

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran *Career Adaptability* (CA) pada pekerja jarak jauh. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pekerja jarak jauh cenderung memiliki tingkat CA yang tinggi jika dilihat berdasarkan *mean* empirik. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dimensi *Concern* dan *Confidence* merupakan dimensi dengan skor tertinggi pada penelitian ini jika dilihat berdasarkan *mean* empirik. Meskipun demikian, terdapat perbedaan hasil antara CA dan dimensi CA berdasarkan *mean* empirik dengan kategorisasi, di mana berdasarkan kategorisasi mayoritas pekerja jarak jauh memiliki tingkat CA dan dimensi CA yang berada pada kategori sedang. Secara lebih lanjut, CA pada masing-masing kelompok berdasarkan usia 22 hingga 39 tahun, jenis kelamin perempuan, lama bekerja *remote* 1 hingga 5 tahun, status belum menikah, status lulus sarjana, dan kelompok responden dengan pendapatan kurang atau sampai dengan Rp5.000.000 berada pada kategori sedang.

#### 5.2 Diskusi

Hasil utama penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan jarak jauh (*remote*) di Indonesia memiliki tingkat *Career Adaptability* (CA) yang cenderung tinggi. Peneliti menduga bahwa karyawan *remote* dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, mereka mampu menyesuaikan diri dengan baik dan mengambil inisiatif untuk mengembangkan keterampilan serta memperluas jaringan profesional mereka. Hal ini berarti bahwa seseorang dengan CA yang tinggi mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan *career*, terbuka pada perubahan *career*, juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan *career*.

Hasil analisis gambaran dimensi berdasarkan kategorisasi pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki keseluruhan dimensi *Career Adaptability* (CA) yang berada pada kategori sedang. *Concern* berada pada kategori sedang dikarenakan mayoritas pekerja jarak jauh dalam penelitian ini telah memiliki orientasi terhadap masa depan tentang persiapan *career*-nya, tetapi mereka masih kurang memiliki kesadaran maupun perencanaan *career* yang proaktif (Glavin & Carolyn, 2022). *Control* berada pada kategori sedang dikarenakan mayoritas pekerja jarak jauh dalam penelitian ini telah yakin bahwa mereka

memiliki tanggung jawab atas upaya membangun *career*-nya, tetapi mereka masih merasa tidak berdaya dalam menentukan pilihan *career* yakni cenderung menunda atau menghindari dari kegiatan pengambilan keputusan (Glavin & Carolyn, 2022). *Curiosity* berada pada kategori sedang dikarenakan mayoritas pekerja jarak jauh dalam penelitian ini telah mempunyai rasa keingintahuan dan keinginan untuk melakukan eksplorasi terkait kesesuaian antara diri sendiri atau minat yang dimiliki dengan dunia kerja, tetapi mereka mungkin masih sulit untuk menentukan aspirasi mereka (Glavin & Carolyn, 2022). *Confidence* berada pada kategori sedang dikarenakan mayoritas pekerja jarak jauh dalam penelitian ini telah memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta *career* yang sesuai, tetapi mereka mungkin masih kurang tertarik dalam mencoba aktivitas baru dan mengejar peluang untuk pengembangan diri serta *career* (Glavin & Carolyn, 2022). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023), di mana keseluruhan dimensi CA berada pada kategori sedang.

Hasil analisis tambahan pada penelitian ini dilihat berdasarkan kelompok usia, jenis kelamin, lama bekerja *remote*, status pernikahan, institusi pendidikan, dan status sosial ekonomi. Dalam hasil penelitian ini, ditunjukkan bahwa *Career Adaptability* (CA) berdasarkan usia 22 hingga 39 tahun memiliki CA kategori sedang dengan jumlah responden terbanyak. Usia 22 hingga 39 tahun pun terkategori dalam usia *early adulthood* atau masa dewasa awal. *Early adulthood* atau masa dewasa awal merupakan masa perkembangan di mana masa ini dimulai dari usia 20 hingga 30 tahunan yang mana pada masing-masing individu ketika memasuki masa ini cenderung membangun kemandirian ekonomi maupun *personal* hingga pengembangan karier (Sanrock, 2011). Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023) terhadap karyawan yang menunjukkan bahwa CA pada karyawan berusia 20 hingga 26 tahun berada pada kategori sedang. Tahap perkembangan pada seseorang dikaitkan dengan usia. Proses pemikiran seseorang akan semakin berkembang apabila usia orang tersebut semakin bertambah (Gunawan, 2014).

*Career Adaptability* (CA) berdasarkan jenis kelamin, perempuan memiliki CA kategori sedang dengan jumlah responden terbanyak. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Anggraini et al. (2023) yang menunjukkan bahwa karyawan mempunyai CA yang tergolong tinggi dikarenakan dalam penelitian ini mayoritas respondennya adalah perempuan. Sehubungan dengan hal ini, menurut Coetzee dan Harry (Sebagaimana dikutip dalam; D. Anggraini et al., 2023), perempuan mempunyai CA yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki dikarenakan perempuan lebih mempunyai respon positif terhadap *Organizational*

*Management Support*. Secara lebih lanjut, penggalian informasi terkait *career* yang diminati akan lebih mudah dilakukan oleh perempuan dikarenakan mereka cenderung melakukan interaksi dengan orang banyak (Gunawan, 2014).

*Career Adaptability (CA)* berdasarkan pengalaman kerja *remote* 1 hingga 5 tahun memiliki CA kategori sedang dengan jumlah responden terbanyak. Hasil ini diperkuat kembali dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023), di mana karyawan dengan pengalaman kerja 1 hingga 2 tahun memiliki total CA tertinggi. Kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri akan semakin kecil jika karyawan tersebut berada di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Anggraini et al., 2023). Mempunyai pengetahuan yang banyak dapat dijadikan sebagai dasar ketika menjalani *work routine* dan hal ini menjadi salah satu hal yang menjadi tolak ukur seseorang mampu beradaptasi serta bertahan dengan pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa rasa nyaman mulai muncul dan orang tersebut pun mulai terbiasa akan pekerjaannya, sehingga segala kendala maupun masalah kerja tidak lagi menjadi pemicu *stress* ataupun tantangan yang berlebih karena berbagai strategi telah dimiliki oleh orang tersebut hasil dari pengalaman bekerjanya (Anggraini et al., 2023). Secara lebih lanjut, eksplorasi karier dapat dilakukan secara lebih mendalam apabila seseorang memperoleh pengalaman kerja yang banyak (Gunawan, 2014).

*Career Adaptability (CA)* berdasarkan status pernikahan belum menikah memiliki CA kategori sedang dengan jumlah responden terbanyak. Hal ini dapat terjadi dikarenakan dalam penelitian ini mayoritas respondennya adalah karyawan yang berstatus belum menikah. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa seseorang dengan status sudah menikah mempunyai CA yang tinggi. Hal ini dikarenakan kelompok tersebut mempunyai beban tanggung jawab serta moral untuk menghidupi semua orang yang berada di bawah naungan keluarga mereka, antara lain a) Suami/Istri, b) Anak. Seseorang yang sudah menikah cenderung mampu beradaptasi dengan segala kondisi pekerjaannya dan bertahan guna memperoleh pendapatan yang stabil agar ekonomi keluarga tercukupi (Anggraini et al., 2023). Secara lebih lanjut, keluarga merupakan sarana yang paling mudah diakses oleh seseorang guna memperoleh arahan serta informasi terkait bakat maupun minat seseorang pada *career* tertentu (Gunawan, 2014).

*Career Adaptability (CA)* berdasarkan status pendidikan lulus sarjana memiliki CA kategori sedang dengan jumlah responden terbanyak. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2022) yang mengungkapkan bahwa seseorang dengan lulusan strata 1 mempunyai CA kategori tinggi. Perbedaan tingkat pendidikan seseorang berperan penting dalam CA. Dalam dunia perkuliahan, mungkin saja seseorang mengikuti berbagai kegiatan

yang berhubungan dengan career yang diminati mahasiswanya (Gunawan, 2014). Kemudian, CA berdasarkan kelompok responden dengan pendapatan kurang atau sampai dengan Rp5.000.000 merupakan kelompok dengan CA kategori sedang yang respondennya terbanyak. Hal ini dapat terjadi dikarenakan dalam penelitian ini mayoritas respondennya adalah karyawan yang memiliki pendapatan kurang atau sampai dengan Rp5.000.000. Hal ini membuat tidak sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh (Gunawan, 2014), di mana jika terdapat status sosial-ekonomi yang tinggi, maka kesempatan untuk perencanaan dan eksplorasi karier lebih besar akan dimiliki oleh seseorang. Status sosial ekonomi sendiri merupakan posisi seseorang dalam masyarakat dilihat dari karakteristik pendidikan, pekerjaan, serta ekonomi (Santrock, 2011).

### 5.3 Saran

#### 5.3.1 Saran Metodologis

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka didapatkan tingkat *Career Adaptability* (CA) yang cenderung tinggi pada karyawan *remote*. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel dan analisis deskriptif sehingga peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan *variable* lain yang berkaitan dengan CA sehingga pemaparan gambaran, korelasi, maupun pengaruh yang terbentuk dapat dijelaskan secara lebih lengkap.
2. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang diperoleh tidak merata. Hal ini kemudian menjadi saran bagi penelitian selanjutnya, penyebaran data diharapkan dapat secara lebih merata agar kelompok responden penelitian yang diperoleh seimbang (sama) dan hasil dari penelitian mampu dibandingkan antara kelompok subjek penelitian untuk dilihat perbedaannya agar wawasan yang lebih dalam tentang variabel yang memengaruhi hasil dapat diperoleh. Hal ini nantinya dapat digunakan untuk pemahaman lebih baik tentang fenomena yang sedang diteliti.
3. Saran terhadap peneliti selanjutnya adalah perlu bagi mereka untuk menggali secara lebih dalam gambaran *Career Adaptability* (CA) pada karyawan *remote* berdasarkan demografis pendapatan (status sosial-ekonomi) dikarenakan tidak terdapat penelitian terdahulu yang menganalisis CA dilihat dari pendapatan.

#### 5.3.2 Saran Praktis

1. Berdasarkan temuan penelitian ini, dalam kategorisasi variabel *Career Adaptability* (CA) menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki CA pada tingkat sedang yaitu sebanyak 313 orang dengan persentase sebesar 63,36%. Oleh karena itu, peneliti

menyarankan untuk pekerja *remote* merencanakan dengan cermat tujuan karier jangka pendek dan jangka panjang serta mengidentifikasi area untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan. Hal ini penting dilakukan karena dapat membantu mereka mengarahkan pengembangan karier mereka dengan lebih efektif. Selain itu, dengan mengidentifikasi dan meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan, mereka dapat terus beradaptasi dengan perubahan pasar kerja dan teknologi, meningkatkan daya saing, dan mengelola perkembangan karier mereka dengan lebih baik di lingkungan kerja yang fleksibel seperti *remote*.

2. Bagi perusahaan, disarankan dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung dengan berfokus pada pembelajaran terus-menerus dan pengembangan diri, serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian serta perkembangan karier pekerja. Perusahaan juga dapat mengadakan program kesejahteraan yang mencakup dukungan kesehatan mental dan fisik untuk mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

