

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Non-PNS di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Responden pada penelitian ini merupakan pegawai BLUD Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur dengan total sampel sebanyak 61 orang dimana persentase responden 52% berjenis kelamin perempuan, 93% berusia 18-45 tahun, dan 72% merupakan tenaga non-kesehatan (manajerial).
- b. Disiplin kerja yang dilakukan pegawai BLUD Non-PNS di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur dalam kategori disiplin dengan nilai 67% dengan indikator taat terhadap aturan perusahaan merupakan indikator terendah sebesar 42%.
- c. Kinerja pegawai yang dilakukan pegawai BLUD Non-PNS di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur dalam kategori sangat baik dengan nilai sebesar 18% menjadikan indikator target merupakan indikator terendah.
- d. Tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Non-PNS di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur.

6.2 Saran

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan perbaikan dan inovasi dalam melakukan penelitian selanjutnya. Adapun saran yang dapat diberikan:

a. Bagi Rumah Sakit

1. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tingkat disiplin kerja pegawai BLUD Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur sudah dalam kategori disiplin namun perlu adanya peningkatan terutama pada taat terhadap aturan perusahaan yang masih rendah semisal mensosialisasikan secara rutin dalam jangka waktu tertentu terkait tata tertib organisasi yang berlaku beserta sanksi yang akan diterima apabila pegawai melakukan pelanggaran kepada seluruh pegawai di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur.
2. Pada kategori kinerja indikator target menjadi indikator dengan nilai terendah maka pihak rumah sakit perlu membuat aturan secara tertulis tentang bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku beserta sanksi yang dikenakan pada tiap ruangan.
3. Pegawai pun diharapkan dapat lebih terbuka dengan atasan dan pihak manajemen jika merasa kurang sesuai dengan seharusnya didapatkan atau diperlakukan kurang adil dan pihak manajemen bisa

mengevaluasi serta memperbaiki kesalahannya demi tujuan organisasi yang akan dicapai.

b. Bagi Peneliti Lain

1. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan didapatkan bahwa tidak adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD Non-PNS di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur maka untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam terkait faktor lain selain disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
2. Adanya keterbatasan dalam penelitian ini maka perlu dilakukan perbaikan dan inovasi, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel serupa atau dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti mengkaji variabel *turnover*, komitmen organisasi, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, ataupun variabel lainnya.