

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment*, terhadap disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan rumah sakit Permata Kuningan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan diterapkan, semakin tepat pemberian *reward*, dan semakin adil pemberlakuan *punishment*, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan rumah sakit Permata Kuningan. Artinya semakin baik, efektif, dan sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi dan baik pula disiplin kerja karyawan.
3. *Reward* pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan rumah sakit Permata Kuningan. Artinya semakin tepat, adil, dan memotivasi bentuk *reward* yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan.
4. *Punishment* pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan rumah sakit Permata Kuningan. Artinya semakin tegas, adil, dan konsisten hukuman yang diberikan atas dasar pelanggaran, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan.

5.2 Saran

1. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu

membantu Rumah Sakit Permata Kuningan. Untuk mengetahui faktor yang bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan, di antaranya:

- a) Untuk meningkatkan kemampuan gaya kepemimpinan pada poin ke-6 dari angket kuesioner di Rumah Sakit Permata Kuningan. Berdasarkan skor rendah dari indikator yaitu “Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran,” beberapa langkah dapat dipertimbangkan. Pertama, rumah sakit dapat mengembangkan kemampuan mediasi dan komunikasi pimpinan, khususnya dalam membuka ruang dialog dengan karyawan. Menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dalam komunikasi dua arah dengan atasan masih perlu ditingkatkan, mendorong partisipasi karyawan melalui forum diskusi rutin, baik antar departemen maupun lintas jabatan, yang memungkinkan setiap individu menyampaikan ide, kritik, maupun saran. Dengan menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan partisipatif, maka kepercayaan dan keterlibatan karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan secara keseluruhan Rumah Sakit Permata Kuningan.
- b) Bagi Rumah Sakit Permata Kuningan sebaiknya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan pekerjaan. Berdasarkan skor rendah untuk meningkatkan *reward* pada poin ke-10 dari angket kuesioner Rumah Sakit Permata Kuningan dari indikator terkait yaitu setiap karyawan rumah sakit Permata Kuningan yang bekerja di sini diberikan “pelatihan” yang memenuhi kebutuhan upaya pengembangan karir karyawan. Maka dari itu peneliti menyarankan agar pelatihan karyawan perlu diperkuat seperti melakukan survei, evaluasi kinerja dan pengaruh disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan.
- c) Untuk meningkatkan penerapan *punishment* sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan, perlu diperhatikan hasil angket kuesioner, khususnya pada poin ke-1 yang menunjukkan skor rendah pada indikator “teguran lisan kepada karyawan” terutama yang sering terlambat. Hal ini

menunjukkan bahwa penegakan kedisiplinan melalui pemberian teguran lisan belum berjalan secara konsisten dengan optimal. Keterlambatan dalam memberikan teguran dapat menyebabkan karyawan tidak merasakan ada konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan, sehingga berpotensi menurunkan kedisiplinan kerja secara umum. Oleh karena itu, peneliti menyarankan rumah sakit meningkatkan konsistensi dalam pemberian teguran lisan khususnya kepada karyawan melakukan pelanggaran seperti keterlambatan, melatih pimpinan atau supervisor agar dapat menegur dengan tegas namun tetap profesional dan membangun, dan mendokumentasikan teguran secara sistematis, agar setiap pelanggaran tercatat dan dapat ditindaklanjuti secara adil jika pelanggaran serupa terulang. Dengan penerapan *punishment* yang konsisten dan adil, diharapkan karyawan akan lebih sadar terhadap aturan yang berlaku dan termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di Rumah Sakit Permata Kuningan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini selanjutnya bisa mengatasi kesulitan dalam menyebarkan kuesioner dengan cara yang lebih mudah, seperti melakukan observasi/survei langsung ke rumah sakit sesuai jadwal yang sudah disepakati atau menggunakan survei *online* lewat *Google Form*. Dan untuk disarankan agar melakukan penelitian dengan lebih baik, semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor kedisiplinan kerja.