BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan serta hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesa yang diterima, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur dengan layout kantor terbuka terdiri atas faktor motivasi kerja, iklim organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasional.
2. Hasil konstribusi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur dengan layout kantor terbuka tersebut antara lain yang *pertama*, faktor motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai dengan layout kantor terbuka yang memiliki nilai parameter sebesar 0.13 (nilai t sebesar 3.32 lebih tinggi dari 1.98) serta menunjukkan sebesar 64% hubungan faktor tersebut dimoderasi layout kantor terbuka sisanya 36% dimoderasi oleh faktor yang lain. Artinya, semakin efektif layout kantor terbuka maka semakin kuat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Sebaliknya semakin tidak efektifnya layout kantor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terbuka maka semakin lemah hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. *Kedua,* faktor iklim organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja para pegawai dengan layout kantor terbuka yang memiliki nilai parameter sebesar 0.12 (nilai t sebesar 2.33 lebih tinggi dari 1.98). serta menunjukkan sebesar 55% hubungan faktor tersebut dimoderasi layout kantor terbuka sisanya 45% dimoderasi oleh faktor yang lain. Artinya, semakin efektif layout kantor terbuka maka semakin kuat hubungan antara iklim organisasi dan produktivitas kerja. Sebaliknya semakin tidak efektifnya layout kantor terbuka maka semakin lemah hubungan antara iklim organisasi dan produktivitas kerja. *Ketiga,* faktor budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai dengan layout kantor terbuka yang memiliki nilai parameter sebesar 0.16 (nilai t sebesar 3.42 lebih tinggi dari 1.98) serta menunjukkan sebesar 66% hubungan faktor tersebut dimoderasi layout kantor terbuka sisanya 34% dimoderasi oleh faktor yang lain. Artinya, semakin efektif layout kantor terbuka maka semakin kuat hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja. Sebaliknya semakin tidak efektifnya layout kantor terbuka maka semakin lemah hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja. *Keempat,* faktor komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai dengan layout kantor terbuka yang memiliki nilai parameter sebesar 0.12 (nilai t sebesar 3.20 lebih tinggi dari 1.98) serta menunjukkan sebesar 77% hubungan faktor tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimoderasi layout kantor terbuka sisanya 23% dimoderasi oleh faktor yang lain. Artinya, semakin efektif layout kantor terbuka maka semakin kuat hubungan antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja. Sebaliknya semakin tidak efektifnya layout kantor terbuka maka semakin lemah hubungan antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja.

B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil-hasil dalam penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan, agar dapat dijadikan ide dan masukan bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, maka perluasan yang disarankan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Merubah ataupun menambah variabel independen atau faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dengan layout kantor terbuka. Variabel atau faktor yang disarankan seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, etika kerja, etos kerja, lingkungan kerja, pengawasan dan lain sebagainya.
2. Pihak manajemen Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur perlu lebih menguatkan lagi dalam mengembangkan kelembagaannya dengan cara meningkatkan motivasi, budaya, iklim serta komitmen organisasi lewat penerapan layout kantor terbuka secara efektif dan efisien. Dikarenakan konstribusi faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawai di instansi ini rata-rata diatas 50%.
3. Penelitian perlu dilakukan tidak hanya pada BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur tetapi juga pada kantor BPJS Kesehatan lainnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang juga menerapkan kantor konsep terbuka. Selain itu, juga bisa dilakukan pada organisasi publik lainnya yang menerapkan konsep terbuka. Karena perbedaan budaya, sistem pengelolahan administrasi dan sistem manajemen sumber daya manusia tentunya akan mengakibatkan hasil yang berbeda pula.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian tentu peneliti juga memiliki keterbatasan dalam menyelesaikan penelitian ini, dikarenakan beberapa hal. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Dikarenakan keterbatasan waktu penelitian serta tenaga, peneliti hanya menguji lima konstruk variabel independen yang mempengaruhi produktivitas kerja terutama dengan dimoderasi layout kantor konsep terbuka. Pengujian konstruk tersebut juga menggunakan *first order konstruk* satu variabel, belum bisa menggunakan *first order konstruk* dua variabel.
2. Dalam melakukan analisis *Moderated Structural Equation Modeling* (MSEM) juga hanya melakukan modifikasi model *structural* pada setiap hipotesis yang diujikan pada penelitian ini. Karena keterbatasan jumlah sampel penelitian, tenaga serta waktu penelitian, peneliti belum bisa melakukan estimasi model secara keseluruhan atau situmulan. Dikarenakan persyaratan dalam melakukan estimasi model secara kompleks, jumlah sampel yang diperlukan diatas 150.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id