

kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif sebagai mediasi hubungan kesejahteraan subjektif dengan komitmen karir.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan kepada analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai struktural (Eselon I, II, III dan IV) pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, dan sesuai dengan hasil tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut :

1. Modal psikologis tidak berpengaruh terhadap komitmen karir
2. Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif.
3. Kesejahteraan subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir.
4. Kesejahteraan subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir.
6. Kesejahteraan subjektif memediasi hubungan antara modal psikologis dengan komitmen karir.
7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kesejahteraan subjektif dengan komitmen karir.

## 5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Model penelitian ini diuji kesesuaiannya melalui analisis *Structural Equation Model* dengan menggunakan software *Smart-PLS 3.2.8*. Hasil penelitian ini dapat memperkuat konsep teori dari variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen karir sebagai berikut :

a. Modal psikologis ditemukan berpengaruh negatif terhadap komitmen karir.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian - penelitian sebelumnya yang menemukan pengaruh yang positif modal psikologis terhadap komitmen karir. Pada penelitian ini, pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat lebih cenderung memenuhi dimensi modal psikologis yang pertama yaitu *self efficacy* (kepercayaan diri) terutama dalam hal kemampuan memberikankontribusi dalam rapat strategi organisasi, kemampuan memberikan masukan dalam menetapkan target unit kerja dan kemampuan dalam menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerjanya. Untuk dimensi modal psikologis yang kedua, para pegawainya sangat bersemangat dalam mencapai target pekerjaannya. Sedangkan untuk dimensi *hope* (harapan) dan *resiliency* (mampu bertahan) tidak didukung pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Kurangnya keinginan dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang datang dalam pekerjaannya, dan anggapan bahwa dalam pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang diinginkan. Para pegawai kurang mampu untuk menciptakan alternatif-alternatif dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. Modal psikologis ditemukan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Singhal & Rastogi (2018), Choi & Lee (2014), (Baron, dkk., 2013) dan Aprilian, dkk. (2017).

- c. Kesejahteraan subjektif ditemukan berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stairs & Galpin (2012), (Locke dan Latham, 2016) dan Veenhoven & Hagerty (2006).
- d. Kesejahteraan subjektif ditemukan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Judge dan Locke (dalam Russel, 2008) dan Lufiana (2017) .
- e. Kepuasan kerja ditemukan berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Goulath dan Singh (2002) dan Nazish, dkk. (2013).
- f. Kesejahteraan subjektif ditemukan memediasi hubungan antara modal psikologis dengan komitmen karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Singhal & Rastogi (2018)
- g. Kepuasan kerja ditemukan memediasi hubungan antara kesejahteraan subjektif dengan komitmen karir. Hasil penelitian ini sesuai dengan saran dari penelitian yang dilakukan oleh Singhal & Rastogi (2018) yang menyarankan untuk menggunakan variabel lainnya sebagai mediasi dalam penelitian ini.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi Kepala Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, supaya komitmen karir pada pegawai Sekretariat Daerah provinsi Sumatera Barat dapat meningkat.

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat komitmen karir pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih dalam kategori sedang. Oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan yang cepat baik berupa kebijakan maupun penetapan peraturan untuk meningkatkan komitmen karir pegawai, karena komitmen karir sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Komitmen karir pegawai yang tinggi dapat dijadikan hal yang positif dalam peningkatan kinerja organisasi. Dimasa yang akan datang peningkatan komitmen karir dapat dilakukan dengan menjadikan afek positif dari kehidupan pegawai sehingga merasakan bahwa hidup mereka telah ideal begitu juga dengan perasaan puas terhadap kehidupan mereka. Sehingga pegawai merasakan tingkat kesejahteraan subjektifnya telah dalam kondisi baik dan tidak ada keinginan sedikitpun untuk merubah kehidupan yang telah baik tersebut.

Selain itu kepuasan kerja juga harus ditingkatkan pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, karena dalam penelitian ini kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Semakin puas pegawai dalam bekerja, maka akan semakin tinggi komitmennya terhadap karir. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan meningkatkan gaji, menyesuaikan tunjangan dengan tanggung jawab yang diemban pegawai, memiliki standar yang baik untuk pegawai bisa dipromosikan dalam jabatannya, memberikan kepercayaan pada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan yang menyenangkan untuk bekerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran**

Sebagaimana layaknya suatu penelitian, Penelitian juga ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Diantara keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada Sekretariat Daerah pada provinsi ataupun pada organisasi perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada organisasi perangkat daerah lainnya.
2. Penelitian ini menggunakan pegawai pemerintah sebagai objek penelitiannya, sehingga disarankan untuk melakukan penelitian dengan objek pegawai di perusahaan swasta atau BUMN.
3. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software Smart-PLS 3.2.8 yang mengabaikan normalitas data, sehingga pada penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan program AMOS dan LISREL untuk menganalisis data.
4. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi Komitmen Karir yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, pengalaman kerja, nilai kerja dan berbagai variabel lainnya. Oleh sebab itu, bagi peneliti di masa mendatang diharapkan dapat menggunakan salah satu variabel baru tersebut dan memodifikasi model penelitian yang digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih baik lagi dimasa mendatang.