

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* dan *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan dengan inovatif kerja sebagai variabel intervening pada BPJS Kesehatan Cabang Jambi. Penelitian ini dianalisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)*, berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel produktivitas karyawan yang terdiri dari empat dimensi yaitu target tercapai, efisiensi waktu, kualitas kerja dan perilaku kerja secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori tinggi. Variabel *workplace happiness* yang terdiri dari empat dimensi yaitu lingkungan kerja positif, hubungan antarpersonal, pengakuan dan penghargaan serta kesehatan fisik dan mental secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori sangat tinggi. Variabel *employee engagement* yang terdiri dari empat dimensi yaitu presensi karyawan, inisiatif karyawan, partisipasi karyawan dan komitmen karyawan secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori tinggi. Kemudian variabel inovatif kerja yang terdiri dari empat dimensi yaitu solusi kreatif, keingintahuan, kemampuan adaptasi dan pengambilan risiko secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori tinggi.
2. *Workplace happiness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada BPJS kesehatan cabang Jambi. *Workplace happiness* yang tinggi tidak selalu meningkatkan produktivitas karena kenyamanan berlebih dapat mengurangi dorongan untuk berprestasi. Karyawan yang terlalu bahagia cenderung masuk zona nyaman, kehilangan semangat kompetitif, dan kurang termotivasi mencapai target. Selain itu, fokus berlebihan pada kebahagiaan dapat mengalihkan perhatian dari tujuan organisasi dan standar kinerja yang seharusnya. Sehingga maupun dilakukan secara sangat tinggi, *workplace happiness* belum mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada BPJS kesehatan cabang Jambi. *Employee engagement* dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat *employee engagement* memberikan kontribusi yang bermakna dan dampak yang nyata terhadap tingkat produktivitas karyawan yang dihasilkan.
4. Inovatif kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada BPJS kesehatan cabang Jambi. Inovatif kerja meningkatkan produktivitas karyawan karena menciptakan metode kerja yang lebih efisien dan efektif. Dengan berinovatif, karyawan dapat mengoptimalkan proses kerja, menghemat waktu, dan menghasilkan output yang lebih baik. Hal ini mendorong peningkatan kinerja dan efisiensi dalam pencapaian tujuan instansi. Maka dapat diartikan bahwa inovatif kerja memberikan kontribusi secara statistik terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
5. *Workplace happiness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovatif kerja pada BPJS kesehatan cabang Jambi. *Workplace happiness* mendorong inovatif kerja karena karyawan yang bahagia memiliki pikiran lebih terbuka, kreativitas tinggi, dan motivasi kuat untuk mengembangkan ide-ide baru. Karyawan juga lebih berani mengambil risiko dan berkolaborasi, yang merupakan elemen penting dalam menciptakan inovatif. Maka dapat diartikan bahwa *workplace happiness* yang dirasakan karyawan memberikan pengaruh yang nyata terhadap inovatif kerja yang dihasilkan.
6. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovatif kerja pada BPJS kesehatan cabang Jambi. Karyawan yang terikat secara emosional dengan pekerjaannya atau *engaged* cenderung lebih termotivasi untuk berinovatif karena memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap instansi. Hal ini mendorong karyawan aktif mencari solusi kreatif, berani mengambil risiko untuk ide baru, dan lebih antusias dalam mengembangkan cara kerja yang lebih efektif. Maka dapat diartikan bahwa *employee engagement* memberikan dampak terhadap kemampuan karyawan dalam menciptakan inovatif kerja.

7. *Workplace happiness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui inovatif kerja pada BPJS kesehatan cabang Jambi. *Workplace happiness* membuat karyawan lebih berani mengeksplorasi ide baru dan mencoba pendekatan berbeda dalam menyelesaikan masalah. Ketika karyawan merasa aman dan dihargai, karyawan lebih aktif berbagi ide dan berkolaborasi, menciptakan inovatif yang meningkatkan efisiensi kerja. Inovatif yang dihasilkan dari kondisi kerja yang positif ini secara langsung meningkatkan produktivitas melalui perbaikan proses dan metode kerja yang lebih efektif. Keberhasilan dari inovatif tersebut kemudian menciptakan siklus positif yang terus mendorong peningkatan kebahagiaan, inovatif kerja, dan produktivitas karyawan. *Workplace happiness* belum dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara langsung, tetapi jika *workplace happiness* dapat memberikan pengaruh terhadap inovatif kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas karyawan. Maka dapat diartikan bahwa pengaruh *workplace happiness* terhadap produktivitas karyawan terjadi secara tidak langsung, dimana *workplace happiness* terlebih dahulu mempengaruhi inovatif kerja yang kemudian berdampak pada produktivitas karyawan.
8. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui inovatif kerja pada BPJS kesehatan cabang Jambi. Karyawan yang *engaged* merasa terhubung, sehingga terdorong untuk mencari cara kerja yang lebih baik dan efisien. Keinginan ini memicu inovatif dalam pekerjaan mereka, menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif. Inovatif kerja ini secara langsung meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Maka dapat diartikan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan terjadi secara tidak langsung, dimana *employee engagement* terlebih dahulu mempengaruhi inovatif kerja yang kemudian berdampak pada produktivitas karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan aspek produktivitas karyawan, untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan BPJS kesehatan cabang Jambi yang sudah tinggi, disarankan untuk terus menjaga budaya kerja positif, memberikan apresiasi atas kinerja baik, dan fokus pada pengembangan area yang sedikit lebih rendah seperti fokus penyelesaian pekerjaan dan profesionalisme melalui pelatihan atau program peningkatan kesadaran.
2. Berdasarkan aspek *workplace happiness*, meskipun sudah sangat tinggi, beberapa area dapat ditingkatkan. Instansi sebaiknya mempertahankan program pengakuan dan penghargaan yang konsisten dan transparan. Selain itu, perlu adanya upaya untuk lebih mengoptimalkan fasilitas kesehatan yang ada dan mempertimbangkan penambahan program dukungan kesehatan mental bagi karyawan. Budaya yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu terus didorong melalui berbagai cara, seperti fleksibilitas kerja dan promosi kegiatan diluar jam kerja
3. Berdasarkan aspek *employee engagement*, secara keseluruhan karyawan BPJS kesehatan cabang Jambi menunjukkan tingkat keterikatan yang tinggi. Namun, untuk lebih meningkatkan *employee engagement*, terutama pada dimensi inisiatif karyawan dan partisipasi karyawan yang berada pada kategori tinggi, instansi dapat mempertimbangkan program-program yang mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam memberikan ide dan terlibat dalam kegiatan di luar tugas utama. Memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan dan memfasilitasi partisipasi dalam berbagai kegiatan dapat semakin memperkuat rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap instansi.
4. Berdasarkan aspek inovatif kerja, instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan upaya dalam memberikan ruang untuk ide-ide inovatif serta mendorong karyawan untuk terus mengembangkan kemampuan *problem solving*. Selain itu, mencari umpan balik dan mengikuti perkembangan

informasi instansi perlu dijaga. Untuk dimensi kemampuan adaptasi dan pengambilan risiko yang juga tinggi, penting untuk terus memfasilitasi karyawan dalam menghadapi perubahan sistem kerja dan memberikan dukungan saat mencoba metode kerja baru. Dengan mempertahankan dan memperkuat aspek-aspek inovatif kerja ini, diharapkan BPJS Kesehatan Cabang Jambi dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja secara keseluruhan.

5. Untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lainnya. Penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas variabel dan menggunakan metode lainnya untuk mengukur produktivitas yang lebih spesifik melalui indikator lain.