BAB V
SIMPULAN

5.1. Simpulan

Kesimpulan penelitian ini disusun berdasarkan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil analisis data yang telah dilakukan memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka tingkat disiplin kerja juga akan meningkat. Motivasi menjadi faktor internal yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan mematuhi aturan yang berlaku.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki perilaku kerja yang lebih tertib dan patuh terhadap aturan organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik mendukung terciptanya suasana kerja yang tertib dan produktif.

4. Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, sehingga peningkatan ketiga variabel tersebut secara bersamaan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

5.2. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada instansi atau sektor lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, sehingga masih terdapat variabel lain yang berpotensi mempengaruhi disiplin kerja namun tidak diteliti.
3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang berdasarkan persepsi responden, sehingga terdapat kemungkinan adanya subjektivitas dalam jawaban yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
4. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada 109 orang, sehingga hasil penelitian berpotensi berbeda apabila menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan lebih beragam.

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Praktis

1. Manajemen RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun perlu memperkuat motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan, antara lain melalui pemberian penghargaan atas capaian kerja, pengakuan terhadap kontribusi pegawai, serta pembukaan kesempatan pengembangan diri dan peningkatan jenjang karier. Penguatan motivasi tersebut diperlukan karena dorongan dari dalam diri pegawai terbukti berperan dalam membentuk kepatuhan terhadap ketentuan kerja.
2. Kepuasan kerja perlu menjadi prioritas utama pembenahan karena memberikan pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja. Upaya yang dapat ditempuh meliputi penerapan kebijakan kepegawaian yang adil, pemberian kompensasi yang sepadan dengan beban kerja, kejelasan sistem promosi, serta pemeliharaan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai.
3. Lingkungan kerja non fisik perlu dibenahi melalui penataan pembagian tugas yang jelas antarunit, penyusunan prosedur kerja yang mudah dipahami, penguatan keteladanan pimpinan dalam menaati peraturan, serta pembinaan kerja sama dan budaya kerja yang menjunjung ketertiban. Pembenahan pada aspek hubungan kerja tersebut akan menumbuhkan kedisiplinan yang berasal dari kesadaran pegawai, bukan semata dari pengawasan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, sehingga memperkuat pandangan bahwa faktor internal individu berperan penting dalam membentuk perilaku kerja. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan & Nugrohoseno (2022) serta Rahmani et al. (2021).
2. Temuan mengenai kepuasan kerja sebagai variabel dengan pengaruh terbesar terhadap disiplin kerja memperkaya kajian hubungan antara sikap terhadap pekerjaan dan perilaku disiplin dalam organisasi, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan. Temuan ini sejalan dengan Arafat et al. (2025) serta Winarsih & Fariz (2021).
3. Penelitian ini memperluas kajian lingkungan kerja dengan menunjukkan bahwa aspek non fisik, yaitu kejelasan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, dan budaya organisasi, berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hasil ini menegaskan bahwa faktor situasional yang bersifat relasional turut membentuk perilaku pegawai, sebagaimana ditunjukkan Anggraini (2022) dan Iqbal & Harahap (2022).