

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah Keluarga Besar Rumah Sakit Al Islam Amanah, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Koperasi Konsumen Syariah Keluarga Besar Rumah Sakit Al Islam Amanah berdasarkan tanggapan responden berada pada kriteria Baik.
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah Keluarga Besar Rumah Sakit Al Islam Amanah berdasarkan tanggapan responden berada pada kriteria Baik.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara singnifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Syariah Keluarga Besar Rumah Sakit Al Islam Amanah.
4. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk, ketepatan waktu istirahat, ketepatan berakhir jam kerja, surat izin/perizinan, adanya peraturan dan pedoman kerja, dan pemberitahuan pelanggaran.

## 5.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah Keluarga Besar Rumah Sakit Al Islam Amanah, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh berbagai pihak terkait.

### 1. Aspek Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bahwa disiplin kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja.
- 2) Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang lebih beragam dan berpotensi berpengaruh terhadap kinerja seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja atau lingkungan kerja.

### 2. Aspek Praktis

- 1) Bagi pihak manajemen Koperasi Konsumen Syariah Keluarga Besar Rumah Sakit Al Islam Amanah, meskipun disiplin kerja tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, penerapan kedisiplinan tetap perlu dijaga sebagai bagian dari budaya organisasi yang baik. Manajemen disarankan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan disiplin, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, sistem penghargaan dan sanksi yang adil, gaya

kepemimpinan yang suportif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

- 2) Bagi karyawan Koperasi Konsumen Syariah Keluarga Besar Rumah Sakit Al Islam Amanah, hasil penelitian ini bukan berarti kedisiplinan dapat diabaikan. Disiplin kerja tetap menjadi wujud profesionalisme, tanggung jawab, dan integritas dalam bekerja. Kedisiplinan yang konsisten akan menciptakan suasana kerja yang tertib, serta membentuk perilaku kerja yang teratur dan terukur.



**IKOPIN**  
**University**