

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir karyawan di PT Victory Propertindo Berjaya Jawa Timur dapat disimpulkan bahwa tingkat efikasi diri karyawan di perusahaan tersebut tergolong sedang. Karyawan menunjukkan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, menyelesaikan tugas, dan mengelola stres di lingkungan tempat kerja. Selain itu, tingkat kematangan profesional karyawan juga pada tingkat sedang. Hal ini tercermin dari kemampuannya dalam memahami diri sendiri, menetapkan tujuan karir yang jelas, membuat rencana karir jangka panjang, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* karyawan berada pada kategori sedang yaitu sebesar 43% dengan nilai rata-rata sebesar 72 dan standar deviasi 9,88 dan kematangan karir yang dimiliki karyawan juga berada pada kategori sedang yaitu sebesar 34% dengan nilai rata-rata sebesar 71 dan deviasi 9,98. Hasil uji statistik dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,931 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* karyawan, maka semakin tinggi pula kematangan karir yang dapat dicapai. Oleh karena itu, *self-efficacy* telah terbukti menjadi faktor internal penting yang memengaruhi kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan kerja, perencanaan masa depan, dan pengambilan keputusan terkait karier. Hasil ini konsisten dengan teori yang diajukan oleh Albert Bandura dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *self-efficacy* memainkan peran penting dalam membangun kematangan karier individu

di berbagai bidang pekerjaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, dan penelitian selanjutnya:

1. Bagi perusahaan, disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan dan pembinaan yang dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan, seperti pelatihan motivasi, coaching karir, mentoring, serta pemberian umpan balik positif dan penghargaan atas pencapaian karyawan.
2. Bagi karyawan, diharapkan agar lebih aktif dalam mengenali potensi diri, menetapkan tujuan karir yang jelas, dan mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja. Karyawan juga sebaiknya mencari pengalaman baru yang dapat memperkuat keyakinan diri mereka.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian pada berbagai sektor industri lain dan menambahkan variabel lain yang mungkin berperan dalam mempengaruhi kematangan karir, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, atau work engagement, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif.