# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Technology Readiness, Psychological Capital,* dan *Social Support* terhadap *Career Adaptability* pada Karyawan Generasi Z di Kota Madiun, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. *Technology Readiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Adaptability* pada Karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Artinya, semakin tinggi tingkat kesiapan teknologi yang dimiliki karyawan Generasi Z, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam beradaptasi terhadap perubahan karier. Sebaliknya, apabila tingkat *technology readiness* menurun, maka kemampuan *career adaptability* juga cenderung menurun. Kesiapan dalam menerima, mempelajari, dan memanfaatkan teknologi digital membantu karyawan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja, perkembangan teknologi, dan tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis.
2. *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Adaptability* pada Karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan, tantangan, dan perkembangan karier. Sebaliknya, apabila *psychological capital* menurun, maka *career adaptability* juga akan mengalami penurunan. Modal

psikologis yang terdiri atas *self efficacy, hope, resilience, dan optimism* menjadi sumber daya penting yang mendorong individu untuk tetap percaya diri, optimis, serta mampu bertahan dalam menghadapi berbagai perubahan di lingkungan kerja.

3. *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Adaptability* pada Karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan dari keluarga, rekan kerja, maupun atasan, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam beradaptasi terhadap perkembangan karier. Sebaliknya, apabila dukungan sosial menurun, maka *career adaptability* juga cenderung menurun. Dukungan yang diberikan dalam bentuk bantuan emosional, penghargaan, arahan, maupun kerja sama mampu meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan serta tantangan di dunia kerja.

## B. Implikasi dan Saran

### 1. Implikasi

Mengenai hasil dari kesimpulan dalam penelitian di atas, maka dapat dilakukan implikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat *Career Construction Theory* yang dikemukakan oleh Savickas (1997) dan *Career Construction Model of Adaptation* (CCMA) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012). Teori tersebut menjelaskan bahwa kemampuan individu

dalam beradaptasi terhadap perkembangan karier dipengaruhi oleh kesiapan adaptif (*adaptive readiness*), sumber daya adaptif (*adaptability resources*), respons adaptasi (*adapting responses*), serta hasil adaptasi (*adaptation results*). Penelitian ini membuktikan bahwa *Technology Readiness, Psychological Capital,* dan *Social Support* merupakan faktor-faktor penting yang mampu meningkatkan *Career Adaptability* pada karyawan Generasi Z.

*Technology Readiness* menjadi modal awal yang membantu individu lebih siap menerima perkembangan teknologi dan perubahan sistem kerja. *Psychological Capital* berperan sebagai sumber daya psikologis yang mendorong individu untuk tetap optimis, percaya diri, memiliki harapan, serta mampu bangkit ketika menghadapi hambatan pekerjaan. Sementara itu, *Social Support* menjadi sumber daya eksternal yang memberikan dukungan emosional, informasi, dan penghargaan sehingga individu lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Career Adaptability* pada karyawan Generasi Z di era transformasi digital.

b) Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa perusahaan, organisasi, maupun instansi perlu memberikan perhatian terhadap peningkatan *Technology Readiness, Psychological Capital,* dan *Social Support* sebagai upaya meningkatkan kemampuan adaptasi karier karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Perusahaan dapat meningkatkan *Technology Readiness* melalui penyediaan pelatihan digital, workshop penggunaan teknologi terbaru, pendampingan implementasi sistem kerja digital, serta program peningkatan literasi teknologi agar karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi secara berkelanjutan. Selain itu, organisasi juga perlu memperkuat *Psychological Capital* melalui program pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan motivasi, *coaching*, mentoring, konseling karier, maupun pelatihan pengembangan *soft skills* yang mampu meningkatkan rasa percaya diri, optimisme, ketahanan, dan harapan karyawan terhadap perkembangan kariernya.

Di sisi lain, perusahaan juga perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung melalui peningkatan *Social Support*, baik dari atasan maupun rekan kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan budaya kerja kolaboratif, komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi terhadap kinerja, serta penguatan hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Apabila ketiga faktor tersebut dapat dikembangkan secara optimal, maka karyawan Generasi Z akan

memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih baik sehingga mampu menghadapi perubahan teknologi, tuntutan pekerjaan, dan persaingan dunia kerja secara lebih efektif.

**2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut :

a) Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, *Technology Readiness, Psychological Capital,* dan *Social Support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kesiapan teknologi karyawan melalui berbagai program pelatihan digital, sertifikasi kompetensi teknologi, serta pembelajaran berkelanjutan mengenai penggunaan sistem kerja berbasis digital.

Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan program yang mampu meningkatkan *Psychological Capital*, seperti pelatihan kepemimpinan, pengembangan mental, *coaching,* mentoring, maupun *employee assistance* program untuk meningkatkan optimisme, kepercayaan diri, dan ketahanan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan atas kinerja, peningkatan kerja sama tim, serta dukungan

yang diberikan oleh pimpinan kepada seluruh karyawan sehingga kemampuan adaptasi karier karyawan dapat berkembang secara optimal.

b) Bagi Karyawan Generesi Z

Karyawan Generasi Z diharapkan terus meningkatkan kemampuan dalam mengikuti perkembangan teknologi melalui berbagai pelatihan, sertifikasi, seminar, maupun pembelajaran mandiri sehingga memiliki kesiapan menghadapi perubahan sistem kerja berbasis digital. Selain itu, karyawan juga perlu mengembangkan modal psikologis dengan membangun rasa percaya diri, optimisme, kemampuan mengelola tekanan, serta ketahanan dalam menghadapi perubahan karier.

Di samping itu, karyawan diharapkan mampu membangun hubungan interpersonal yang baik dengan keluarga, rekan kerja, maupun atasan agar memperoleh dukungan sosial yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan serta menghadapi berbagai tantangan karier di masa mendatang.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Career Adaptability*, mengingat hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kemampuan adaptasi karier karyawan Generasi Z. Variabel yang

dapat dipertimbangkan antara lain *career agility, digital literacy, learning agility, work engagement, organizational support, proactive personality, emotional intelligence, career resilience, employability skills, career competency,* maupun *leadership.* Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *career adaptability*.

Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda, wilayah penelitian yang lebih luas, maupun kelompok responden dengan karakteristik yang beragam sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan secara lebih komprehensif dan mampu memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengembangan *Career Adaptability* pada tenaga kerja di era transformasi digital.