

BAB V. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Hasil penelitian ini memberikan informasi berkaitan dengan dimensi *career resources* memengaruhi *subjective career success* pada para pekerja dan staff di Industri Konstruksi wilayah Jawa Tengah. Penelitian ini dalam dilihat bahwa dari lima (5) hipotesis yang dikemukakan tiga hipotesis terbukti berpengaruh dan dua hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpullkan sebagai berikut:

1. *Human capital career resources* **berpengaruh signifikan** pada *subjective career success*.
2. *Environmental career resources* **tidak berpengaruh** pada *subjective career success*.
3. *Motivational career resources* **berpengaruh signifikan** pada *subjective career success*.
4. *Career management behavior* **tidak berpengaruh** pada *subjective career success*.
5. *Career adaptability* **berpengaruh signifikan** pada *subjective career success*.

B. Implikasi

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan diatas, maka implikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Implikasi Teoritis

- a. Kontribusi utama pada penelitian ini yaitu mengeksplorasi gagasan dimensi dari *career resources* pada pengaruhnya terhadap *subjective career success*. Haenggli dan Hirschi (2020) menyatakan bahwa sumber daya karir terhadap kesuksesan karir bersifat dinamis yang artinya tidak semua prediktor. Dimensi dari sumber daya karir dapat memengaruhi kesuksesan karir, hal itu terbukti pada penelitian ini.
- b. Pada penelitian ini juga menunjukkan 2 hipotesis ditolak yaitu pada *environmental career resources* dan *career management behavior* terhadap kesuksesan karir subjektif. Hal itu dapat dilihat bahwa seluruh kontrak dari *career resources* berubah dalam proses waktunya dan juga tergantung pada tempat yang diteliti.

2. Implikasi Praktis

- a. Pada penelitian ini, *human capital career resources* berpengaruh terhadap *subjective career resources*, hal ini menjelaskan bahwa karyawan cenderung memahami bekerja dibidang konstruksi ini perlu “modal” yang mendukung kesuksesan karir secara objektif. Dalam memenuhi kebutuhan “modal” tersebut, perusahaan harus

memfasilitasi program atau kegiatan yang dapat menunjang karir mereka melalui pelatihan atau bimbingan teknis yang mendukung keterampilan, mental, keahlian, dan pengetahuan mereka terhadap fokus bidang pekerjaannya masing-masing. Perusahaan juga harus memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan bahwa mereka memiliki kesempatan berkarir yang sama sehingga menimbulkan daya saing kompetitif yang sehat antar karyawan.

- b. Lingkungan yang kompetitif dapat menjadikan motivasi bagi karyawan untuk memperoleh kesuksesan karir yang bagus. Perusahaan harus bisa membuat lingkungan yang kompetitif dengan meningkatkan benefit pada karyawan melalui *salary* yang kompetitif, bonus, hingga peluang karir yang terbuka membuat karyawan termotivasi untuk mencapai karir yang bagus mereka.
- c. Pada penelitian ini *environmental career resources* dan *career management behavior* tidak berpengaruh terhadap *subjective career success*. Lingkungan yang kurang memberikan peluang karir yang bagus dapat menjadikan karyawan terhambat dalam mencapai puncak karirnya. hal ini juga berdampak pada manajemen karir dari individu karyawan tersebut, karena lingkungan yang tidak terbuka terhadap peluang karir membuat karyawan tidak dapat merencanakan karirnya dengan baik.

C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, maka keterbatasan dan rekomendasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subjektif career success sulit diukur secara objektif karena melibatkan persepsi dan penilaian individu terhadap kesuksesan karir mereka. Pengukuran ini dapat bervariasi antara individu, sehingga dapat menyulitkan untuk membandingkan hasil antara partisipan penelitian.
2. Penelitian yang bersifat retrospektif, di mana data diperoleh dengan mengandalkan ingatan dan refleksi masa lalu dari partisipan, dapat menyebabkan bias ingatan dan interpretasi yang mempengaruhi hasil penelitian
3. Beberapa penelitian mungkin terbatas pada sampel yang terbatas, seperti hanya pada kelompok pekerjaan tertentu atau wilayah geografis tertentu. Sehingga hasil penelitian ini mungkin sulit untuk digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.
4. Karir dan kesuksesan karir dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, dan perubahan di pasar kerja. Mengisolasi pengaruh career resources dalam konteks semua faktor ini dapat menjadi tugas yang rumit.
5. Penelitian lebih lanjut dapat mencoba menggabungkan pengukuran objektif dan subjektif untuk mengukur kesuksesan karir secara lebih komprehensif. Data kuantitatif seperti kenaikan gaji, promosi, dan

performa pekerjaan dapat dipadukan dengan data kualitatif mengenai persepsi subjektif partisipan tentang kesuksesan karir mereka.

6. Penelitian yang dilakukan dalam jangka waktu yang lebih panjang, atau penelitian longitudinal, dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara *career resources* dan kesuksesan karir seiring berjalannya waktu
7. Melibatkan kelompok pembanding (misalnya kelompok yang memiliki akses lebih tinggi terhadap *career resources* vs. kelompok yang memiliki akses terbatas) dapat membantu mengidentifikasi dampak yang lebih jelas dari *career resources* terhadap kesuksesan karir.
8. Pendekatan kualitatif mendalam seperti wawancara dan analisis naratif dapat membantu memahami lebih baik bagaimana *career resources* mempengaruhi persepsi subjektif terhadap kesuksesan karir.
9. Melibatkan Aspek Lingkungan: Penelitian dapat mempertimbangkan dampak lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kultur perusahaan terhadap penggunaan *career resources* dan kesuksesan karir subjektif.