

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Faktor – Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan di Instalasi Laboratorium Sentral unit Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik karyawan di Instalasi Laboratorium Sentral RSUD Dr. Soetomo Surabaya tahun 2018 sebagian besar berumur 46 – 55 tahun, berjenis kelamin perempuan sebanyak 71 karyawan, sedangkan Pendidikan paling banyak di dominasi Diploma III sebanyak 53 karyawan, sedangkan setau karyawan di dominasi oleh sebagian besar karyawan PNS sebanyak 54 karyawan, dan masa kerja yang lebih banyak 11 – 35 tahun.
2. Faktor yang dipengaruhi kedisiplinan berdasarkan (tujuan dan kemampuan) dari karyawan BLUD hasil jawaban kuesioner 12% menjawab setuju, yang menjawab sangat setuju 5%, sedangkan yang menjawab kuesioner tidak setuju 3%. Karyawan PNS yang menjawab setuju sebanyak 47%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 19%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 13%
3. Faktor yang dipengaruhi kedisiplinan berdasarkan (teladan pimpinan) dari dari karyawan BLUD hasil jawaban kuesioner 14% menjawab setuju, yang menjawab sangat setuju 2%, sedangkan yang menjawab kuesioner tidak setuju 4%. Karyawan PNS yang menjawab setuju sebanyak 55%, yang

menjawab sangat setuju sebanyak 8%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 17%, yang menjawab sangat tidak setuju 1%.

4. Faktor yang dipengaruhi kedisiplinan berdasarkan (balas jasa) dari dari karyawan BLUD hasil jawaban kuesioner 9% menjawab setuju, yang menjawab sangat setuju 3%, sedangkan yang menjawab kuesioner tidak setuju 7%. Karyawan PNS yang menjawab setuju sebanya 37%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 30%, sedangkan 1% menjawab sangat tidak setuju.
5. Faktor yang dipengaruhi kedisiplinan berdasarkan (keadilan) dari karyawan BLUD hasil jawaban kuesioner 13% menjawab setuju, yang menjawab sangat setuju 1%, sedangkan yang menjawab kuesioner tidak setuju 2%, sedangkan tersisa yang menjawab sangat tidak setuju 4%. Karyawan PNS yang menjawab setuju sebanya 54%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 5%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6%, dan tersisa yang menjawab sangat tidak setuju 15%.
6. Faktor yang dipengaruhi kedisiplinan berdasarkan (waskat) dari karyawan BLUD hasil jawaban kuesioner 14% menjawab setuju, yang menjawab sangat setuju 4%, sedangkan yang menjawab kuesioner tidak setuju 4%. Karyawan PNS yang menjawab setuju sebanya 55%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 18%, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1%.
7. Faktor yang dipengaruhi kedisiplinan berdasarkan (sanksi hukuman) dari karyawan BLUD hasil jawaban kuesioner 8% menjawab setuju, yang menjawab sangat setuju 1%, sedangkan yang menjawab kuesioner tidak setuju 10%, sedangkann yang menjawab sangat tidak setuju 1%. Karyawan PNS yang

menjawab setuju sebanyak 31%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 5%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 41%, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3%.

8. Faktor yang dipengaruhi kedisiplinan berdasarkan (ketegasan) dari karyawan BLUD hasil jawaban kuesioner 14% menjawab setuju, yang menjawab sangat setuju 1%, sedangkan yang menjawab kuesioner tidak setuju 5%. Karyawan PNS yang menjawab setuju sebanyak 55%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 4%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 19%, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1%.
9. Faktor yang dipengaruhi kedisiplinan berdasarkan (hubungan kemanusiaan) dari karyawan BLUD hasil jawaban kuesioner 10% menjawab setuju, yang menjawab sangat setuju 3%, sedangkan yang menjawab kuesioner tidak setuju 7%. Karyawan PNS yang menjawab setuju sebanyak 40%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 11%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 30%.

6.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian saran yang dapat di berikan oleh peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dilakukan peneguran untuk kepada karyawan yang tidak disiplin dan pemberian hukuman ke pada karyawan yang melanggar indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan rumah sakit dengan asas adil dengan tidak ada ketercualian
2. Dilakukan peningkatan hubungan kemanusiaan agar tidak ada perselisihan paham antara karyawan dan dapat melakukan gathering antara karyawan

Instalasi Laboratorium Sentral Unit Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya, kenapa dilakukan Gathering? karena dapat mendapatkan kekompakan antara karyawan, dan untuk membentuk kebersamaan (*team work*).

3. Meningkatkan hubungan komunikasi yang sefektif agar tidak ada kesalah pahaman dalam peneguran yang telah dilakukan untuk memperbaiki kedisiplan karyawan serta dapat tercapai semua tujuan, visi dan misi institusi atau rumah sakit tersebut, serta untuk mempererat