

Pengaruh Job Insecurity dan Emotional Exhaustion terhadap Kinerja Perawat RSU Tangerang

Muhamad Guruh¹, N Lilis Suryani², Iman Syatoto³, Darmadi⁴

Universitas Pamulang, Indonesia
didarma889@gmail.com

Submitted: 11th July 2025 | **Edited:** 29th September 2025 | **Issued:** 01st October 2025

Cited on: Guruh, M., Suryani, N. L., Syatoto, I., & Darmadi, D. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Emotional Exhaustion terhadap Kinerja Perawat RSU Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1565-1573.

ABSTRACT

The increasing demand for high-quality healthcare services has made the performance of nurses a critical component in achieving organizational effectiveness, particularly in public hospitals. However, contract nurses often face psychological pressures that can affect their work performance. This study was conducted to investigate the influence of job insecurity and emotional exhaustion on the performance of contract nurses at RSU Tangerang, addressing a pressing issue in human resource management in the healthcare sector. Using a quantitative approach with an associative research design, data were collected from 150 contract nurses, selected from a population of 240 using the Slovin formula. The data were obtained through closed-ended questionnaires distributed via WhatsApp, using a Likert scale for measurement. Analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS 25. The findings reveal that both job insecurity and emotional exhaustion negatively affect nurse performance. Job insecurity leads to reduced motivation and a sense of uncertainty, while emotional exhaustion diminishes energy and professional engagement. These results imply that improving employment stability and providing emotional support are essential strategies for hospital management to enhance nurse performance. Future policy and managerial decisions should consider these psychological aspects to maintain service quality and workforce sustainability.

Keywords: Job Insecurity, Emotional Exhaustion, Nurse Performance, Contract Nurses, Healthcare Management

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi serta dalam pengambilan keputusan strategis (Sunari & Mulyanti, 2022). Oleh karena itu, kualitas dan kinerja SDM sangat penting untuk diperhatikan, terutama dalam organisasi pelayanan publik seperti rumah sakit, di mana keberhasilan pelayanan sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalisme tenaga kesehatannya.

Rumah Sakit Umum Tangerang sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan milik Pemerintah Provinsi Banten memiliki visi menjadi rumah sakit terdepan dalam memberikan pelayanan yang bermutu. Untuk mewujudkan visi tersebut, rumah sakit terus berupaya meningkatkan kinerja tenaga kesehatannya, terutama perawat yang berperan langsung dalam pemberian asuhan kepada pasien. Kinerja perawat menjadi indikator utama dalam penilaian mutu layanan rumah sakit karena perawat berinteraksi

langsung dan berkelanjutan dengan pasien selama proses perawatan berlangsung (Aprilia, 2017).

Namun, dalam realitasnya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait kinerja perawat, khususnya pada perawat kontrak. Berdasarkan pra survei yang dilakukan terhadap 30 perawat kontrak di RSUD Tangerang, ditemukan bahwa sebagian besar dari mereka masih membutuhkan pengawasan dalam menjalankan tugas medis yang seharusnya dapat dilakukan secara mandiri. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan pada indikator kinerja berupa kemandirian. Selain itu, sebagian besar perawat kontrak juga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan banyak tugas atau menangani sejumlah pasien, yang mengindikasikan permasalahan pada aspek kuantitas pekerjaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi rendahnya kinerja perawat kontrak adalah job insecurity atau ketidakamanan kerja. Job insecurity merupakan persepsi individu terhadap ketidakpastian akan keberlangsungan pekerjaan di masa depan. Penelitian Sanny & Kristanty (2012) menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak. Hal ini diperkuat oleh hasil pra survei yang menunjukkan bahwa 53,3% perawat kontrak merasa cemas akan kehilangan pekerjaan karena status kepegawaian mereka yang tidak tetap, dan 63,3% merasa tidak memiliki kendali dalam mempertahankan pekerjaannya.

Selain job insecurity, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah emotional exhaustion atau kelelahan emosional. Emotional exhaustion terjadi ketika seseorang merasa kewalahan secara emosional akibat tekanan pekerjaan yang tinggi secara terus-menerus. Berdasarkan hasil pra survei, 66,7% perawat merasa terbebani oleh banyaknya tugas serta tekanan dari keluarga pasien yang selalu menuntut prioritas. Selain itu, 63,3% perawat mengaku kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berpotensi meningkatkan kelelahan emosional.

