

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data-data penelitian dapat disimpulkan $t_{hitung} = 13,028$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,67065. Dengan demikian $t_{hitung} = 13,028$, $p = 0,000$, taraf signifikansi $p < 0,05$ dan $df = N - 2 = 62 - 2 = 60$ dengan pengujian dua arah dapat diperoleh harga $t_{tabel} = 0,185$. Hasil tersebut menggambarkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,696 > 1,67065$, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara regulasi diri terhadap adaptabilitas karier dosen di Universitas X.

Koefisien determinasi (R) dari $r = 0,860^2 = 0,739$. Artinya $r^2 = 0,48$ yang berarti 73,9% menginformasikan bahwa pengaruh variabel regulasi diri terhadap adaptabilitas karier dosen di Universitas X sebesar 73,9%, sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang dosen memiliki regulasi diri yang tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi. Sebaliknya, dosen yang memiliki regulasi diri rendah, maka adaptabilitas karier semakin rendah.

1.2. Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini berdasarkan pada data yang diperoleh dari hasil wawancara dan analisis variabel regulasi diri dan adaptabilitas karier dosen tetap di Universitas X. Beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah:

1.2.1. Bagi Dosen

Berdasarkan item favorabel variabel regulasi diri dan adaptabilitas karier yang banyak dipilih responden, yaitu pada item nomor 6 dengan prosentase 96,7%, yaitu “saya bertanggung jawab atas karier saya saat ini” dan item nomor 3 dengan prosentase 96,7%, yaitu “saya mampu mengambil keputusan dari permasalahan dalam karier saya dengan karier saya”, maka disarankan bagi dosen tetap yang bekerja di Universitas X dapat mempertahankan sikap tanggung jawab terhadap karir dan kemampuannya dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan item unfavorabel variabel regulasi diri dan adaptabilitas karier yang banyak dipilih responden, yaitu pada item nomor 42 yaitu “saya santai dalam menyelesaikan tugas-tugas terkait karier saya” dengan prosentase 82,3% dan item nomor 12 dengan prosentase 75,8%, yaitu “saya tidak mengambil hikmah dari kesalahan yang saya lakukan” maka disarankan bagi dosen tetap yang bekerja di Universitas X dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam kariernya dan mengikuti pelatihan perencanaan karier dalam peningkatan jabatan fungsional dosen di Universitas X.

1.2.2. Bagi Universitas

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa dosen terkait hambatan-hambatan yang dihadapi dalam melakukan peningkatan jabatan fungsional, salah satunya adalah hambatan administratif. Maka bagi pihak administrasi Universitas X diharapkan dapat membantu para dosen yang memiliki masalah administratif dalam melakukan pengajuan peningkatan jabatan fungsional dengan memberikan bantuan seperti kelengkapan dokumen untuk persyaratan pengajuan peningkatan jabatan fungsional, beberapa diantaranya yaitu surat-surat yang diperlukan untuk pengajuan, kumpulan daftar kegiatan mengajar yang telah dilakukan, dukungan untuk melakukan izin penelitian, dan hal lain yang berkaitan dengan administrasi serta memfasilitasi dosen terkait pelatihan perencanaan karier dalam peningkatan jabatan fungsional dosen.

1.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai adaptabilitas karier disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi adaptabilitas karier, baik dari faktor internal (usia, gender, pendidikan, *adversity* quotient, dan regulasi diri), maupun eksternal (pengalaman kerja, dukungan sosial, dan kelekatan emosional).