

5. KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Bagian ini mengemukakan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti. Selain itu, dalam bab ini juga dibahas mengenai diskusi hasil penelitian serta keterbatasan penelitian dan pada akhirnya peneliti mengemukakan saran yang bisa diberikan berkaitan dengan penelitian ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis terhadap data yang didapatkan, terdapat kesimpulan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

1. Terdapat perbedaan yang signifikan antara partisipan yang mengalami pindah kerja dengan yang tidak pindah kerja pada tahapan *exploration*.
2. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara partisipan yang mengalami pindah kerja dengan yang tidak pindah kerja pada tahapan *establishment, maintenance, dan disengagement*.

5.2. Diskusi

Dalam bagian ini akan dijelaskan lebih lanjut mengenai diskusi hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini.

5.2.1. Diskusi Utama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pekerja yang mengalami pindah kerja dengan yang tidak pindah kerja pada tahapan *exploration*. Terbukti bahwa pekerja yang mengalami pindah kerja akan mengalami fokus karir yang berbeda pada tahapan awal karir mereka bila dibandingkan dengan pekerja yang tidak mengalami pindah kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Smart & Peterson (1997) yang mengatakan bahwa individu yang sedang mengalami pindah kerja akan memberikan perhatian yang lebih besar pada tahapan *exploration* dibandingkan

dengan individu yang memiliki karakteristik demografis yang hampir serupa yang tidak memiliki keinginan untuk melakukan perubahan dalam sejarah karirnya.

Konsep diri yang belum cukup stabil juga dapat menjadi alasan mengapa individu yang mengalami pindah kerja memiliki perbedaan pada tahapan *exploration*. Seperti yang telah dikemukakan oleh Super sebelumnya bahwa seharusnya pada tahapan *maintenance* individu sudah memiliki konsep diri yang cukup stabil dan biasanya berada pada usia 40 tahun. Penelitian ini menunjukkan pada usia 25 tahun individu telah mencapai tahapan *maintenance*. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa tahapan *maintenance* yang dimiliki mungkin saja belum disertai konsep diri yang cukup stabil sehingga individu masih merasa bingung dan masih mencari *role model* yang tepat untuk karirnya.

Hasil yang tidak signifikan pada tiga tahapan selanjutnya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* pada kelompok yang tidak pernah mengalami pindah kerja dan kelompok yang mengalami pindah kerja. Hal ini mungkin disebabkan pekerja dewasa muda di Jakarta sudah memiliki rencana dalam karirnya, sehingga pindah kerja tersebut adalah suatu tindakan yang memang diperlukan demi meraih cita-cita karirnya. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Noe dan Mondy (2003) bahwa salah satu tindakan yang dapat diambil dalam rangka mengembangkan karir yang dimiliki individu adalah melakukan pindah kerja. Selain tindakan pindah kerja, pengembangan karir dilakukan dengan cara mempertahankan dan mengembangkan karir pada pekerjaan tersebut sehingga individu mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Individu juga dapat mengembangkan karir dengan mengikuti *workshop-workshop* serta pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dia tidak perlu untuk melakukan pindah kerja.

Dengan perbedaan yang signifikan dalam tahapan *exploration* pada partisipan yang pindah kerja dan partisipan yang tidak mengalami pindah kerja menunjukkan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Niles dkk. (1999). Bentuk eksplorasi dari partisipan adalah dengan mengklarifikasi dan mengartikulasi minat-minat dan nilai-nilai mereka dalam rangka pemunculan indikasi agar pekerjaan-pekerjaan yang realistis dijadikan

fokus untuk masa depan. Individu tidak mengeksplorasi dalam bentuk *maintenance* yaitu mengidentifikasi kesempatan untuk mempelajari metode, kemampuan dan pengetahuan yang baru. Bentuk eksplorasi yang dilakukan lebih ke dalam diri, apa yang mereka minati dan siapa diri mereka, apakah sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini, sedangkan eksplorasi dalam tahapan *maintenance* tidak ditunjukkan berbeda oleh kedua kelompok.

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas partisipan yang mengalami pindah kerja berada pada tahapan *maintenance*. Hal ini menunjukkan bahwa partisipan melakukan pindah kerja karena ingin mengembangkan karir yang individu pikir tidak dapat dilakukan jika ia masih berada pada perusahaan atau organisasi yang lama. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Noe dkk (2003), bahwa salah satu bentuk perilaku dalam mewujudkan pengembangan karir adalah pindah kerja. Partisipan telah merencanakan apa yang menjadi jalur karirnya sehingga pindah kerja dinilai sebagai suatu usaha untuk meneruskan rencana karir. Hal ini dapat dijelaskan dengan mengaitkan kembali tahapan *maintenance* dimana individu telah fokus dalam menjaga apa yang telah dicapai dan meninjau kembali karir serta mempertimbangkan tujuan akhir yang terjangkau (Corn, 1984). Tindakan operasional dari peninjauan karir yang dilakukan oleh partisipan adalah dengan pindah kerja.

