

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Menurut riset pada bagian yang lalu, yang telah dianalisis menggunakan prinsip serta ide yang relevan, maka dalam kajian yang berjudul “PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG KEMARITIMAN DAN INVESTASI REPUBLIK INDONESIA”, penulis menarik beberapa kesimpulan yaitu :

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa tidak semua variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi Republik Indonesia.

1. Variabel Work–Life Balance menunjukkan arah pengaruh yang positif terhadap kinerja, namun tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dianggap penting oleh pegawai, namun dalam konteks penelitian ini, Work–Life Balance belum menjadi faktor dominan yang benar-benar mendorong peningkatan kinerja secara langsung.
2. Hal serupa juga terjadi pada variabel Pengembangan Karir, yang juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Meskipun para pegawai mengakui pentingnya pengembangan karir sebagai bentuk dukungan terhadap kemajuan profesional mereka, pengaruhnya belum terasa secara nyata dalam mendorong produktivitas atau performa kerja secara langsung. Hal ini mungkin disebabkan oleh keterbatasan sistem pengembangan karir atau adanya faktor lain yang lebih berperan dalam memengaruhi kinerja.
3. Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tingkat kepuasan yang tinggi terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti fasilitas, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja, memberikan dampak nyata terhadap peningkatan motivasi dan hasil kerja pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mendukung performa pegawai di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Indonesia Republik Indonesia.

Dengan demikian, fokus penguatan dalam aspek Kepuasan Kerja sangat penting dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Di sisi lain, Work–Life Balance dan Pengembangan Karir tetap perlu diperhatikan dan ditingkatkan efektivitasnya agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal dalam mendukung produktivitas pegawai.

## B. Saran

Mengacu pada temuan riset di bab sebelumnya yang didukung oleh teori-teori relevan serta analisis data statistik, oleh karena itu, dapat terlihat :

1. Work–Life Balance ( $X_1$ ) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Indonesia Republik Indonesia. Meskipun arah hubungan yang terbentuk bersifat positif, hasil analisis menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum mampu memberikan kontribusi nyata dalam mendorong peningkatan performa pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor tersebut, dalam konteks penelitian ini, belum menjadi penentu utama terhadap kinerja.
2. Pengembangan Karir ( $X_2$ ) juga belum memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini mencerminkan bahwa meskipun pegawai menganggap penting adanya peluang pengembangan karir, namun program atau kebijakan yang ada belum cukup kuat untuk memberikan dorongan langsung terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, pengembangan karir belum sepenuhnya terintegrasi dengan kebutuhan peningkatan performa kerja secara konkret.
3. Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ketika pegawai merasa puas terhadap kondisi dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, maka hal tersebut berdampak langsung pada peningkatan

motivasi, produktivitas, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin besar pula kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja pegawai.

