

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah dinyatakan bahwa variabel konflik peran ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $-0,522 > 0,361$  dan signifikansi 0,603 yang berarti signifikansi untuk menilai kinerja karena  $> 5\%$  ( $0,603 > 0,05$ ).
2. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di RSUD Sultan Sulaiman. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,832 > 0,361$  dan signifikansi 0,000 yang berarti signifikansi untuk menilai kinerja karena  $< 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ).
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di RSUD Sultan Sulaiman. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,282 > 0,361$  dan signifikansi 0,025 yang berarti signifikansi untuk menilai kinerja karena  $< 5\%$  ( $0,025 < 0,05$ ).
4. Variabel konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pada RSUD Sultan Sulaiman. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan Uji F dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,052 > 2,73$ ) dan signifikansi penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

## 5.2 Saran

Saran yang disampaikan dari keseluruhan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan kinerja perawat harus memperhatikan konflik peran ganda yang dialami oleh perawat, yaitu perawat harus mampu bersikap profesional dengan tidak mencampuradukkan permasalahan yang ada di keluarga dengan permasalahan yang ada di tempat kerja, , kemudian meninjau tentang kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap perawat dan selanjutnya untuk memberikan motivasi (baik secara finansial maupun non-finansial) sehingga dengan adanya motivasi yang diberikan kepada perawat tersebut akan meningkatkan kinerja setiap perawat yang bekerja di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah.
2. Penelitian ini masih bersifat umum, karena masih ada faktor-faktor lain diluar penelitian ini yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja. Maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti pemberian kompensasi, lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir untuk diteliti pada masa yang akan datang.