

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh *job search-self efficacy* terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dua dimensi dari *job search-self-efficacy* berpengaruh terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*. Hasil hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa dimensi *job search behavior* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *career adaptability*. Artinya, *job search behavior* secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat *career adaptability* pada *fresh graduate*. Hasil hipotesis juga menunjukkan bahwa dimensi *job search outcome* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *career adaptability*. Artinya, *job search outcome* secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat *career adaptability* pada *fresh graduate*.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan, hasil yang diperoleh menyimpulkan bahwa *fresh graduate* yang memiliki sertifikasi sesuai dengan program studi dan *fresh graduate* yang tidak memiliki sertifikasi sesuai dengan program studi keduanya memiliki tingkat *career adaptability*, *job search behavior* dan *job search outcome* yang cenderung tinggi. Artinya, *fresh graduate* yang memiliki sertifikasi maupun yang tidak memiliki sertifikasi sesuai dengan program studi keduanya memiliki kesiapan untuk menghadapi transisi pada perubahan dari perguruan tinggi ke dunia kerja, dan keduanya juga memiliki keyakinan diri ketika melakukan perilaku dalam mencari pekerjaan meskipun memiliki atau tidak memiliki sertifikasi sesuai dengan program studi sehingga keduanya sama-sama memiliki keyakinan diri untuk dapat hasil dari upayanya dalam pencarian kerja.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini juga menyimpulkan bahwa *fresh graduate* yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki keduanya memiliki tingkat *career adaptability*, *job search behavior* dan *job search outcome* yang cenderung tinggi. Artinya, *fresh graduate* yang berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki keduanya memiliki rasa keingintahuan serta mengeksplorasi minatnya di dalam

dunia kerja, dan keduanya juga memiliki keyakinan diri ketika melakukan perilaku dalam mencari pekerjaan sehingga ketika keduanya mempunyai keterampilan dalam mencari pekerjaan, mereka sama-sama memiliki keyakinan diri mendapatkan hasil dari upayanya dalam pencarian kerja.

## 5.2 Diskusi

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *job search behavior* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*. Artinya, *job search behavior* berpengaruh kepada *career adaptability* pada *fresh graduate* sebesar 20,3%. Menurut peneliti, pengaruh yang signifikan dapat terjadi karena kedua variabel dalam penelitian ini sama-sama memuat isu perkembangan karier pada *fresh graduate* dan keyakinan diri pada kemampuan mencari kerja yang dapat dilihat dari seberapa baik *fresh graduate* mampu mengambil suatu tindakan pada situasi yang mungkin terjadi ketika mengalami transisi karier. Keyakinan diri pada kemampuan dalam mencari pekerjaan mendukung *fresh graduate* untuk lebih peduli dalam mempersiapkan kariernya di masa depan, mengeksplorasi dan melakukan serangkaian aktivitas minatnya dalam dunia kerja.

Tingkat *career adaptability* dapat tinggi karena *fresh graduate* pada umumnya kurang mengenal pasar kerja sehingga memiliki tingkat kepedulian karier yang lebih tinggi memungkinkan mereka untuk memperkirakan kesulitan dalam mencari dan mempersiapkan diri dalam menghadapi segala tantangan di dunia kerja. Hasil penelitian oleh Guan et al (2013) menunjukkan bahwa *fresh graduate* dengan tingkat kepedulian karier yang tinggi akan membentuk tingkat kepercayaan diri dalam perilaku mencari kerja sehingga dapat melihat posisi pekerjaan dengan positif. Selain itu, *fresh graduate* dengan kontrol karier yang tinggi akan lebih teliti dan berhati-hati dalam mengambil keputusan di masa transisi pada kariernya sehingga memungkinkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan nilai, kebutuhan dan kemampuan mereka. Hal ini yang mengakibatkan *job search behavior* dapat berpengaruh secara signifikan dengan *career adaptability*, bahkan memiliki pengaruh sebesar 20,3%. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Guan et al (2013) yang mengatakan bahwa *job search behavior* memiliki kontribusi yang positif terhadap *career adaptability*.

