

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Runtutan alur pembahasan kemudian menemui beberapa temuan yang mana akan dinyatakan dalam data berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai thitung variabel Motivasi kerja (X1) sebesar (5,093) > $t_{tabel} = 1,66571$ dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Variabel motivasi kerja ini terkait dengan bagaimana pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya. Hasil penelitian yang konsisten dengan hipotesis ini menunjukkan bahwa motivasi pekerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja dalam pekerjaan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai thitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar (2,166) > $t_{tabel} = 1,66571$ dengan nilai signifikansi = $0,032 < 0,05$. Variabel disiplin kerja ini terkait dengan bagaimana karyawan mentaati peraturan yang berlaku pada RSUD. Hasil penelitian yang konsisten dengan hipotesis ini menunjukkan bahwa disiplin pekerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja dalam pekerjaan.
3. Variabel Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai thitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar (2,144) > $t_{tabel} = 1,66571$ dengan nilai signifikansi = $0,034 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja ini terkait dengan bagaimana keamanan pada lingkungan kerja (RSU). Hasil penelitian yang konsisten dengan hipotesis ini menunjukkan bahwa Lingkungan

kerja pekerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja dalam pekerjaan.

5.2 Saran

Beberapa temuan data yang kemudian mungkin bisa dijadikan sebuah evaluasi bagi semua pihak yang terkait terangkum dalam berikut:

1. Bagi Institusi Perusahaan

Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi masukan atau bahan pertimbangan perusahaan dalam upayanya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan; hal ini penting karena hanya melalui kinerja karyawan yang tinggi visi, maksud, dan tujuan organisasi dapat diwujudkan. Beberapa rekomendasi, antara lain sebagai berikut, dapat dibuat oleh penulis berdasarkan temuan penelitian ini:

- a. Mengacu pada unsur motivasi, untuk meningkatkan kinerja mereka bagi perusahaan, motivasi karyawan harus dibangkitkan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan lebih banyak kemungkinan bagi karyawan untuk menerima pelatihan, memajukan posisinya, dan diakui atas prestasinya. Untuk mendorong kreativitas karyawan dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan yang ditetapkan sebelumnya, bisnis harus membiarkan pekerja menentukan cara menyelesaikan tugas mereka dalam parameter yang ditetapkan.
- b. Mengacu pada unsur motivasi disiplin kerja, Disiplin di rumah sakit harus diterapkan secara lebih konsisten dan adil kepada semua anggota staf, termasuk manajemen. Efisiensi yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan

merupakan salah satu manfaat dari penerapan etos kerja yang ketat. Perusahaan harus mempertimbangkan besaran gaji, bonus, dan dukungan lain yang diberikan kepada karyawan karena beberapa alasan, antara lain sebagai berikut: (1) karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan; (2) karyawan menginginkan perusahaan memberikan gaji yang lebih baik; dan (3) karyawan menginginkan perusahaan memberikan manfaat yang lebih baik. diberikan kepada pekerja karena dari upah inilah keluarga pekerja dapat bertahan hidup.

- c. Mengacu pada unsur motivasi lingkungan kerja, Pencahayaan yang lebih baik dan pengaturan ergonomis di tempat kerja akan membantu pekerja bekerja secara maksimal. Karena jumlah karyawan terus bertambah dari tahun ke tahun tanpa diimbangi dengan pengembangan ruang kantor, bisnis juga harus memprioritaskan kesejahteraan pekerjanya dalam hal ini. Peningkatan produktivitas adalah akibat langsung dari lingkungan kerja yang positif yang mendorong individu untuk melakukan yang terbaik..
- d. Mengacu pada unsur kinerja karyawan, Penting untuk menghargai otonomi karyawan dengan memberi mereka penghargaan berdasarkan bukti yang menunjukkan bahwa mereka berusaha dan bersedia menggunakan keterampilan mereka sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Kualitas pekerjaan mereka dipertaruhkan, jadi bisnis harus berinvestasi dalam pelatihan dan

pendidikan untuk staf mereka. Jika diyakini bahwa kinerja staf rumah sakit telah menurun, pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan moral dan, pada gilirannya, produktivitas. Menurut Simamora (2006:276), pelatihan berguna karena membantu pekerja yang saat ini berkinerja di bawah standar untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dengan membekali mereka dengan kemampuan yang diperlukan. Kesadaran pekerja, kualitas tanggung jawab, dan kemampuan mengikuti dinamika hubungan kerja, semuanya diprediksi meningkat berkat pelatihan ini. Pekerja yang termotivasi akan berkinerja lebih baik karena mereka akan memiliki dorongan dan kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan akan menghargai pekerjaan mereka lebih tinggi. Output karyawan akan meningkat seiring dengan kemampuannya.

2. Bagi akademisi

Diharapkan bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai dasar untuk studi masa depan menyelidiki efek dari faktor-faktor termasuk motivasi karyawan, disiplin kerja, dan kualitas lingkungan fisik dan sosial pada produktivitas di tempat kerja.