

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

*Work engagement* terdiri dari tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Work engagement* tidak pekerja terbentuk dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi *work engagement*. *Work engagement* dipengaruhi oleh tiga faktor penting, faktor – faktor tersebut adalah (1) *personal resources* yang dalam hal ini merujuk pada konsep *career adaptability*, (2) *Job resources* yang meliputi sumber daya psikologis, lingkungan fisik, sosial dan organisasi, serta (3) tuntutan pekerjaan. Dari beberapa faktor tersebut, peneliti memilih *career adaptability* sebagai variabel *independent* dalam penelitian ini.

*Career adaptability* merupakan kemampuan sosial yang merujuk pada sumber daya individu dalam penyesuaian karier di masa mendatang, yang ditandai dengan (1) memberikan perhatian yang besar terhadap pekerjaannya dan mempersiapkan masa depan kariernya dengan maksimal, (2) mengendalikan diri dan lingkungan pekerjaannya serta optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, (3) mengenali kemampuan diri, mencari peluang dari setiap pekerjaan dan senang mencari informasi terkait pekerjaan dan kariernya, dan (4) menjalankan pekerjaan dengan efisien, mempelajari keterampilan baru, serta mengatasi hambatan dalam bekerja. *Career adaptability* terbagi menjadi empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* (Savickas dan Porfeli, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *career adaptability* dengan *work engagement* pada *driver* Gojek di Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,737 dengan taraf signifikansi  $p = 0.000$  ( $p < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi *career adaptability* maka semakin tinggi *work engagement* pada *driver* Gojek di Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *career adaptability* maka semakin rendah *work engagement* pada *driver* Gojek di Yogyakarta. Selanjutnya dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar *driver* Gojek di Yogyakarta memiliki *career adaptability* yang cenderung tinggi dan sedang dengan presentase subjek sebesar 70,27% pada kategori tinggi dan 29,73% pada kategori sedang dan memiliki *work engagement* yang cenderung tinggi dan sedang dengan presentase subjek sebesar 68,92% pada kategori tinggi dan 31,08% pada kategori sedang. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 54,3% terhadap *work engagement* dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *personal resources*, *job resources* yang meliputi sumber daya psikologis, lingkungan fisik, sosial dan organisasi, serta tuntutan pekerjaan.

## B. **Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **1. Bagi subjek**

Subjek pada umumnya telah memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu *driver* Gojek di Yogyakarta untuk tetap mempertahankan *work engagement* yang telah dimiliki serta meningkatkannya. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan *career adaptability* (*concern, control, curiosity, confidence*) dalam diri sendiri sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, yang mana dalam hal ini adalah PT. Gojek Indonesia.

### **2. Bagi Institusi**

*Work engagement* menyumbang kesuksesan dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu memperhatikan tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh para pekerja. Untuk meningkatkan *work engagement* para pekerja salah satunya dengan cara meningkatkan *career adaptability* melalui berbagai macam hal seperti mendorong para pekerja untuk memperhatikan persiapan masa depan kariernya, mengembangkan keterampilan baru para pekerja, memberikan tugas-tugas baru, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga para pekerja lebih antusias dan bersemangat dalam bekerja.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.543. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *career adaptability* memiliki kontribusi 54,3% terhadap work engagement dan sisanya 45,7% dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti seperti faktor *job resources* yang meliputi sumber daya psikologis, lingkungan fisik, sosial dan organisasi, serta tuntutan pekerjaan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti keterkaitan antara *career adaptability* dengan *work engagement* diharapkan untuk lebih banyak mencari referensi teori dan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* dari beberapa aspek *career adaptability* yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Hal tersebut dikarenakan penelitian tentang keterkaitan kemampuan adaptasi karier dengan work engagement pada individu sangat penting. Selain itu, dalam pelaksanaan penelitian di lapangan terkait penyebaran skala penelitian kepada subjek, jika menggunakan subjek *driver* transportasi *online* lebih disarankan untuk tidak menggunakan *google form* karena kurang efektif. Hal itu dikarenakan para *driver* menggunakan handphonenya untuk melakukan pekerjaan. Sejalan dengan itu, diharapkan peneliti selanjutnya bekerjasama dengan pihak-pihak rumah makan yang menggunakan jasa transportasi *online* karena driver dapat mengisi skala sembari menunggu pesanan pelanggan selesai disiapkan.