

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh penghargaan terhadap kedisiplinan kerja perawat berbasis *skinner theory* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan kepada perawat secara positif mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja mereka. Perawat yang menerima penghargaan cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hasil ini mendukung teori Skinner yang menekankan pentingnya penguatan positif dalam membentuk perilaku yang diinginkan.
2. Ada pengaruh koordinasi kerja terhadap kedisiplinan kerja perawat berbasis *skinner theory* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang berpartisipasi dalam tim yang memiliki tingkat koordinasi kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi. Koordinasi yang efektif dalam tim mencakup komunikasi yang baik, kolaborasi yang harmonis, dan pengelolaan tugas yang efisien. Dalam konteks penelitian ini, hasil ini menegaskan pentingnya koordinasi kerja yang baik dalam mempengaruhi kedisiplinan kerja perawat.
3. Ada pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan kerja perawat berbasis *skinner theory* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Dari hasil analisis

data, dapat disimpulkan bahwa penerapan punishment secara negatif mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja perawat. Perawat yang mengalami hukuman atau sanksi cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih rendah. Hal ini mendukung teori *Skinner* yang menekankan peran stimulus negatif dalam membentuk perilaku. Punishment dapat diartikan sebagai penerimaan terhadap hukuman/ganjaran yang di berikan oleh atasan kepada yang bersangkutan.

B. Saran

1. Bagi Responden

Meskipun disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena secara umum sudah cukup baik, ada ruang untuk peningkatan khususnya dalam hal perawat agar mereka lebih patuh terhadap jam kerja dan aturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, dengan tujuan menciptakan tingkat disiplin kerja yang optimal.

2. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Manajemen dapat mengimplementasikan sistem penghargaan yang mengakui dan mendorong perawat yang menunjukkan kedisiplinan yang baik, menjaga koordinasi yang efisien antar tim perawat, serta menerapkan sistem hukuman yang adil dan transparan. Pelatihan tentang teori Skinner dan pelatihan tentang manajemen keperawatan juga dapat membantu perawat memahami konsep ini dan meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya kedisiplinan. Evaluasi berkala,

supervisi secara aktif keruangan atau unit untuk melihat permasalahan yang ada di setiap unit. partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan juga dapat menjadi langkah-langkah penting dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja. Dengan langkah-langkah ini, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan dan meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit.

3. Bagi Instansi Pendidikan

Kami berharap bahwa institusi pendidikan akan dapat memanfaatkan temuan dari penelitian ini sebagai masukan yang berharga dalam merancang metode pembelajaran yang dapat meningkatkan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Temuan ini dapat pula menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan bermanfaat bagi pembaca serta peneliti di masa mendatang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam upaya untuk menggali lebih dalam, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertajam fokus penelitian dan mengembangkan studi yang lebih spesifik tentang pengaruh jam kerja dan regulasi kerja terhadap tingkat disiplin kerja petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan relevan bagi praktisi dan akademisi di bidang ini.