

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka menurut tujuan penelitiann dapat disimpulkan bahwa :

- a. Berdasarkan hasil penelitian uji distribusi frekuensi dan rata-rata karakteristik variabel yang dilakukan di RSUD Pasar Minggu dengan jumlah responden 116 orang, disimpulkan menurut jenis kelamin terdapat lebih banyak jumlah perawat perempuan sebanyak 100 orang (86,2%) dibanding laki-laki sebanyak 16 orang (13,8%).Kemudian, menurut usia didapatkan nilai median 27, perawat yang paling muda didapatkan pada usia 22 tahun dan yang memiliki umur tertua ada pada usia 37 tahun.

Selanjutnya dilihat berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui distribusi pendidikan perawat di ruang rawat inap Lt.6-11 RSUD Pasar Minggu menunjukan 69 orang (59,5%) memiliki tingkat pendidikan D3 keperawatan dan sisanya yakni 47 orang (40,5%) memiliki tingkat pendidikan S1/Profesi Ners. Dilihat dari karakteristik lama kerja didapatkan distribusi lama kerja perawat di ruang rawat inap Lt.6-11 RSUD Pasar Minggu menunjukan 81 orang (69,8%) telah bekerja selama  $\leq 3$  Tahun dan 35 orang (30,2%) telah bekerja lebih dari 3 tahun. Hal itu menunjukan bahwa lebih banyak perawat yang baru bergabung di RSUD Pasar Minggu dibanding yang telah bekerja lebih 3 tahun.

- b. Berdasarkan hasil uji rata-rata gambaran pengembangan karir perawat di ruang rawat Inap RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan didapatkan nilai median pengembangan karir dengan skor 136. Kemudian dapat disimpulkan 95% diyakini bahwa rata-rata skor responden perawat diantara 132,58 – 137,28 (cukup baik) artinya, apabila rata-rata dibagi sama rata dengan jumlah pernyataan memperoleh hasil 3,77 – 3,91, maka menunjukan bahwa banyak responden menyatakan setuju dalam

mewujudkan pengembangan karir secara terbuka dan professional di semua bidang.

- c. Berdasarkan uji regresi linear berganda didapatkan bahwa  $X_1 = + 2,435$  menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir perawat.  $X_2 = + 0,946$  menunjukkan bahwa jaringan kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir perawat.  $X_3 = + 1,240$  menunjukkan bahwa pembimbing dan sponsor berpengaruh positif terhadap pengembangan karir perawat.  $X_4 = - 0,862$  menunjukkan bahwa peluang untuk tumbuh berpengaruh negative terhadap pengembangan karir.  $X_5 = + 2,810$  menunjukkan bahwa *politicking* dalam organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir perawat.  $X_6 = - 0,812$  menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh negative terhadap pengembangan karir perawat.  $X_7 = + 1,213$  menunjukkan bahwa kultur organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir perawat.

Politicking dalam organisasi memiliki nilai yang paling tinggi dan dapat diartikan setiap kali kebijakan baru rumah sakit diterapkan maka skor pengembangan karir perawat akan meningkat sebanyak 2,810.

- d. Dapat diketahui variabel independen yang paling dominan dan memiliki pengaruh paling besar terhadap proses pengembangan karir adalah politicking dalam organisasi yang memiliki nilai beta sebesar 0,453 dan *P value* 0,000.

## V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diberikan saran untuk pihak terkait sebagai berikut:

- a. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam mengembangkan jenjang karir pada perawat pelaksana di ruang rawat inap maupun di ruangan yang lain. Selain itu penulis merekomendasikan untuk komitekeperawatan RSUD Pasar Minggu agar bisa mempertimbangkan faktor-faktor yang berpengaruh positif dalam pengembangan jenjang karir perawat di RSUD Pasar Minggu misalnya prestasi dan kebijakan rumah

sakit yang fleksibel agar jenjang karir perawat dapat berjalan dan berkembang dengan optimal. Selain itu juga dapat dibuka sektor keperawatan tertentu di RSUD Pasar Minggu misalnya perawat poliklinik dalam spesialisasi tertentu.

b. Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan

Diharapkan dapat digunakan oleh perawat pendidik sebagai bahan untuk mengembangkan pengetahuan mahasiswa/i mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi proses pengembangan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit. Dan dapat memberikan arahan kepada para mahasiswa keperawatan untuk melakukan faktor yang dapat meningkatkan jenjang karirnya di dunia professional.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya untuk dapat memperhitungkan kekurangan dalam penelitian ini yakni, dalam pembuatan instrument penelitian (kuesioner) menggunakan instrumen penelitian yang baku dan memperhitungkan total butir pernyataan serta jumlah responden. Apabila menggunakan analisis regresi linear berganda, jumlah responden minimal 15x dari jumlah variabel yang diteliti ( $15 \times n$  variabel). Selain itu, peneliti menyarankan kuesioner diisi oleh para pejabat rumah sakit yang membentuk kebijakan di rumah sakit. Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk meneliti hal yang berhubungan dengan metode dan desain yang sama. Rekomendasi peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah menghubungkan faktor-faktor pengembangan karir dengan motivasi kerja perawat.