

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Career Planning*, *Self Efficacy*, dan *Adversity Quotient* Terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Di Kota Madiun, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. *Career Planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja pada *Fresh Graduate* di Kota Madiun. Artinya, jika *career planning* meningkat, maka kesiapan kerja pada *fresh graduate* di Kota Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *career planning* menurun, maka kesiapan kerja pada *fresh graduate* di Kota Madiun juga akan menurun.
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja pada *Fresh Graduate* di Kota Madiun. Artinya, jika *self efficacy* meningkat, maka kesiapan kerja pada *fresh graduate* di Kota Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *self efficacy* menurun, maka kesiapan kerja pada *fresh graduate* di Kota Madiun juga akan menurun.
3. *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja pada *Fresh Graduate* di Kota Madiun. Artinya, jika *edversity quotient* meningkat, maka kepuasan kerja pada *fresh graduate* di Kota Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *edversity quotient* menurun, maka *edversity quotient* pada *fresh graduate* di Kota Madiun juga akan menurun.

B. Implikasi, Keterbatasan, dan Saran

1. Implikasi

Mengenai hasil dari kesimpulan dalam penelitian di atas, maka dapat dilakukan implikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* yang dikemukakan oleh (Lent et al., 1994), yang menjelaskan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, faktor kognitif, dan faktor lingkungan. Penelitian ini membuktikan bahwa *career planning*, *self efficacy*, dan *adversity quotient* merupakan faktor-faktor penting yang mampu meningkatkan kesiapan kerja *fresh graduate*. Semakin baik kemampuan individu dalam merencanakan karier, semakin tinggi keyakinan terhadap kemampuan dirinya, serta semakin kuat kemampuannya dalam menghadapi berbagai hambatan, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi pengembangan kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja *fresh graduate*.

b) Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa perguruan tinggi, lembaga pendidikan, pemerintah, serta dunia usaha dan dunia industri perlu memberikan perhatian yang serius terhadap

tiga aspek utama, yaitu *career planning*, *self efficacy*, dan *adversity quotient*. Peningkatan pada ketiga aspek tersebut dapat membantu *fresh graduate* mempersiapkan diri secara lebih optimal dalam menghadapi persaingan dan tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif. Perguruan tinggi dapat mendukung melalui layanan *career center*, pelatihan penyusunan CV, simulasi wawancara kerja, seminar karier, dan program magang yang mampu meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam merencanakan karier.

Selain itu, berbagai kegiatan akademik maupun nonakademik yang dapat meningkatkan rasa percaya diri, kemampuan komunikasi, kepemimpinan, serta ketahanan dalam menghadapi tantangan juga perlu terus dikembangkan. Dengan mengoptimalkan ketiga faktor tersebut secara bersamaan, diharapkan *fresh graduate* memiliki kesiapan kerja yang lebih baik, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, lebih percaya diri dalam menghadapi proses rekrutmen, serta memiliki daya saing yang tinggi sehingga peluang untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya akan semakin besar.

2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada *fresh graduate* di Kota Madiun, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh *fresh graduate* di wilayah lain yang memiliki karakteristik sosial, ekonomi, maupun kondisi pasar kerja yang berbeda.
- b) Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu *career planning*, *self-efficacy*, dan *adversity quotient*. Sementara itu, kesiapan kerja (*work readiness*) dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti *career adaptability*, *employability skills*, *career maturity*, *emotional intelligence*, *digital literacy*, dukungan sosial, pengalaman organisasi, maupun pengalaman kerja.
- c) Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik *self-report*, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi, pemahaman, dan tingkat kejujuran masing-masing responden. Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya subjektivitas maupun bias dalam pemberian jawaban.

3. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut :

a) Bagi Perguruan Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian, *career planning*, *self efficacy*, dan *adversity quotient* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* di Kota Madiun. Oleh karena itu, perguruan tinggi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas layanan pengembangan karier melalui program *career center*, seminar karier, pelatihan penyusunan CV, simulasi wawancara kerja, program magang, serta kegiatan yang mampu memperluas wawasan mahasiswa mengenai dunia kerja. Selain itu, perguruan tinggi perlu memberikan berbagai program pengembangan *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan *self efficacy* mahasiswa. Perguruan tinggi juga perlu membangun *adversity quotient* mahasiswa melalui kegiatan yang melatih ketahanan mental, kemampuan menghadapi tekanan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sehingga lulusan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik ketika memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif.

b) Bagi *Fresh Graduate*

Fresh graduate diharapkan lebih aktif mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja dengan menyusun perencanaan karier yang jelas, meningkatkan kompetensi

melalui pelatihan, sertifikasi, maupun pengalaman magang, serta membangun rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki. Selain itu, *fresh graduate* juga perlu meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan, mengelola tekanan, serta menjadikan setiap hambatan sebagai pengalaman belajar agar lebih siap menghadapi dinamika dunia kerja dan mampu bersaing memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, mengingat hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kesiapan kerja *fresh graduate*. Variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain *career adaptability*, *employability skills*, *career maturity*, *emotional intelligence*, *digital literacy*, *social support*, *work readiness skills*, maupun motivasi kerja. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada perguruan tinggi, wilayah, maupun kelompok responden yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat

dibandingkan secara lebih luas serta mampu memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja *fresh graduate*.