Peneliti melakukan wawancara untuk memperkuat hasil analisis pada temuan penelitian ini. Hasil wawancara pada subjek Satu mengatakan bahwa dirinya merasa yakin pada kemampuannya dalam mencari pekerjaan sehingga setelah menjalani yudisium subjek Satu berusaha mencari informasi terkait lowongan atau peluang karier serta mencari tahu latar belakang perusahaan yang di minatnya, dan subjek Satu mengatakan ia setelah menjalani yudisium tidak menunda waktu dan terus melamar pekerjaan ke delapan puluh sampai seratus perusahaan sebelum berhasil mendapatkan pekerjaan tetap. Sebaliknya, hasil wawancara pada subjek Dua menunjukkan bahwa ia kurang melakukan perilaku dalam pencarian kerja dan menunda mencari kerja dalam waktu yang lama, hal ini karena ia mengatakan membutuhkan ketenangan dan *hangout* bersama teman setelah menjalani yudisium karena telah berupaya keras menyelesaikan tugas akhir.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa perilaku mencari kerja menjadi hal utama yang harus dilakukan bagi individu untuk melakukan transisi dari universitas ke dunia kerja sehingga mampu mencari peluang sehingga sukses di pasar kerja. Perilaku yang dapat dilakukan oleh *fresh graduate* dalam mencari kerja, seperti tidak menunda waktu dan berupaya terus melamar pekerjaan ke perusahaan sebelum berhasil mendapatkan pekerjaan tetap, dan mampu mencari peluang karier serta melakukan eksplorasi karier pada pekerjaan yang di minatnya. Sebaliknya, seperti yang terjadi oleh subjek Dua kurang melakukan perilaku dalam pencarian kerja seperti tidak banyak memiliki informasi terkait lowongan pekerjaan yang di minatnya, kurang memiliki kontrol dan hanya melamar ke lima sampai delapan biro yang jumlahnya terbatas. Subjek Dua yang belum mendapatkan pekerjaan tersebut dapat dikarenakan kurangnya usaha yang dijalankan untuk mencari pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan survei Monster (2021) yang menyatakan bahwa *fresh graduate* perlu melamar ke 23 perusahaan sebelum berhasil mendapatkan pekerjaan tetap.

Hal lain juga menunjukkan pada dimensi *job search outcome* berpengaruh kepada *career adaptability* pada *fresh graduate* sebesar 29,1%. Menurut peneliti, pengaruh yang signifikan dapat terjadi karena kedua variabel dalam penelitian ini sama-sama memuat isu perkembangan karier pada *fresh graduate* dan keyakinan diri keyakinan diri pada kemampuan mencari kerja yang dapat dilihat dari seberapa

baik *fresh graduate* mampu mengambil suatu tindakan pada situasi yang mungkin terjadi ketika mengalami transisi karier. Keyakinan diri mendapatkan hasil dari upayanya dalam mencari pekerjaan mendukung *fresh graduate* percaya pada kemampuan dirinya untuk dapat berhasil menerapkan serangkaian aktivitas dan membuat pilihan karier yang sesuai agar memiliki *career adaptability* yang baik.

Tingkat *career adaptability* dapat tinggi karena individu yang memiliki kemampuan adaptabilitas karier akan memunculkan persepsi umum bahwa individu mampu dalam merencanakan kariernya di masa depan, memiliki kendali pada proses perkembangan kariernya, mendapatkan berbagai peluang serta memiliki kepercayaan yang positif terhadap kariernya di masa depan Guan et al (2013). Penelitian oleh Bashori dan Hidayat (sebagaimana dikutip dalam Putri, 2020) mengatakan bahwa memiliki kepercayaan diri karier dalam mencari pekerjaan merupakan hal yang penting dimiliki oleh individu hal ini karena kepercayaan diri mampu membuat individu mempunyai sifat objektif, optimis serta bertanggung jawab terkait upayanya dalam membangun karier. Penelitian oleh Majitas dan Sersic (2021) mengungkapkan individu yang memiliki keyakinan diri dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan cenderung mendapatkan informasi dan melamar di pekerjaan dengan baik, bahkan mereka cenderung menunjukkan performa yang baik pada saat proses wawancara. Hal ini searah pada penelitian oleh Guan et al (2013) bahwa *job search outcome* memiliki kontribusi yang positif terhadap *career adaptability*.

Peneliti melakukan wawancara untuk memperkuat hasil analisis pada temuan penelitian ini. Hasil wawancara pada subjek Satu mengatakan bahwa ia merasa yakin dapat berhasil dari upayanya dalam mencari pekerjaan sehingga ketika semasa kuliah ia berinisiatif mengikuti magang yang sesuai dengan minat kariernya di masa depan, subjek Satu juga mengatakan setelah menjalani yudisium ia aktif mengikuti pelatihan-pelatihan bersertifikat untuk mengembangkan keterampilan serta menambah *value* dirinya untuk dapat bersaing di pasar kerja. Sebaliknya, subjek Dua tidak memiliki kepercayaan diri untuk dapat di terima kerja sesuai dengan kompetensi jurusannya yang dimilikinya sehingga ketika semasa kuliah ia kurang berinisiatif mengasah kompetensinya hal ini dapat dilihat ia hanya mengikuti magang hanya ketika diwajibkan oleh kampusnya, namun meskipun

