

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara *Reward* dan *Punishment* dengan Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru sebagian besar sudah sesuai berdasarkan hasil penelitian sebesar 69%. Artinya *reward* yang diberikan sudah sesuai harapan karyawan/karyawati tenaga kesehatan.
2. *Punishment* di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru sebagian besar sudah diterapkan berdasarkan hasil penelitian sebesar 88%. Artinya *punishment* yang diterapkan sudah sesuai dan membuat efek jera terhadap karyawan/karyawati tenaga kesehatan yang melanggar aturan.
3. Hampir seluruh karyawan/karyawati tenaga kesehatan Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru memiliki disiplin kerja yang tinggi sebesar 86%. Artinya disiplin kerja karyawan/karyawati tenaga kesehatan sudah sangat baik.
4. Adanya hubungan *reward* yang signifikan dengan disiplin kerja tenaga kesehatan pada nilai sig $0,000 < 0,05$.

5. Adanya hubungan *punishment* yang signifikan dengan disiplin kerja tenaga kesehatan pada nilai sig $0,023 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hal tersebut hasil penelitian, kesimpulan, implikasi dan keterbatasan yang peneliti berikan saran :

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Jika ingin melakukan penelitian dengan topik yang serupa, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan tujuan yang spesifik dan fokus pada area yang ingin diteliti. Selain itu, dianjurkan untuk memperdalam penelitian mengenai indikator dari setiap variabel agar lebih rinci.
 - b. Gunakan kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif untuk memperoleh data yang lebih komprehensif. Survei kuantitatif dapat memberikan data statistik yang kuat, sedangkan wawancara kualitatif dapat memberikan wawasan mendalam tentang persepsi dan pengalaman tenaga kesehatan.
 - c. Jelajahi berbagai jenis *reward* (moneter, non-moneter, pengakuan, peluang pelatihan) dan *punishment* (peringatan, sanksi administratif) untuk mengetahui mana yang paling efektif dalam meningkatkan disiplin kerja.
 - d. Lakukan studi longitudinal untuk melihat efek jangka panjang dari *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja. Ini akan membantu

memahami apakah efeknya bertahan seiring waktu atau hanya bersifat sementara.

- e. Diharapkan dapat menginvestigasi faktor-faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, selain *reward* dan *punishment* seperti umur, jenis kelamin, status kepegawaian, pendidikan, lama kerja bahkan beban kerja, kepemimpinan, maupun pemantauan kerja.
2. Bagi Institusi Pendidikan Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit diharapkan sebagai bahan perkuliahan yang membahas terkait tenaga kerja rumah sakit pada mata kuliah Sumber Daya Manusia maupun Evaluasi Kinerja Rumah Sakit.
 3. Bagi Instansi Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru sebagai tempat penelitian :
 - a. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara *reward* dan disiplin kerja, diharapkan Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru dapat meningkatkan pemberian *reward* kepada karyawan tenaga kesehatan. Ini dapat dilakukan dengan merumuskan kebijakan dan keputusan yang mengatur pemberian *reward*, seperti penghargaan "Karyawan/Karyawati Terbaik" berdasarkan kedisiplinan dan kinerja, sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.
 - b. Berdasarkan temuan bahwa *punishment* berhubungan dengan disiplin kerja, diharapkan Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru

dapat meningkatkan penerapan kebijakan *punishment* bagi karyawan tenaga kesehatan yang tidak mematuhi aturan. Hal ini bertujuan untuk memastikan konsistensi dalam penerapan aturan di semua bidang, sehingga tidak ada rasa tidak adil di antara karyawan/karyawati dalam bidang masing-masing..

- c. Sebagai prospek kerja bagi program studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit untuk mengurangi tekanan beban kerja tenaga kesehatan