada pada objek pada penelitian ini