demikian subjek Dua mengatakan bahwa ia memiliki rencana untuk memulai usaha baru untuk kariernya di masa depan.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa memiliki keyakinan diri mendapatkan hasil dari upaya dari pencarian kerja menjadi hal yang perlu dimiliki oleh individu untuk dapat berhasil menerapkan serangkaian aktivitas dan membuat pilihan karier yang sesuai. Serangkaian aktivitas dapat berupa merencanakan kariernya di masa depan, menunjukkan kepedulian karier dengan mempersiapkan masa depan kariernya serta memiliki kepercayaan diri dalam membuat pilihan pada karier yang diminatinya karena pemilihan karier merupakan proses dari menyelesaikan berbagai masalah yang rumit sehingga individu yang memiliki kepercayaan diri akan mampu menyelesaikan masalah tersebut (Savickas, 2005). Sebaliknya seperti yang terjadi oleh subjek Dua, ia kurang menunjukkan kepedulian karier dan mempersiapkan masa depan kariernya serta ia tidak memiliki kepercayaan diri untuk dapat di terima kerja sesuai dengan kompetensi jurusannya sehingga ia merasa kurang menunjukkan performa yang baik pada saat proses wawancara. Hal tersebut searah oleh Majitas dan Sersic (2021) bahwa individu perlu memiliki keyakinan diri dalam mencari dan mendapatkan informasi pekerjaan serta melamar di pekerjaan dengan baik, untuk bisa menunjukkan performa yang maksimal pada saat proses wawancara.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan pada faktor demografis yang dapat mempengaruhi pada kedua variabel, yaitu faktor jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.9 hingga 4.11 dan eksplorasi diri (*fresh graduate* yang memiliki sertifikasi) yang dapat dilihat pada tabel 4.12 hingga 4.14, dengan menggunakan tabel *contingency tables*. Terdapat hasil dari *contingency tables* yang tidak sesuai dengan dugaan. Pertama, tingkat adaptabilitas karier pada laki-laki pada penelitian ini memiliki tingkat tinggi yang sama dengan perempuan. Menurut peneliti, kemungkinan yang terjadi pada hasil dari penelitian dengan dugaan awal adalah karena pola berbeda dalam pembentukan identitas sehingga mempengaruhi *career adaptability* pada *fresh graduate*. Tingkat adaptabilitas karier pada laki-laki pada penelitian ini memiliki tingkat tinggi yang sama dengan perempuan

Dugaan peneliti adalah bahwa *fresh graduate* pada jenis kelamin laki-laki cenderung membentuk identitas mereka dengan kemandirian sehingga cenderung

hanya berfokus untuk menjadi lebih mandiri, sedangkan perempuan cenderung membentuk identitas mereka melalui interaksi dengan orang lain sehingga perempuan lebih memiliki kematangan karier yang tinggi dibanding laki-laki, maka perempuan di nilai lebih dapat mengeksplorasi terhadap minat kariernya. Hal tersebut tidak sejalan pada penelitian oleh Paradise (sebagaimana dikutip dalam Anggaraini et al., 2023) adaptabilitas karier laki-laki cenderung tinggi dibanding perempuan. Hal tersebut laki-laki dinilai sebagai satu-satunya individu yang memberikan nafkah kepada keluarganya, sehingga mereka cenderung mampu bertahan dalam tugas pekerjaannya terlepas seberapa tinggi beban pekerjaan yang dimiliki. Sebaliknya, perempuan memiliki adaptabilitas karir yang lebih rendah, hal ini karena perempuan dinilai tidak dibentuk sebagai pencari nafkah.

### **5.3 Saran**

#### **5.3.1. Saran Metodologis**

Peneliti melakukan pengambilan data tidak menggunakan teknik *sampling* sehingga membuat jumlah partisipan beragam rentang skornya. Oleh karena itu, data yang telah terkumpul tidak terdistribusi dengan baik sehingga penelitian selanjutnya akan lebih baik jika pengambilan data menggunakan teknik *sampling* agar dapat memastikan jumlah partisipan yang beragam.

#### **5.3.2. Saran Praktis**

1. Saran bagi universitas dan unit alumni agar dapat bekerja sama mengadakan program pengembangan karier bagi mahasiswa yang akan lulus untuk meningkatkan kesiapan dalam menghadapi transisi karier dalam dunia kerja.
2. Saran bagi mahasiswa yang akan lulus diharapkan mampu meningkatkan kesadaran (*awareness*) sehingga dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi transisi kariernya agar dapat menjadi *fresh graduate* berkualitas sehingga mampu bersaing di pasar kerja.