

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 210 responden pada Kementrian Pertanian Jendral Hortikultura yang berada di daerah Jakarta Selatan. Berdasarkan uji-uji yang telah dilakukan diketahui bahwa:

1. Adaptasi Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan karier berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu mengelola dan merencanakan kariernya dengan baik cenderung merasa lebih nyaman, percaya diri, dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa work engagement memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Level engagement yang tinggi, yang termanifestasi melalui vigor, dedikasi, dan absorpsi dalam aktivitas pekerjaan, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja individu. Karyawan dengan keterikatan kerja yang optimal cenderung lebih mengapresiasi tugasnya dan merefleksikan sikap yang konstruktif terhadap institusi.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kesempatan pengembangan karir yang jelas, adil, dan berkelanjutan akan merasa dihargai oleh organisasi, sehingga menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

B. Saran

Maka hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan pada Kementrian Pertanian Jendral Hortikultura, Jakarta Selatan. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Instansi diharapkan dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karir karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan pendampingan karir. Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung work engagement dengan memberikan penghargaan, komunikasi yang baik, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pengembangan karir juga perlu dirancang secara jelas dan transparan agar karyawan memiliki gambaran jenjang karir yang pasti.
2. Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan adaptasi karir dan keterlibatan dalam pekerjaan dengan mengembangkan keterampilan, sikap profesional, serta komitmen terhadap organisasi, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai secara berkelanjutan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan metode dan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat lebih berkembang dan komprehensif.

Maka hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran strategi sebagai berikut:

1. Sebagai variabel dengan pengaruh paling kuat adaptasi karir terhadap kepuasan kerja, organisasi perlu memprioritaskan peningkatan adaptasi karir ASN melalui berbagai program yang berfokus pada kesiapan individu menghadapi perubahan. Strategi yang dapat dilakukan antara lain menyediakan pelatihan adaptif berbasis perubahan kerja dan digitalisasi, mengadakan *coaching* dan *mentoring* karir secara berkala, serta mendorong pengembangan *soft skills* seperti *fleksibilitas*, *problem solving*, dan perencanaan karir. Dengan meningkatnya kemampuan adaptasi karir, ASN akan lebih mampu menghadapi dinamika pekerjaan sehingga berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja

2. Sebagai variabel *Work Engagement* dengan pengaruh kedua, strategi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan keterlibatan kerja ASN melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan kondusif. Organisasi perlu memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan melalui komunikasi yang terbuka, memberikan apresiasi atau penghargaan atas kinerja, serta memastikan pembagian kerja yang adil agar tidak menimbulkan beban berlebih. Selain itu, penting juga untuk membangun budaya kerja yang mendorong semangat (*vigor*), dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, sehingga ASN merasa lebih terhubung secara emosional dengan pekerjaannya.
3. Meskipun memiliki pengaruh paling rendah, pengembangan karir tetap menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Strategi yang dapat dilakukan adalah menyusun sistem pengembangan karir yang jelas dan terstruktur, seperti jalur promosi yang transparan, program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang objektif. Organisasi juga perlu memberikan kesempatan yang adil bagi ASN untuk berkembang sesuai dengan potensi dan kinerjanya. Dengan adanya kejelasan arah karir, ASN akan merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga tetap berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

