

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan oleh instansi maka akan semakin meningkatkan komitmen kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja pada instansi, maka akan semakin meningkatkan komitmen kerja karyawan.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja pada instansi, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan.
5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Artinya, semakin kuat motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan komitmen kerja karyawan.
6. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja. Artinya, disiplin kerja dapat berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan komitmen kerja meskipun tanpa melalui variabel mediasi.
7. Motivasi kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja. Artinya, lingkungan kerja

dapat lebih meningkatkan komitmen kerja karyawan apabila dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran bagi UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung untuk pimpinan instansi sebagai penerapan hasil penelitian serta bagi akademisi agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan. Sehingga visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Adapun poin yang dapat dijadikan masukan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket untuk variabel disiplin kerja sebagian besar karyawan UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung memiliki penilaian rendah terhadap indikator ketaatan pada peraturan kerja dan kehadiran. Untuk itu, instansi diharapkan dalam melakukan penegakan peraturan harus dilakukan dengan konsisten. Hal ini mencakup tidak hanya menetapkan aturan, tetapi juga menerapkan konsekuensi yang adil dan konsisten ketika aturan dilanggar. Selain itu, pemantauan terus-menerus terhadap ketaatan pada peraturan kerja dan kehadiran juga penting dilakukan. Pemantauan ini harus disertai dengan umpan balik yang jelas kepada karyawan, sehingga mereka dapat memahami di mana mereka berada dan bagaimana mereka dapat meningkatkan.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket untuk variabel lingkungan kerja sebagian besar karyawan UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung memiliki penilaian rendah terhadap indikator hubungan dengan rekan kerja dan suasana

kerja. Untuk itu, instansi diharapkan untuk memfasilitasi pelatihan keterampilan komunikasi efektif kepada semua karyawan. Sehingga, dapat membantu dalam membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan menciptakan suasana kerja yang lebih positif.

- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket untuk variabel motivasi kerja sebagian besar karyawan UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung memiliki penilaian rendah terhadap indikator peluang untuk maju dan pekerjaan yang menantang. Untuk itu, diharapkan instansi mampu memberikan pelatihan yang jelas dan terstruktur. Dan melakukan rotasi pekerjaan secara berkala untuk memberikan variasi dalam tugas dan tanggung jawab. Sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat.

## 2. Bagi akademisi

- a. Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang lebih spesifik.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.
- c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi untuk skala yang lebih besar, baik dari sisi sampel maupun jenis instansi atau perusahaannya.