BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut.

1. *Job Insecurity* (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat kontrak di RSUD Haji Medan. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan perawat kontrak maka kinerja karyawan semakin rendah.
2. *Emotional Exhaustion* (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat kontrak di RSUD Haji Medan. Semakin tinggi tingkat *emotional exhaustion* yang dirasakan perawat kontrak maka kinerja karyawan semakin rendah.
3. *Job Insecurity* (X_1) dan *Emotional Exhaustion* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat kontrak di RSUD Haji Medan. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,9% menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk cukup kuat, dengan demikian *Job Insecurity* (X_1) dan *Emotional Exhaustion* (X_2) bersamaan dapat meningkatkan Kinerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Haji Medan:

- a. Berdasarkan variabel *Job Insecurity* (X_1), indikator dengan nilai paling tinggi adalah tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi. Perawat kontrak merasa khawatir jika kontrak kerja mereka tidak diperpanjang. Saran yang dapat penulis berikan kepada pihak RSUD Haji Medan adalah memberikan jaminan kepada karyawan kontrak yang telah memiliki masa kerja tertentu dan telah mencapai prestasi kerja sesuai dengan ketentuan rumah sakit untuk mendapatkan kepastian pengangkatan menjadi perawat tetap.
- b. Berdasarkan variabel *Emotional Exhaustion* (X_2), indikator dengan nilai paling tinggi adalah stres karena peran. Perawat kontrak merasa stres untuk memenuhi tuntutan peran ganda di keluarga dan pekerjaan. Saran yang dapat penulis berikan kepada pihak RSUD Haji Medan adalah menyediakan program kesehatan mental, konseling, atau pelatihan (*workshop*) mengenai manajemen waktu bagi perawat yang memiliki tuntutan peran ganda serta membuat sistem *shift* kerja yang fleksibel sehingga perawat dapat mengubah *shift*nya ketika mereka sedang menghadapi permasalahan di rumah.
- c. Berdasarkan variabel Kinerja (Y), indikator dengan nilai terendah adalah kuantitas. Perawat kontrak kesulitan menangani banyak tugas dan pasien. Saran yang dapat penulis berikan kepada pihak RSUD Haji Medan adalah melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja yang diberikan kepada

perawat kontrak dan memastikan bahwa jumlah perawat yang tersedia memadai untuk menangani jumlah pasien yang ada.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- a. Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja perawat sesuai dengan objek dan kebutuhan penelitian. Beberapa variabel yang dapat dikembangkan selain variabel ini adalah lingkungan kerja, kesejahteraan psikologis, komitmen organisasi, *work life balance*, kecerdasan emosional, dan lainnya.
- b. Apabila peneliti selanjutnya berminat untuk melakukan penelitian pada objek yang sama yaitu RSUD Haji Medan, diharapkan untuk menambahkan indikator lainnya apabila menggunakan variabel yang sama pada penelitian ini.