

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karyawan non medis di Rumah Sakit X Surabaya berjenis kelamin perempuan dengan rentang usia antara 26–35 tahun. Dari segi masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun, sedangkan dari sisi pendidikan, mayoritas karyawan telah menempuh pendidikan hingga tingkat Strata 1 (S1).
2. Faktor organisasi meliputi teladan pimpinan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman, keadilan, balas jasa, dan ketegasan pimpinan. Teladan pimpinan termasuk dalam kategori baik. Pengawasan melekat termasuk dalam kategori baik. Sanksi dan Hukuman termasuk ke dalam kategori baik. Keadilan termasuk dalam kategori baik. Balas jasa termasuk dalam kategori kurang dan yang terakhir ketegasan pimpinan termasuk kategori baik di Rumah Sakit X Surabaya.
3. Faktor lingkungan meliputi hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan karyawan non medis terhadap disiplin kerja di Rumah Sakit X Surabaya termasuk kedalam kategori sangat baik.
4. Hasil analisis uji regresi ordinal berganda diketahui bahwa faktor individu motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan non medis di Rumah

Sakit X Surabaya. sedangkan tujuan dan kemampuan tidak terdapat pengaruh terhadap disiplin kerja.

5. Hasil analisis uji regresi ordinal berganda diketahui bahwa faktor organisasi teladan pimpinan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman, keadilan, dan ketegasan pimpinan tidak ada pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan non medis di Rumah Sakit X Surabaya. sedangkan, balas jasa ada pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan non medis di Rumah Sakit X Surabaya.
6. Hasil analisis uji regresi ordinal berganda diketahui bahwa faktor lingkungan yaitu hubungan kemanusiaan tidak ada pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan non medis di Rumah Sakit X Surabaya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini adalah saran yang mampu diberikan oleh peneliti antara lain:

1. Perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi secara adil, seperti gaji, tunjangan, insentif, bonus, cuti, serta peluang promosi dan mutasi, agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, penegakan disiplin kerja juga penting dengan pemberian sanksi bagi pelanggaran, sehingga terbentuk kedisiplinan yang baik dan berdampak positif pada kinerja karyawan.
2. Disarankan untuk bagian manajemen Rumah Sakit X Surabaya agar lebih meningkatkan rencana strategi kedisiplinan kerja dari tiap pegawai dalam hal ini pegawai non medis dalam bentuk motivasi yang dapat meningkatkan minat dari karyawan non medis untuk bisa meningkatkan disiplin kerjanya serta organisasi

memberikan kebijakan tertentu kepada perawat terkait peningkatan SDM seperti pendidikan dan pelatihan disiplin kerja

3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan penggunaan metode yang berbeda dalam meneliti faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan dengan disiplin kerja. Selain itu, juga dapat dilakukan untuk meneliti variabel lain. Dengan demikian, diharapkan rekomendasi ini dapat menjadi solusi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai non medis sehingga mampu mendukung stabilitas tenaga kesehatan serta kualitas layanan rumah sakit.