Penelitian sebelumnya oleh Lestari & Budiono (2019) menyatakan bahwa emotional exhaustion memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Namun, terdapat hasil penelitian lain yang berbeda, seperti yang dilakukan oleh Simanjuntak, Sadalia, dan Nazaruddin (2019), yang menyatakan bahwa kelelahan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya gap penelitian yang masih perlu ditelusuri lebih lanjut, terutama dalam konteks perawat kontrak di rumah sakit pemerintah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penting dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh job insecurity dan emotional exhaustion terhadap kinerja perawat kontrak, khususnya di RSUD Tangerang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja perawat, serta menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan peningkatan kesejahteraan dan stabilitas kerja bagi perawat kontrak.

LANDASAN TEORI

Job Insecurity

Job insecurity merupakan kondisi psikologis individu yang ditandai oleh perasaan tidak aman, cemas, dan khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa depan. Perasaan ini umumnya muncul akibat status kepegawaian yang tidak tetap, sistem kontrak, atau perubahan organisasi yang tidak menentu. Menurut De Witte et al. (2018), job insecurity mengacu pada ketidakpastian subjektif yang dirasakan karyawan terhadap keberlanjutan pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalami job insecurity cenderung

memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dan menunjukkan penurunan kinerja serta loyalitas terhadap organisasi (Saragih & Widodo, 2020). Selain itu, penelitian oleh Wibowo dan Pratama (2022) juga menunjukkan bahwa job insecurity dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, khususnya pada pekerja kontrak atau outsourcing. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil guna mengurangi dampak buruk dari job insecurity terhadap kinerja karyawan.

Emotional Exhaustion

Emotional exhaustion adalah kondisi kelelahan emosional yang ditandai dengan perasaan lelah secara psikologis akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. Kondisi ini merupakan komponen utama dari burnout, di mana individu merasa kehilangan energi, motivasi, dan kapasitas emosional dalam menjalankan tugasnya (Maslach & Leiter, 2018). Emotional exhaustion sering dialami oleh pekerja di bidang layanan publik, seperti tenaga kesehatan, karena mereka harus terus-menerus menghadapi tekanan, tuntutan, dan interaksi emosional yang intens dengan klien atau pasien. Menurut Sari dan Utami (2020), emotional exhaustion dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja, meningkatnya kesalahan kerja, serta keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Sementara itu, penelitian oleh Andriani dan Yuliana (2023) menemukan bahwa kelelahan emosional juga berpengaruh negatif terhadap hubungan sosial di tempat kerja dan mengurangi empati terhadap rekan kerja maupun klien.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar dan tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa efektif seseorang menjalankan pekerjaannya dalam aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2020). Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan, karena produktivitas individu secara langsung berdampak pada efisiensi operasional. Menurut Putra dan Kartika (2019), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kemampuan, beban kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Lebih lanjut, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses kerja, sikap kerja, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan tim atau organisasi (Yuliani & Fauzan, 2021). Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, pelatihan, atau penghargaan. Penelitian oleh Lestari dan Ramadhan (2022) menyebutkan bahwa manajemen yang baik terhadap aspek psikologis seperti kepuasan kerja, kejelasan peran, dan keseimbangan kehidupan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, pengaruh kepemimpinan (Suhartini & Diah, 2020), iklim organisasi (Nasution & Lubis, 2021), serta budaya kerja (Fadhilah & Amalia, 2023) juga terbukti signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Secara teoritis, job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan kekhawatiran individu terhadap keberlangsungan pekerjaan di masa depan. Teori ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt menjelaskan bahwa job insecurity dapat memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan secara signifikan. Dalam konteks perawat kontrak, perasaan tidak aman ini umumnya disebabkan oleh status kepegawaian yang tidak tetap dan

ketidakterlibatan dalam pengambilan keputusan. Penelitian Wibowo dan Pratama (2022) menunjukkan bahwa job insecurity berdampak negatif terhadap kinerja, karena menurunnya motivasi kerja dan komitmen organisasi. Hal ini diperkuat oleh Saragih dan Widodo (2020) yang menyatakan bahwa job insecurity berkontribusi terhadap penurunan kinerja akibat munculnya stres kerja dan rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi.

