

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini secara empiris menindaklanjuti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tejakusuma dan Tanujaya (2001), dengan sampel yang berbeda. Berdasarkan data yang telah dianalisis dengan sampel karyawan non medis R.S Mata Cicendo Bandung, diperoleh hasil bahwa hipotesis 1 dan hipotesis 2 tidak dapat diterima. Sedangkan hipotesis 3 dan hipotesis 4 diterima, hasil itu menyatakan bahwa kebijakan 5 hari kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas, kebijakan 5 hari kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil uji dalam penelitian ini, hipotesis 1 dan hipotesis 2 tidak dapat diterima. Analisis hubungan dan pengaruh menunjukkan bahwa kebijakan 5 hari kerja tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan juga tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian ini peneliti beranggapan bahwa hubungan dan pengaruh kebijakan 5 hari kerja terhadap disiplin kerja mungkin dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan bahwa sebanyak 60 responden (100%) menyatakan memilih (setuju) dengan diterapkannya 5 hari kerja di R.S Mata Cicendo. Hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap penerapan kebijakan 5 hari kerja ini. Diterapkannya kebijakan 5 hari kerja ini merupakan langkah yang tepat karena terbukti bahwa karyawan lebih memilih 5 hari kerja dibandingkan dengan 6 hari kerja. Dengan demikian, penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa karyawan lebih setuju terhadap kebijakan 5 hari kerja.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa implikasi yang kiranya dapat menjadi sumber informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan R.S Mata Cicendo Bandung. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tejakusuma dan Tanujaya (2001), membuktikan bahwa karyawan lebih setuju kebijakan 5 hari kerja dibandingkan dengan kebijakan 6 hari kerja. Penelitian yang dilakukan Tejakusuma dan Tanujaya (2001), membuktikan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh kebijakan 5 hari kerja terhadap disiplin kerja dan produktivitas. Penelitian ini mendukung hipotesis penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh kebijakan 5 hari kerja terhadap produktivitas karyawan. Itu berarti kebijakan 5 hari kerja efektif untuk diterapkan RS Mata Cicendo untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Namun, penelitian ini tidak mendukung hipotesis penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh kebijakan 5 hari kerja terhadap disiplin kerja. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa kebijakan 5 hari kerja tidak memiliki hubungan dengan disiplin kerja, kebijakan 5 hari kerja ini pun tidak memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja. Meskipun demikian, pihak perusahaan tetap perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, walaupun sebenarnya disiplin kerja karyawan di R.S Mata Cicendo Bandung sudah baik. Dan juga pihak perusahaan harus tetap menerapkan kebijakan 5 hari kerja ini, karena walaupun tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, namun kebijakan 5 hari kerja ini memiliki beberapa manfaat.

Kebijakan 5 hari kerja memiliki beberapa manfaat seperti :

1. Prestasi dan produktivitas meningkat karena jam kerja seharusnya lebih panjang.
2. Pengurangan kemangkiran karena waktu untuk menyelesaikan masalah pribadi lebih banyak.
3. Memungkinkan penggunaan peralatan kantor secara efisien.
4. Biaya lebih rendah untuk makan siang dan transportasi (Dubrin; dalam Hendrayana, 1999).

Peneliti memiliki beberapa saran untuk perusahaan:

1. Pertama, agar R.S Mata Cicendo tetap menerapkan kebijakan 5 hari kerja karena seperti telah diuraikan sebelumnya, kebijakan 5 hari memiliki berbagai manfaat untuk karyawan maupun perusahaan.
2. Kedua, R.S Mata Cicendo harus tetap mempertahankan tingkat disiplin karyawannya yang sudah baik, bahkan jika memungkinkan pihak R.S Mata Cicendo harus meningkatkan disiplin kerja karyawannya agar lebih maju lagi.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran Untuk Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan non medis saja, sehingga sulit untuk menentukan *ouput* yang digunakan untuk mencari rasio produktivitas.
2. Kedua, banyak item variabel yang harus dihapus agar memenuhi syarat lulus uji reliabilitas.
3. Ketiga, walaupun dapat diterima namun variabel persepsi dan produktivitas diberi predikat buruk menurut hasil reliabilitasnya.
4. Keempat, penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar memperoleh hasil yang lebih layak lagi diperlukan penelitian yang sejenis untuk mendukung penelitian sebelumnya.

Untuk penelitian selanjutnya peneliti memiliki beberapa saran yaitu:

1. pertama, pada penelitian selanjutnya disarankan memakai instrumen persepsi dan produktivitas dengan menggunakan instrumen yang pernah digunakan peneliti lain dengan tingkat reliabilitas di atas 0,7.
2. Kedua, untuk untuk penelitian mendatang perlu memperluas variabel penelitian misalnya menguji hubungan dan pengaruh kebijakan 5 hari kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja dan produktivitas.