

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya sampai pada temuan berikut setelah menganalisis dan membahas dampak lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan digital terhadap kinerja staf pendukung rumah sakit:

1. **Lingkungan kerja (X1)** berdampak secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai penunjang RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.
2. **Disiplin kerja (X2)** berdampak secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai penunjang RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.
3. **Digital leadership (X3)** berdampak secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai penunjang RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan *digital leadership* berdampak secara simultan, dan signifikan terhadap kinerja pegawai penunjang RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.
5. Disiplin kerja tidak berdampak dominan pada kinerja pekerja penunjang RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran membangun yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai penunjang RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya, yaitu:

1. Memprioritaskan dan menciptakan kondisi lingkungan kerja baik fisik dan non fisik yang mendukung pelaksanaan tugas.

Melakukan peningkatan fasilitas lingkungan kerja fisik yang ergonomis, aman, bersih, dan tertata baik serta tersedianya alat kerja yang dapat mendukung pegawai penunjang bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu juga membangun budaya kerja kondusif tidak hanya berdampak pada aspek pekerjaan langsung tetapi juga pada kesejahteraan mental dan emosional pegawai. Pegawai yang merasa dihargai, didukung, dan bekerja dalam suasana yang harmonis cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih baik, dan komitmen yang lebih tinggi. Dan melakukan evaluasi berkala indeks kepuasan pegawai terhadap suasana kerja sehingga dampak terhadap kinerja dapat dioptimalkan

2. Memperkuat implementasi kebijakan disiplin kerja

Tingkatkan disiplin kerja dengan membuat program penguatan disiplin seperti absensi digital, jadwal shift dan monitoring pelaksanaannya. Selain Standar Prosedur Operasional (SPO) perlu diperbarui secara berkala dan disosialisasikan secara terus-menerus. Selanjutnya kombinasi *reward and punishment* akan memperkuat kedisiplinan pegawai.

3. Penguatan kompetensi dan kapabilitas *digital leadership* di tingkat manajerial

Lakukan pelatihan manajerial digital dan integrasi platform digital dalam operasional, sehingga mendorong inovasi digital seperti sistem monitoring digital, aplikasi layanan internal dan platform komunikasi tim.

4. Mengintegrasikan ketiga faktor dalam strategi pengembangan

Lakukan strategi manajerial dalam meningkatkan kinerja pegawai penunjang yang bersifat komprehensif, mencakup penciptaan lingkungan kerja yang

kondusif, pembinaan disiplin kerja yang berkelanjutan, serta penguatan kompetensi kepemimpinan digital di tingkat manajerial.

5. Evaluasi dan Monitoring Secara Berkala

Lakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap efektivitas kebijakan dan program yang diterapkan. Gunakan umpan balik dari pegawai penunjang untuk menilai dampak perubahan dan lakukan penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua faktor berkontribusi secara optimal terhadap peningkatan kinerja.