Sementara itu, emotional exhaustion atau kelelahan emosional merupakan salah satu dimensi utama dari burnout yang dijelaskan dalam teori Maslach Burnout Inventory. Emotional exhaustion timbul akibat tekanan pekerjaan yang berkelanjutan, intensitas interaksi emosional yang tinggi, serta kurangnya dukungan organisasi. Kondisi ini dapat mengakibatkan perawat mengalami penurunan energi, kelelahan psikis, hingga berkurangnya empati terhadap pasien. Sari dan Utami (2020) mengungkapkan bahwa kelelahan emosional berdampak negatif terhadap kualitas layanan keperawatan dan meningkatkan risiko kesalahan kerja. Penelitian Andriani dan Yuliana (2023) juga menemukan bahwa perawat yang mengalami emotional exhaustion menunjukkan penurunan dalam hubungan sosial di tempat kerja, serta kecenderungan menarik diri dari tanggung jawab profesional.

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa job insecurity dan emotional exhaustion merupakan dua faktor psikologis yang berpotensi signifikan dalam memengaruhi kinerja perawat, khususnya mereka yang berstatus kontrak. Kinerja perawat yang optimal sangat dipengaruhi oleh stabilitas kondisi kerja dan kesehatan mental yang terjaga. Ketika perawat berada dalam situasi ketidakpastian pekerjaan dan mengalami kelelahan emosional akibat beban kerja yang tinggi, maka produktivitas, motivasi, dan keterlibatan mereka dalam pelayanan cenderung menurun. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis untuk menguji secara empiris pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja perawat, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan suportif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur secara objektif pengaruh variabel independen, yaitu job insecurity dan emotional exhaustion, terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat. Melalui pendekatan ini, data numerik dikumpulkan dan dianalisis secara statistik guna menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan pada populasi yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat kontrak yang bekerja di Rumah Sakit Umum (RSU) Tangerang, yang berjumlah sebanyak 240 orang. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 150 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring dengan memanfaatkan media sosial WhatsApp, guna mempermudah distribusi instrumen penelitian. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup dengan pengukuran menggunakan skala Likert lima poin, yang memuat pernyataan terkait variabel-variabel penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan beberapa tahap pengujian, antara lain: uji deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji validitas dan reliabilitas untuk

memastikan kualitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi. Tahapan-tahapan ini bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, diperoleh nilai korelasi Pearson untuk seluruh item instrumen pada variabel Job Insecurity, Emotional Exhaustion, dan Kinerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item memiliki korelasi yang kuat terhadap total skor variabelnya masing-masing. Dalam uji validitas, nilai korelasi Pearson di atas 0,50 menandakan bahwa item pertanyaan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara konsisten dan akurat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data. Validitas instrumen yang tinggi penting untuk menjamin keandalan hasil analisis, serta mendukung interpretasi bahwa temuan penelitian benar-benar mencerminkan hubungan antara variabel yang dikaji. Validitas ini juga memperkuat dasar dalam pengambilan keputusan manajerial dan rekomendasi kebijakan yang dihasilkan dari studi ini.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang merupakan batas minimal reliabilitas yang dapat diterima. Variabel Job Insecurity memperoleh nilai 0,857, Emotional Exhaustion sebesar 0,711, dan Kinerja sebesar 0,792. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi. Artinya, item-item dalam masing-masing variabel saling berkorelasi dan mampu mengukur konstruk secara konsisten. Instrumen yang reliabel sangat penting untuk menjamin bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan tidak dipengaruhi oleh kesalahan pengukuran. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam rangka menjawab tujuan dan hipotesis penelitian.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,684, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal. Normalitas data merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis statistik, khususnya pada regresi linear berganda, karena memastikan bahwa residual atau sisa model tersebar secara normal. Dengan data yang terdistribusi normal, hasil analisis menjadi lebih valid dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov ini, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak untuk dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil olah data SPSS 25 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 118,896 - 0,933 X_1 - 0,231 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 118,896 menunjukkan prediksi kinerja perawat ketika variabel job insecurity dan emotional exhaustion bernilai nol, artinya dalam kondisi ideal tanpa adanya ketidakamanan kerja maupun kelelahan emosional, kinerja perawat berada

pada tingkat optimal yang tinggi. Konstanta ini merefleksikan baseline kinerja perawat tanpa pengaruh negatif dari faktor-faktor psikologis tersebut.

Dari koefisien regresi, terlihat bahwa peningkatan job insecurity berbanding terbalik dengan kinerja perawat. Hal ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja menimbulkan stres dan kecemasan yang mengganggu konsentrasi, motivasi, dan komitmen pekerja (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Dalam konteks perawat kontrak, ketidakpastian mengenai kelangsungan pekerjaan memicu rasa tidak aman, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, job insecurity menjadi faktor penting yang menurunkan kinerja di lingkungan rumah sakit.

