

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif dengan *passion for work* dan *career self management* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Generasi Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Sikap karier protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi sikap karir protean dalam diri pegawai semakin besar perilaku kerja proaktif pegawai tersebut tercipta.
2. Sikap karier protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap *passion for work* pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap karier protean dapat mempengaruhi *passion for work*
3. *Passion for work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa *Passion for work* dapat mempengaruhi perilaku kerja

proaktif. Jika pegawai memiliki *passion* dalam bekerja, pegawai akan bersungguh-sungguh serta akan menginvestasi waktu dan energinya terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan perilaku kerja proaktif.

4. Sikap karier protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career self management* pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap karier protean dapat mempengaruhi *career self management* pegawai, Jika pegawai memiliki sikap karier protean maka *career self management* pegawai akan meningkat.
5. *Career self management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan dengan adanya *career self management* yang dimiliki pegawai akan dapat mempengaruhi perilaku kerja proaktif pegawai. Dengan adanya *career self management* pada diri pegawai maka akan meningkatkan perilaku kerja proaktif.
6. Sikap karier protean berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja proaktif melalui *passion for work* pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa *passion for work* memediasi hubungan sikap karier protean dan perilaku kerja proaktif.
7. Sikap karier protean berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja proaktif melalui *career self management* pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa *career self*

management memediasi hubungan sikap karier protean dan perilaku kerja proaktif.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang diperoleh maka dapat diketahui bahwa pengaruh sikap karier protean, perilaku kerja proaktif, *passion for work*, *career self management* pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, maka untuk meningkatkan perilaku kerja proaktif sebaiknya melakukan upaya:

1. Operasional untuk Kepentingan Institusi

- a. Instansi perlu mengidentifikasi perspektif karir modern, utamanya sikap karir protean pada generasi milenial, sehingga instansi dapat menyediakan pengelolaan manajemen karir yang sesuai. Hal tersebut akan berpengaruh pada perilaku kerja proaktif pegawai generasi milenial dalam berkarir. Dalam hal ini penting bagi instansi untuk dapat memberikan penekanan bahwa kesuksesan atau kegagalan karier adalah tanggung jawab pribadi, serta meningkatkan kepercayaan diri pegawai agar mampu proaktif dan berani menyuarkan ide atau pendapat mereka.
- b. Instansi perlu membangun kesadaran pegawai bahwa tanggung jawab atas kesuksesan maupun kegagalan karier didasarkan pada diri pegawai sendiri, hal ini akan meningkatkan kemandirian dan independensi karier pegawai.

- c. Perusahaan diharapkan mampu untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti dengan cara memberikan gaji yang cukup, memberikan fasilitas yang memadai, memberikan penghargaan atau *reward* serta memberikan pegawai peluang untuk dapat maju mengembangkan kariernya.
- d. Perusahaan perlu mendukung dan memfasilitasi pegawai untuk memperoleh seluas-luasnya informasi yang dibutuhkan untuk membantunya dalam peningkatan karier.

2. Akademis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini perilaku kerja proaktif hanya ditinjau dari sikap karier protean, *passion for work*, *career self management*. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini. Sehingga dapat diketahui bahwa perilaku kerja proaktif juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini, seperti praktik SDM, keterikatan kerja.
2. Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan metode penelitian selain kuesioner, seperti metode wawancara, agar terbangun komunikasi dua arah dengan responden yang dapat membantu dalam

memberikan penjelasan-penjelasan yang memadai atas jawaban kuesioner .

3. Penelitian berikutnya dapat dilakukan di organisasi lain, seperti di perusahaan swasta, serta pada semua generasi angkatan kerja.