

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil yang ada pada pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan responden dari penelitian ini yaitu pegawai BLUD non PNS di UPT Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur :

1. Faktor internal yang meliputi Motivasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja. Dimana motivasi karyawan BLUD non PNS di UPT RSMM Jawa Timur terbanyak yaitu karyawan dengan kategori persepsi motivasi yang cukup baik, Kepuasan kerja karyawan BLUD non PNS di UPT RSMM Jawa Timur terbanyak yaitu karyawan dengan kategori persepsi kepuasan kerja yang cukup baik, dan Semangat kerja karyawan BLUD non PNS di UPT RSMM Jawa Timur terbanyak yaitu karyawan dengan kategori persepsi semangat kerja yang cukup baik
2. Faktor ekstrinsik yang meliputi kepemimpinan dan lingkungan kerja menggambarkan bahwa kepemimpinan pada karyawan BLUD non PNS di UPT RSMM Jawa Timur terbanyak yaitu karyawan dengan kategori persepsi kepemimpinan yang cukup baik dan lingkungan kerja karyawan BLUD non PNS di UPT RSMM Jawa Timur terbanyak yaitu karyawan dengan kategori persepsi lingkungan kerja yang cukup baik
3. Variabel disiplin kerja karyawan BLUD non PNS di UPT RSMM Jawa Timur terbanyak yaitu karyawan dengan kategori disiplin

4. Pada penelitian ini motivasi mempengaruhi disiplin kerja, kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja, semangat kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja, kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja. Dari kelima faktor diatas yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan BLUD non PNS RSMM Jawa Timur yaitu variabel motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, maka Penulis ingin menyampaikan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi Rumah Sakit

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi mempengaruhi disiplin kerja, dalam penelitian ini banyak karyawan yang kurang termotivasi dalam mendapat pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja atas prestasi kerja yang dicapai. Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi, pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaannya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja. Dalam penelitian ini banyak karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan pada pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja, dalam penelitian ini banyak karyawan yang tidak

setuju pada pernyataan Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan. oleh karena itu gaya kepemimpinan yang cocok untuk UPT RSMM Jawa Timur yaitu gaya kepemimpinan birokratis dimana perilaku pemimpin ditandai dengan keketatan pelaksanaan prosedur yang berlaku bagi pemimpin dan anak buahnya, agar pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan dapat dilaksanakan sehingga menimbulkan efek jera bagi karyawan yang melanggar peraturan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja, Pada penelitian ini beberapa tidak setuju dengan pernyataan para karyawan mendapat perlakuan secara adil oleh karena itu pemimpin dapat menegakkan keadilan dengan cara membuat desain jenjang karir yang jelas serta skema gaji dan bonus (materi atau non materi) yang baik untuk mereka terima, jika berprestasi dan tentunya juga yang tidak melupakan pemberian hukuman terhadap siapa saja yang bersalah. Sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan di UPT RSMM Jawa Timur.

2. Bagi Peneliti Lain

Dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel karakteristik dan variabel tindakan indisipliner yang diberikan.