

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *emotional quotient* terhadap *career adaptability* melalui *employability skills* pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 4 Semarang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Emotional quotient* berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap *career adaptability* karyawan PT KAI (Persero) DAOP 4 Semarang. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola emosi belum mampu secara langsung meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan dan tantangan karier. *Career adaptability* karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor psikologis internal, tetapi juga membutuhkan internalisasi *employability skills* yang relevan dan aplikatif.
2. *Emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability skills*. Hal ini mengindikasikan bahwa *emotional quotient* berperan penting dalam membentuk *employability skills*, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama, pengendalian diri, dan pemecahan masalah. Karyawan dengan *emotional quotient* yang baik cenderung lebih mampu mengembangkan *employability skills* yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja dan pengembangan karier.

3. *Employability skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*. Temuan ini menunjukkan bahwa *employability skills* yang dimiliki karyawan menjadi faktor utama dalam membentuk *career adaptability*. Karyawan yang memiliki *employability skills* yang baik lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tugas, tuntutan pekerjaan, serta dinamika organisasi.
4. *Employability skills* memediasi secara penuh pengaruh *emotional quotient* terhadap *career adaptability*. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh *emotional quotient* terhadap *career adaptability* tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui *employability skills*. Mediasi penuh ini menunjukkan bahwa *emotional quotient* baru dapat memberikan dampak terhadap *career adaptability* apabila diwujudkan dalam bentuk *employability skills* yang nyata dan relevan dengan tuntutan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan *career adaptability* karyawan PT KAI (Persero) DAOP 4 Semarang memerlukan pendekatan yang terintegrasi, dengan memperhatikan pengembangan *emotional quotient* dan penguatan *employability skills* secara bersamaan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

4.2.1 Bagi Perusahaan

Merujuk pada hasil penelitian yang menunjukkan masih terdapat beberapa item yang menunjukkan skor di bawah rata-rata, maka rekomendasi yang dapat diberikan kepada PT KAI (Persero) DAOP 4 Semarang adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel *emotional quotient*, indikator *self-regulation* memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga perlu menjadi prioritas pengembangan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memfokuskan upaya peningkatan pada kemampuan pengendalian diri karyawan, khususnya dalam mengelola emosi, tekanan kerja, dan respon terhadap situasi yang menantang. Selain melalui program pengembangan kompetensi, perusahaan dapat menyediakan *unit wellness* atau layanan konseling psikologis yang difasilitasi oleh tenaga profesional, seperti psikolog atau konselor. Fasilitas ini memungkinkan karyawan yang mengalami stres kerja, tekanan emosional, atau kesulitan dalam mengelola emosi untuk memperoleh pendampingan secara langsung dan lebih personal. Dengan adanya dukungan psikologis yang terstruktur, diharapkan karyawan mampu meningkatkan kemampuan regulasi diri, menjaga stabilitas emosi, serta tetap profesional dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja.
2. Pada variabel *career adaptability*, indikator *confidence* memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga perlu menjadi prioritas pengembangan. Perusahaan disarankan untuk memperkuat pelaksanaan mentoring dan *coaching* yang terstruktur, dimana atasan atau senior tidak hanya memberikan arahan kerja, tetapi juga umpan balik

mengenai kekuatan kompetensi, pencapaian kinerja, serta potensi pengembangan karier karyawan. Melalui proses pendampingan yang berkelanjutan dan berbasis pengalaman kerja nyata, karyawan diharapkan semakin yakin terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan merencanakan perkembangan karier secara lebih percaya diri.

3. Pada variabel *employability skills*, indikator *interpersonal skills* memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga perlu menjadi prioritas pengembangan. Perusahaan disarankan menyelenggarakan pelatihan komunikasi dan kerja sama berbasis situasi kerja nyata, melalui studi kasus dan simulasi interaksi antarpegawai (*role play*). Pendekatan ini diharapkan mampu membentuk kemampuan membangun hubungan kerja yang efektif, saling menghargai, dan mendukung kinerja tim.

4.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan. Oleh karena itu, pada bagian ini penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat mengembangkan dan menyempurnakan penelitian selanjutnya, sehingga diperoleh hasil yang lebih mendalam serta memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *career adaptability*, seperti *career resilience*, *self-efficacy*, dukungan organisasi, atau budaya organisasi, agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

2. Penelitian berikutnya dapat menggunakan objek dan sektor organisasi yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini bersifat kontekstual atau dapat digeneralisasikan pada sektor dan karakteristik organisasi lainnya.
3. Penggunaan metode penelitian yang lebih beragam seperti pendekatan kualitatif atau *mixed methods* dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi karyawan terkait *emotional quotient*, *career adaptability* dan *employability skills*.