

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada perawat RS Ananda Purwokerto, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat RS Ananda Purwokerto, artinya semakin tinggi tingkat pengembangan karir maka semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan, begitu juga sebaliknya.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, artinya semakin tinggi tingkat pengembangan karir maka akan semakin tinggi juga tingkat komitmen afektif perawat RS Ananda Purwokerto.
3. Pengembangan. karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan, artinya semakin tinggi tingkat pengembangan karir maka akan semakin tinggi juga tingkat komitmen berkelanjutan perawat RS Ananda Purwokerto.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normatif, artinya semakin tinggi tingkat pengembangan karir maka akan semakin tinggi juga tingkat komitmen normatif perawat di RS Ananda Purwokerto.

5. Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat komitmen afektif maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* perawat di RS Ananda Purwokerto.
6. Komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya komitmen berkelanjutan bukan merupakan faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada perawat di RS Ananda Purwokerto.
7. Komitmen normatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* terhadap perawat di RS Ananda Purwokerto, artinya apabila semakin tinggi tingkat komitmen normatif maka tingkat *turnover intention* akan cenderung rendah.
8. Komitmen afektif memediasi secara mutlak hubungan antara pengembangan karir dengan *turnover intention* pada perawat RS Ananda Purwokerto, artinya apabila tingkat pengembangan karir yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat itu tinggi, maka akan meningkatkan komitmen afektif perawat sehingga tingkat *turnover intention* akan cenderung rendah, begitu juga sebaliknya.
9. Komitmen berkelanjutan tidak memediasi hubungan antara pengembangan karir dengan *turnover intention*, hal tersebut dikarenakan komitmen berkelanjutan tidak memenuhi kriteria pengujian mediasi dengan metode kausal step.

10. Komitmen normatif memediasi secara mutlak hubungan antara pengembangan karir dengan *turnover intention* pada perawat RS Ananda Purwokerto. Artinya apabila rumah sakit memberikan kesempatan yang tinggi kepada perawat untuk mengembangkan karirnya, maka komitmen normatif perawat akan cenderung tinggi sehingga tingkat *turnover intention* akan cenderung rendah, begitu juga sebaliknya.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian ini adalah pihak dari RS Ananda diharapkan lebih memperhatikan pengembangan karir serta komitmen organisasi dalam menurunkan tingkat *turnover intention* perawat, rumah sakit dapat menggunakan hasil evaluasi riset penelitian berikut ini:

1. Rumah sakit diharapkan memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada semua perawat dengan cara meningkatkan kepedulian atasan terhadap bawahan dan menciptakan suasana kerja yang komunikatif, meningkatkan peran atasan dalam peningkatan karir perawat serta meningkatkan program pengembangan karir seperti pendidikan dan pelatihan agar perawat bisa terus mengembangkan karirnya sehingga *turnover intention* perawat semakin rendah.
2. Rumah sakit diharapkan memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada semua perawat dengan cara meningkatkan kepedulian atasan terhadap bawahan dan menciptakan suasana kerja yang komunikatif, meningkatkan peran atasan dalam peningkatan karir perawat serta meningkatkan program pengembangan karir seperti

pendidikan dan pelatihan agar perawat bisa terus mengembangkan karirnya sehingga komitmen afektif perawat akan semakin tinggi.

3. Rumah sakit diharapkan memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada semua perawat dengan cara meningkatkan keperdulian atasan terhadap bawahan dan menciptakan suasana kerja yang komunikatif, meningkatkan peran atasan dalam peningkatan karir perawat serta meningkatkan program pengembangan karir seperti pendidikan dan pelatihan agar perawat bisa terus mengembangkan karirnya sehingga komitmen berkelanjutan perawat akan semakin tinggi.
4. Rumah sakit diharapkan memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada semua perawat dengan cara meningkatkan keperdulian atasan terhadap bawahan dan menciptakan suasana kerja yang komunikatif, meningkatkan peran atasan dalam peningkatan karir perawat serta meningkatkan program pengembangan karir seperti pendidikan dan pelatihan agar perawat bisa terus mengembangkan karirnya sehingga komitmen normatif perawat akan semakin tinggi.
5. Rumah sakit diharapkan meningkatkan komitmen afektif perawat dengan cara menciptakan rasa kekeluargaan di lingkungan rumah sakit, meningkatkan keterikatan emosional perawat terhadap rumah sakit serta menghimbau kepada perawat untuk menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap rumah sakit sehingga *turnover intention* perawat akan semakin rendah.

6. Rumah sakit diharapkan meningkatkan komitmen normatif perawat dengan cara meningkatkan kesadaran perawat tentang kewajiban yang dimiliki terhadap atasan, meningkatkan loyalitas perawat terhadap rumah sakit dan meningkatkan kesadaran perawat tentang kewajiban yang dimiliki terhadap rekan kerja untuk tidak akan meninggalkan rumah sakit dalam waktu sekarang sehingga *turnover intention* perawat akan semakin rendah.
7. Rumah sakit diharapkan memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada semua perawat dengan cara meningkatkan keperdulian atasan terhadap bawahan dan menciptakan suasana kerja yang komunikatif, meningkatkan peran atasan dalam peningkatan karir perawat serta meningkatkan program pengembangan karir seperti pendidikan dan pelatihan agar perawat bisa terus mengembangkan karirnya agar dapat meningkatkan komitmen afektif sehingga menyebabkan tingkat *turnover intention* perawat semakin rendah.
8. Rumah sakit diharapkan memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada semua perawat dengan cara meningkatkan keperdulian atasan terhadap bawahan dan menciptakan suasana kerja yang komunikatif, meningkatkan peran atasan dalam peningkatan karir perawat serta meningkatkan program pengembangan karir seperti pendidikan dan pelatihan agar perawat bisa terus mengembangkan karirnya agar dapat meningkatkan komitmen normatif sehingga menyebabkan tingkat *turnover intention* perawat semakin rendah.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi penting dalam penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan yang ditemui dalam pelaksanaan penelitian ini diantara lain:

1. Peneliti tidak bertemu langsung dengan responden dikarenakan kesibukan pekerjaannya, sehingga peneliti tidak mendapat informasi selain dari kuesioner yang dibagikan.
2. Responden memiliki kemungkinan tidak dapat memahami dengan jelas sebagian atau bahkan banyak butir pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner dikarenakan peneliti tidak bertemu langsung dengan responden untuk menjelaskan perihal kuesioner.
3. Pengendalian pengisian kuesioner tidak bisa optimal dikarenakan kebijakan rumah sakit yang tidak memperkenankan peneliti bertemu langsung dengan responden.