

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penyajian hasil dari penelitian diatas yang sesuai dengan kesimpulan yang telah diambil

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul hubungan pengembangan karir dengan *turnover intention* perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Anwar Medika Kabupaten Sidoarjo terhadap 92 responden dengan hasil :

1. Pengembangan karir berkorelasi dengan *turnover intention* pada perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Anwar Medika Kabupaten Sidoarjo. Dengan arah hubungan negatif yang menunjukkan pengembangan karir yang kurang akan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini dapat disebabkan karena karakteristik perawat yang mayoritas Gen Z berusia 20–29 tahun, masa kerja <1 tahun, berstatus kontrak, dan berpendidikan profesi ners.

5.2 Saran

1. Menyusun dan mensosialisasikan sitem jenjang karir serta kriteria promosi yang jelas, transparan dan berbasis kompetensi
2. Membentuk database khusus atau daftar perawat berpotensi untuk dipersiapkan menjadi ketua tim melalui pelatihan leadership, manajemen ruangan dan komunikasi efektif antar perawat
3. Melakukan penilaian kinerja, kompetensi, dan kepemimpinan secara berkala sebagai dasar pengembangan karir dan promosi jabatan
4. Menyelenggarakan seminar, sharing session, dan konsultasi karir secara rutin untuk mengidentifikasi kebutuhan, kendala, dan harapan karir perawat
5. Memberikan penghargaan, sertifikat, dan insentif kepada perawat berprestasi sebagai bentuk apresiasi dan peningkatan motivasi kerja
6. Memberikan kepastian dan informasi yang transparan mengenai kriteria pengangkatan pegawai tetap berdasarkan masa kerja, kompetensi, dan evaluasi kinerja
7. Melaksanakan survei kepuasan karir dan turnover intention secara berkala sebagai dasar evaluasi kebijakan pengembangan karir dan retensi perawat
8. Memberikan kesempatan kepada setiap perawat untuk mengikuti minimal satu pelatihan atau seminar kompetensi setiap tahun guna mempertahankan dan meningkatkan kompetensi profesional

5.3 Saran Peneliti Selanjutnya

1. Mengembangkan model penelitian dengan mempertimbangkan faktor faktor lain pada pengembangan karir seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi untuk mengetahui faktor yang dominan mempengaruhi *turnover intention*
2. Melakukan penelitian intervensi (*quasi-experimental*) untuk menguji efektivitas program pengembangan karir seperti mentoring karir, career coaching, atau pengembangan jenjang karir klinis terhadap penurunan *turnover intention* perawat
3. Melakukan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam atau Focus Group Discussion (FGD) untuk menggali secara lebih mendalam pengalaman, persepsi, serta alasan perawat memiliki keinginan untuk meninggalkan rumah sakit
4. Melakukan penelitian secara komparatif berdasarkan jenis rumah sakit (pemerintah dan swasta), status kepegawaian (kontrak dan tetap), atau generasi perawat (Generasi Z dan Milenial) sehingga memperoleh gambaran secara komprehensif mengenai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*
5. Disarankan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas ulang terhadap instrument yang digunakan sebelum melakukan pengambilan data sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih akurat, konsisten, dan dapat dipertanggung jawabkan