Penemuan lain penelitian ini adalah fokus karir partisipan tertinggi kedua setelah tahapan *maintenance* yaitu tahapan *exploration*. Hal ini menunjukkan bahwa partisipan juga masih memiliki fokus yang cukup tinggi dalam mengenali dirinya dan minat yang ia miliki dalam pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan apa yang ditemukan oleh Smart dan Peterson dalam penelitiannya tahun 1997 yang menemukan bahwa orang yang sedang atau baru mengalami pindah kerja akan memiliki fokus pada tahapan *exploration*. Eksplorasi yang dilakukan selama menjalani karir dapat mengarahkan perilaku menuju aktivitas coba-coba, pilihan yang baru, perubahan identitas dan meningkatnya adaptasi serta kemampuan personal dalam organisasi (Hall, dalam Smart & Peterson, 1997). Ditambahkan oleh Super (dalam Perrone dkk., 2003) bahwa ketidakstabilan karir atau “*multiple trial*” yang dilakukan oleh pekerja selama karirnya atau saat krisis tengah karir

tidak hanya normal namun mendatangkan keuntungan secara psikologis dalam iklim perubahan sosial yang cepat (dalam Smart & Peterson, 1997). Kecenderungan individu untuk melakukan pindah kerja dapat saja diakibatkan oleh adaptasi karir yang dimiliki oleh individu cukup baik. Ito dan Brotheridge (2005) mengungkapkan bahwa semakin baik adaptasi karir yang dimiliki oleh partisipan akan semakin tinggi kecenderungan pindah kerja. Hal ini mungkin saja dapat menjelaskan mengapa karir yang dimiliki partisipan tetap berada pada tahapan *maintenance*. Adaptasi karir yang dilakukan partisipan cukup baik sehingga tahapan *exploration* tidak menjadi fokus utama partisipan walaupun telah mengalami pindah kerja.

5.2.2 Diskusi Tambahan

Dalam analisis tambahan ditemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh pada tahapan karir yang dimiliki oleh partisipan. Ditemukan bahwa alasan partisipan yang memiliki pendidikan terakhir SMU untuk pindah kerja biasanya karena gaji, lokasi kerja atau memang diberhentikan oleh perusahaan. Alasan yang dikemukakan lebih mengarah pada kebutuhan dasar seseorang bukan karena hal lain, berbeda dengan partisipan yang pendidikannya lebih tinggi yang mengemukakan alasan pindah kerja adalah atasan yang tidak mendukung, iklim organisasi yang tidak mendukung karirnya, dan penawaran yang lebih baik dari luar organisasi. Mount (dalam Lynn, Cao & Horn, 1996) telah mengindikasikan bahwa model yang diberikan Super mengenai karir sangat sesuai untuk memahami hubungan tahapan karir yang dimiliki oleh manajer dan profesional dengan perilaku dan sikap kerja mereka. Hal ini sesuai dengan yang ditemukan dalam penelitian bahwa alasan yang lebih mengarah pada karir lebih ditemukan pada partisipan yang lebih tinggi jabatan dan tingkat pendidikannya.

Pada status pernikahan, terdapat perbedaan yang signifikan dalam tahapan *maintenance*. Partisipan yang sudah menikah tetapi belum memiliki anak memiliki skor tahapan *maintenance* lebih tinggi dibandingkan dengan partisipan yang belum menikah dan yang sudah menikah tetapi sudah memiliki anak. Hal ini mungkin disebabkan oleh keleluasaan yang dimiliki partisipan dalam mengembangkan karirnya. Partisipan tersebut telah menyelesaikan tugas

perkembangan utamanya yaitu mencari pasangan hidup dan menikah, sesuai dengan yang diungkapkan oleh Havighurst (dalam Lemme, 1995). Akan tetapi, dengan tidak memiliki anak, partisipan tidak memiliki beban untuk tetap mempertahankan pekerjaan yang dinilai tidak sesuai dengan dirinya. Apabila partisipan telah memiliki anak, tentunya ada tanggung jawab lain yang menyebabkan partisipan memikirkan kembali kesempatan yang datang padanya.