Selanjutnya, koefisien negatif pada emotional exhaustion mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, semakin rendah kinerja perawat. Teori burnout dari Maslach menjelaskan bahwa emotional exhaustion merupakan inti dari kelelahan yang mempengaruhi energi psikologis seseorang, sehingga berujung pada penurunan semangat dan kualitas kerja (Maslach & Leiter, 2018). Kelelahan emosional pada perawat, yang disebabkan oleh beban kerja tinggi dan tekanan emosional dari interaksi dengan pasien dan keluarga, dapat mengurangi kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan optimal.

Hasil penelitian ini mendukung bukti empiris dan teori psikologi kerja bahwa kedua variabel, job insecurity dan emotional exhaustion, memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Implikasi teoritis dan praktis dari temuan ini adalah pentingnya upaya manajerial untuk mengurangi ketidakpastian pekerjaan dan memberikan dukungan emosional kepada perawat. Dengan demikian, rumah sakit dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis perawat dan secara simultan mengoptimalkan kinerja mereka demi kualitas pelayanan kesehatan yang lebih baik.

Uji Hipotesis

Hasil uji t terhadap variabel Job Insecurity (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar -9,553 dengan nilai absolut lebih besar dari nilai ttt tabel yaitu 1,976. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah ambang batas 0,05, yang menandakan bahwa variabel job insecurity memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Secara teori, hal ini menguatkan pandangan bahwa ketidakamanan kerja menimbulkan tekanan psikologis yang menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan, sesuai dengan konsep ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (2010).

Begitu pula, hasil uji t pada variabel Emotional Exhaustion (X2) memperlihatkan nilai t hitung sebesar -3,065 yang juga bernilai absolut lebih besar dari nilai ttt tabel, yakni 1,976, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa emotional exhaustion memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penemuan ini sejalan dengan teori burnout dari Maslach (2018), yang menyatakan bahwa kelelahan emosional dapat menguras energi psikologis dan menurunkan kinerja kerja, terutama pada profesi dengan tuntutan emosional tinggi seperti perawat.

Selanjutnya, uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 78,291 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan secara simultan lebih besar dibandingkan F tabel yaitu 3,06. Ini menandakan bahwa variabel Job Insecurity dan Emotional Exhaustion secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan adanya pengaruh simultan kedua variabel tersebut diterima. Temuan ini memperkuat

pandangan bahwa interaksi antara tekanan psikologis dari ketidakamanan kerja dan kelelahan emosional sangat menentukan performa kerja perawat.

Secara konseptual, hasil ini menggarisbawahi pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola faktor-faktor psikososial yang memengaruhi kinerja. Rumah sakit sebagai organisasi layanan kesehatan harus memperhatikan stabilitas pekerjaan dan memberikan dukungan emosional untuk mengurangi risiko burnout. Strategi tersebut tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan perawat tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan yang berdampak positif terhadap hasil kesehatan pasien secara keseluruhan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 50,9%, yang berarti bahwa Job Insecurity dan Emotional Exhaustion secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja perawat sebesar 50,9%. Dengan kata lain, setengah dari perubahan atau perbedaan dalam kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti rasa aman dalam pekerjaan dan tingkat kelelahan emosional memiliki kontribusi signifikan terhadap performa kerja. Dalam teori perilaku organisasi, hal ini sesuai dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menekankan bahwa faktor-faktor psikologis berperan besar dalam meningkatkan atau menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Sementara itu, sisa 49,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel tersebut dapat mencakup kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja fisik, dukungan sosial, kepuasan kerja, hingga kompetensi individu. Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Artinya, meskipun job insecurity dan emotional exhaustion adalah faktor penting, namun manajemen organisasi perlu memperhatikan faktor lainnya yang juga turut menentukan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja perawat.

Meskipun model penelitian ini menunjukkan kemampuan prediktif yang cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh job insecurity dan emotional exhaustion terhadap kinerja perawat, hasil ini tidak dapat dijadikan satu-satunya dasar dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi performa tenaga kesehatan. Organisasi, khususnya rumah sakit, perlu mengembangkan pendekatan yang lebih komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Artinya, perhatian tidak hanya difokuskan pada aspek psikologis negatif, seperti ketidakamanan kerja dan kelelahan emosional, melainkan juga pada faktor-faktor positif yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Pendekatan ini mencerminkan prinsip manajemen holistik, di mana kesejahteraan tenaga kerja dipandang sebagai bagian integral dari strategi organisasi untuk mencapai kualitas layanan yang optimal.

