

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, perhitungan, serta pembahasan yang telah dipaparkan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Adaptabilitas karir pada karyawan PT X secara umum berada pada kategori sedang, dengan mayoritas responden sebanyak 140 orang (81,4%) berada pada kategori tersebut. Stres kerja juga berada pada kategori sedang dengan mayoritas responden sebanyak 97 orang (56,4%), sedangkan keterikatan kerja berada pada kategori sedang dengan mayoritas responden sebanyak 125 orang (72,7%).
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara adaptabilitas karir dan keterikatan kerja pada karyawan PT X dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,463$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi adaptabilitas karir yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki.
3. Adaptabilitas karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi karir yang lebih baik cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah.
4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat keterikatan kerja yang dimiliki.
5. Stres kerja tidak memediasi hubungan antara adaptabilitas karir dan keterikatan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa efek tidak langsung adaptabilitas karir terhadap keterikatan kerja melalui stres kerja tidak signifikan karena interval kepercayaan *bootstrap* masih mencakup nilai nol ($CI = -0,006$ hingga $0,115$). Dengan demikian, hipotesis yang

menyatakan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara adaptabilitas karir dan keterikatan kerja ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara adaptabilitas karir dan keterikatan kerja lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh langsung adaptabilitas karir dibandingkan melalui stres kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data yang dikumpulkan di lapangan, peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait dengan topik penelitian ini, antara lain:

1. Bagi PT X, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan adaptabilitas karir karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, pemberian kesempatan belajar, serta dukungan terhadap pengembangan karir. Upaya tersebut dapat membantu karyawan menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan sehingga mampu mempertahankan keterikatan kerja yang baik.
2. Bagi karyawan, diharapkan dapat terus mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta menerapkan strategi pengelolaan stres yang efektif agar dapat mempertahankan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi menjelaskan hubungan antara adaptabilitas karir dan keterikatan kerja, mengingat stres kerja dalam penelitian ini tidak terbukti sebagai mediator. Variabel seperti resiliensi, efikasi diri, *psychological capital*, *perceived organizational support*, kepuasan kerja, maupun faktor organisasi lainnya dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian berikutnya diharapkan dapat melibatkan sampel yang lebih luas dan beragam sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.