Jenis kelamin terbukti tidak berpengaruh pada skor tahapan karir dalam penelitian yang dilakukan. Hal ini bertentangan dengan yang ditemukan oleh Sterrett (1999) yang mengungkapkan terjadi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam memandang karir. Laki-laki dinilai lebih jauh dalam memandang karir, laki-laki juga dinilai lebih berusaha untuk mendapatkan karir yang lebih baik dibandingkan perempuan yang memiliki peran-peran lain selain bekerja, seperti mengurus keluarga. Akan tetapi, penelitian ini sejalan dengan yang ditemukan oleh Lynn, Cao dan Horn (1996) bahwa dalam profesi akuntan tidak terjadi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam tahapan karir..

5.2.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan peneliti yang bisa menjadi kekurangan penelitian ini, antara lain mengenai sampel dan metode penelitian. Pertama, peneliti melakukan penyebaran kuesioner hanya pada daerah-daerah yang dapat diakses peneliti (*accidental sampling*), sehingga kuesioner tersebar hanya di beberapa wilayah di Jakarta dan sekitarnya. Kedua, dalam menyebarkan kuesioner, peneliti tidak melakukannya sendirian, tetapi juga dibantu oleh beberapa orang yang bisa dipercaya oleh peneliti. Peneliti dibantu dengan cara menitipkan kuesioner tersebut agar penyebaran kuesioner menjadi lebih efisien dan efektif bagi peneliti. Kendala yang ditemukan peneliti dalam menitipkan kuesioner tersebut adalah peneliti tidak dapat memberikan instruksi secara langsung kepada partisipan penelitian mengenai cara pengisian kuesioner secara jelas. Akibatnya, ada beberapa kuesioner yang tidak memenuhi kriteria untuk diolah seperti beberapa bagian data kontrol yang tidak terisi, umur yang melewati batasan dalam penelitian ini, dan banyaknya pernyataan yang tidak terisi oleh subjek. Selain itu, peneliti tidak memberikan data partisipan yang spesifik

mengenai bidang pekerjaan dan juga level jabatan dalam perusahaan. Peneliti hanya menggolongkan partisipan pada perusahaan jasa dan barang.

5.3. Saran

Penjelasan mengenai saran pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu saran metodologis dan saran praktis. Berikut ini adalah penjabaran dari saran metodologis dan saran praktis.

5.3.1. Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, terdapat beberapa saran metodologis yang dapat peneliti ajukan untuk dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Mengingat penelitian mengenai karir di Indonesia masih sedikit, diharapkan penelitian tentang karir selanjutnya dilakukan pada partisipan yang tidak hanya mengalami pindah kerja. Selain itu, dapat dilakukan penelitian mengenai pengambilan keputusan secara spesifik membahas mengenai karir yang dimiliki oleh pekerja dewasa muda yang berganti-ganti pekerjaan. Dapat juga dilakukan penelitian mengenai tahapan karir yang dimiliki oleh orang yang berganti karir atau berganti pekerjaan secara ekstrim dalam artian telah berkali-kali melakukan pindah kerja dalam waktu yang singkat.
2. Untuk mendapatkan data yang lebih mendalam mengenai pindah kerja dan tahapan perkembangan karir, sebaiknya selain memberikan kuesioner, penelitian selanjutnya juga melakukan metode lain, misalnya dengan metode wawancara terhadap partisipan. Hal ini menjadi penting karena kedua variabel tersebut merupakan konstruk yang melibatkan pemaknaan dan penggalian yang mendalam dari partisipan. Selain itu, wawancara juga bisa menjadi metode pelengkap dari kuesioner, sehingga hasil penelitian bisa menjadi lebih akurat dan mendalam.
3. Pada penelitian berikutnya dapat dikontrol bidang pekerjaan yang lebih spesifik, seperti bidang-bidang pekerjaan yang profesional atau bidang pekerjaan yang rentan akan terjadinya pindah ke

5.3.2. Saran Praktis

Selain saran metodologis, peneliti juga mengajukan beberapa saran praktis yang bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, antara lain:

1. Perencanaan karir sangatlah penting dilakukan agar individu dapat secara fokus meraih apa yang menjadi keinginannya dengan cara memenuhi kebutuhannya. Dengan melakukan perencanaan karir, individu akan lebih mampu memilih karir yang tepat untuk dirinya. Untuk itu, penyuluhan mengenai karir hendaklah diberikan sejak dini. Dengan meningkatkan efektivitas penyuluhan yang diberikan oleh guru-guru di masa sekolah pada siswanya akan berpengaruh dalam rangka merencanakan karir yang tepat untuk diri siswa.
2. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa tidak adanya jenjang karir yang jelas mengakibatkan pekerja memilih pekerjaan lain. Hal ini dapat merugikan perusahaan. Untuk itu, perusahaan sebaiknya memberikan informasi yang jelas mengenai pengembangan karir dan jenjang karir yang berada pada perusahaan tersebut sehingga pekerja akan merasa lebih nyaman dan terakomodasi kebutuhannya.