

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas , dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Preferensi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Artinya, semakin baik preferensi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan komitmen karir karyawan.
2. Preferensi kerja berpengaruh positif terhadap keyakinan pengambilan keputusan karir (*career decision self efficacy*). Artinya, semakin baik preferensi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan keyakinan pengambilan keputusan karir karyawan
3. Komitmen karir berpengaruh positif terhadap keyakinan pengambilan keputusan karir (*career decision self efficacy*). Artinya, semakin baik komitmen karir yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan keyakinan pengambilan keputusan karir (*career decision self efficacy*) karyawan.
4. Komitmen karir memediasi secara parsial pengaruh preferensi kerja terhadap keyakinan pengambilan keputusan karir (*career decision self efficacy*). Artinya, komitmen karir bukan satu – satunya pemediasi hubungan antara preferensi kerja dengan keyakinan pengambilan keputusan karir, namun terdapat faktor pemediasi lain.

B. Implikasi

1. Tingginya tingkat keyakinan pengambilan keputusan karir (*career decision self efficacy*) akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan profesional dan mencapai karir yang telah direncanakan. Perusahaan dapat meningkatkan keyakinan karyawan dengan memberikan preferensi yang mereka butuhkan dalam rangka kebutuhan berkembang dan maju.
2. Preferensi kerja yang baik dalam perusahaan mendorong rasa puas dan menciptakan komitmen karir pada karyawan, komitmen karir karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.
3. Budaya perusahaan yang mengusung religiusitas juga mendorong semangat karyawan dan mempengaruhi pada preferensi kerja karyawan.
4. Perusahaan sangat mendukung karyawan untuk terus maju dan berkembang, namun karyawan masih merasa kurangnya kemampuan mereka untuk memimpin, sehingga hendaknya perusahaan mengadakan pelatihan kepemimpinan agar karyawan mampu memimpin, sehingga lebih meningkatkan rasa percaya diri karyawan untuk mencapai kenaikan jenjang karir yang mereka tuju.

C. Keterbatasan Penelitian dan Saran

1. Penelitian ini masih terbatas pada satu perusahaan berkembang yang ada di Purwokerto. Sehingga disarankan pada penelitian selanjutnya dilakukan pada perusahaan lain maupun beberapa perusahaan.
2. Dalam penelitian ini dua variabel penelitian variabel penelitian hanya menjelaskan sebesar 31.2% pengaruh terhadap keyakinan pengambilan keputusan karir. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel lain seperti kepribadian, komunikasi dan budaya organisasi.
3. Masih terbatasnya literatur dari variabel preferensi kerja dan keyakinan pengambilan keputusan karir (*career decision self efficacy*). Karena masih terbatasnya teori yang ditemukan oleh peneliti sehingga diperlukan penambahan untuk memperkuat penelitian selanjutnya.