

## **BAB 6**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

1. Karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian menunjukkan karyawan yang bekerja di unit non medis rumah sakit wiyung sejahtera dominan berumur 31-40 tahun, selanjutnya karakteristik berdasarkan jenis kelamin dominan berjenis kelamin perempuan, karakteristik berdasarkan masa kerja paling dominan kisaran 1-5 tahun dan tingkat pendidikan karyawan non medis yang paling banyak bekerja di rumah sakit wiyung sejahtera adalah karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir S1
2. Faktor individu, tujuan dan kemampuan tidak menjadi penyebab perilaku tidak disiplin karyawan unit non medis rumah sakit wiyung sejahtera, mayoritas karyawan menyatakan keterampilan sudah sesuai dengan pekerjaan.
3. Faktor organisasi, faktor yang menjadi penyebab perilaku tidak disiplin dalam bekerja karyawan non medis berdasarkan konsep pareto 80/20 adalah faktor teladan pimpinan, waskat, keadilan, balas jasa, sanksi hukuman kemudian faktor ketegasan tidak menjadi penyebab perilaku disiplin kerja karyawan, faktor yang menjadi perhatian khusus dengan nilai skor terendah adalah faktor waskat dan teladan pimpinan.

4. Faktor lingkungan, hubungan kemanusiaan tidak menjadi penyebab perilaku tidak disiplin karyawan non medis di rumah sakit wiyung sejahtera mayoritas karyawan menyatakan hubungan antar rekan kerja sudah harmonis.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan peneliti menyarankan :

1. Saran Untuk Rumah Sakit
  - a. Pimpinan harus memberikan dorongan motivasi kerja kepada karyawan agar semangat dalam bekerja. Tidak hanya memberi motivasi pimpinan juga harus memberikan reward. Dalam hal ini reward yang diberikan tidak harus tentang uang melainkan dapat juga berupa pujian atau penghargaan bagi karyawan yang berdisiplin baik.
  - b. Meningkatkan pengawasan kepada karyawan secara rutin minimal 1 bulan 2x dikarenakan peningkatan pengawasan adalah salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan dan juga memelihara kedisiplinan.
  - c. Pembuatan kebijakan mengenai pemberian gaji guna meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan sekaligus meningkatkan produktivitas kerjanya.
  - d. Membuat kebijakan mengenai pemberian sanksi hukuman bagi karyawan yang sering datang terlambat, sanksi hukuman tidak terlalu ringan atau terlalu berat, hendaknya cukup wajar untuk setiap tindakan yang indisipliner supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

## 2. Saran Bagi Peneliti Lain

- a. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah ruang lingkup penelitian tidak hanya karyawan non medis saja melainkan karyawan medis harus dijadikan sebagai objek penelitian.
- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambah fokus kedisiplinan bukan hanya kedisiplinan perilaku sering terlambat melainkan kedisiplinan terhadap tanggung jawab pekerjaan.