Dalam konteks tersebut, berbagai intervensi strategis seperti penyediaan pelatihan untuk pengembangan kompetensi profesional, penguatan sistem komunikasi organisasi yang efektif dan terbuka, serta peningkatan dukungan sosial dari atasan maupun rekan sejawat perlu menjadi perhatian utama. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan memberikan kepastian karier bagi perawat kontrak juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Dengan mengintegrasikan aspek psikologis, profesional, dan struktural dalam pengelolaan SDM, rumah sakit akan lebih mampu menciptakan sistem pelayanan yang berkelanjutan dan berbasis pada kualitas sumber daya manusia yang unggul. Temuan penelitian ini, dengan demikian, memberikan kontribusi penting sebagai landasan

empiris bagi perumusan kebijakan organisasi yang lebih responsif dan adaptif terhadap kebutuhan tenaga kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat kontrak. Ketidakamanan dalam pekerjaan menimbulkan tekanan psikologis yang membuat perawat merasa cemas, tidak fokus, dan kurang percaya diri dalam menjalankan tugas. Kondisi ini menyebabkan menurunnya motivasi dan semangat kerja, yang berdampak langsung pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan. Ketidakstabilan status pekerjaan juga membuat perawat kurang terlibat secara emosional dalam pekerjaan, sehingga produktivitas kerja turut menurun.

Selain itu, emotional exhaustion juga terbukti berpengaruh secara negatif terhadap kinerja. Beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional dari pasien dan keluarga, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menyebabkan perawat mengalami kelelahan psikologis. Kelelahan emosional ini mengakibatkan perawat kehilangan energi, empati, dan fokus dalam bekerja, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas interaksi dengan pasien dan ketepatan tindakan medis. Kondisi ini sangat berisiko jika dibiarkan terus-menerus, karena dapat memicu burnout dan menurunkan standar pelayanan rumah sakit.

Secara simultan, kedua variabel tersebut job insecurity dan emotional exhaustion memberikan kontribusi besar terhadap penurunan kinerja perawat. Temuan ini memperkuat teori-teori psikologi kerja yang menyatakan bahwa faktor emosional dan ketidakpastian kerja memainkan peran penting dalam menentukan perilaku dan produktivitas karyawan, khususnya di sektor kesehatan. Perawat yang tidak merasa aman dan secara emosional kelelahan cenderung bekerja di bawah standar, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat memengaruhi citra dan efektivitas organisasi rumah sakit.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pihak manajemen rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor psikologis tenaga kesehatan dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan SDM. Upaya untuk meningkatkan stabilitas kerja, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta menyediakan fasilitas penunjang kesejahteraan mental sangat penting untuk menjaga kinerja optimal perawat. Dengan demikian, rumah sakit tidak hanya menjaga keberlangsungan operasional, tetapi juga menjamin mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Y., & Yuliana, S. (2023). Pengaruh Emotional Exhaustion terhadap Hubungan Sosial dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(2), 112–120.
- Aprilia, D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Kesehatan*, 8(1), 45-52.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2018). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Future Research Avenues. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1–9.
- Fadhilah, R., & Amalia, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 102–110.

- Farisi, M., & Lesmana, D. (2021). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(2), 120-130.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution and Conceptualization of Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 11(3), 438–454.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, I., & Budiono, H. (2019). *Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Swasta*. Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental, 8(3), 75-84.
- Lestari, N., & Ramadhan, R. (2022). Faktor Psikologis yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Psikologi Terapan*, 14(1), 55–66.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2018). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 17(2), 103–111.
- Nasution, R., & Lubis, A. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(3), 188–195.
- Pitri, M. I., Harahap, D. A., & Zulfahmi, A. (2019). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kemandirian Perawat di Rumah Sakit*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 7(1), 25-34.
- Putra, F. Y., & Kartika, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 44–51.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sanny, L., & Kristanty, Y. (2012). *Job Insecurity dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Kontrak*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(2), 89-97.
- Saragih, S., & Widodo, A. (2020). Dampak Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan Kontrak. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(1), 45–54.
- Sari, D. P., & Utami, S. (2020). Dampak Emotional Exhaustion terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 9(1), 51–60.
- Simanjuntak, R., Sadalia, I., & Nazaruddin. (2019). *Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Industri Jasa*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 6(4), 103-111.
- Suhartini, T., & Diah, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 78–87.
- Sunari, N. P., & Mulyanti, R. (2022). *Manajemen SDM dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Organisasi*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 11(1), 33-41.
- Wibowo, S., & Pratama, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 88–97.