

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini untuk menghadapi persaingan ketat perusahaan harus dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Tetapi kepribadian yang berbeda-beda dari setiap individu yang ada dalam organisasi sangat beragam. Menurut Robbins & Judge (2013) terdapat kepribadian yang merupakan prediktor kuat perilaku individu dalam suatu organisasi, prediktor terkuat adalah *proactive personality* yang ditandai dengan mampu menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, melihat peluang dan gigih berlangsung sampai perubahan besar terjadi. *Proactive personality* mengacu pada perilaku seseorang yang tidak terpengaruh oleh situasi saat ini dan bahkan secara aktif memperbaiki situasi atau bahkan menciptakan situasi yang lebih baik di lingkungan kerjanya (Anindita & Muafi, 2020). Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh Wang *et al*, (2017), *proactive personality* akan membuat individu mengambil tindakan, menunjukkan inisiatif, menjelajahi kesempatan dan juga berusaha sekeras mungkin untuk dapat mencapai sebuah tujuan yang diinginkannya serta memiliki pengaruh yang membuat lingkungannya menjadi berubah.

*Proactive personality* yang dimiliki individu dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan *work engagement* (Rizkiani & Sawitri, 2015). Menurut Robbins & Judge (2013) *work engagement* merupakan kepuasan, antusiasme, dan keterikatan pribadi terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Sofyanty (2018) variabel karyawan yang menunjukkan loyalitas kepada perusahaan melalui fisik, mental, semangat, dan konsentrasi penuh pada pekerjaan adalah variabel *work engagement*. Selain itu *work engagement* merupakan proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan untuk meningkatkan komitmennya terhadap keberhasilan organisasi (Anugrahito & Muafi, 2021). Seseorang yang memiliki *work engagement* yang tinggi pasti akan terus bekerja di perusahaan, memiliki semangat kerja yang tinggi, akan bekerja keras untuk mencapai tujuannya, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi (Insan, 2017; Sofyanty, 2018).

Hasil Sebuah studi oleh Majid *et al* (2012) menyatakan bahwa *proactive personality* memiliki dampak atau pengaruh terhadap *career success*. Santos (2016) berpendapat bahwa *career success* dapat didefinisikan menjadi *output* pekerjaan yang memiliki dampak positif, psikologis, atau sebuah capaian prestasi pribadi serta kinerja yang profesional oleh seorang berdasarkan pengalaman mereka dalam bekerja. Mahardika & Kistyanto (2020) berpendapat bahwa *career success* didefinisikan dalam dua dimensi yaitu objektif dan subjektif. *Subjective career success* tergantung pada penilaian individual dan respon afektif terhadap

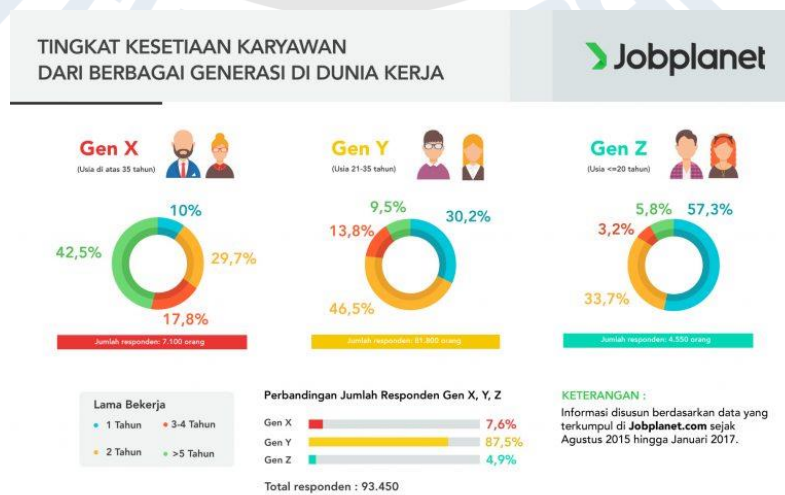
output karir individu yang meliputi beberapa arti. Pandangan eksternal dari karir dan *career success* merupakan pandangan eksternal berdasarkan karier merupakan definisi dari *objective career success*. *Career success* juga dijelaskan sebagai sebuah tindakan yang bisa dilihat misalnya gaji dan promosi (Santos, 2016). Menurut Mahardika & Kistyanto (2020) *Career success* dapat dicapai bila karyawan mengetahui apa yang dapat dianggap sebagai tujuan dan orientasi pekerjaan kedepannya. *Career success* sudah dikonseptkan dan dievaluasi secara objektif berupa honor, upah, jabatan, serta promosi. Tetapi terkait dengan berkembangnya konsep karir, masih ada *career success* yang hanya dirasakan oleh individu tersebut (Mahardika & Kistyanto, 2020).

Berdasarkan jurnal yang telah dikemukakan oleh Yang & Chau (2016), Smale *et al* (2019), dan Susilowati *et al* (2021) terdapat kesamaan yang menunjukkan bahwa *proactive personality* dibuktikan memiliki pengaruh yang signifikan dan berhubungan positif terhadap *career success* karyawan. Tetapi terdapat Inkonsistensi terhadap penelitian yang dilakukan oleh Anindita (2020) dan Anindita & Muafi (2020) menyatakan pada *proactive personality* ini memiliki pengaruh negatif terhadap *career success*, Mahardika & Kistyanto (2020) dan Siswanti (2011) menyatakan pada *proactive personality* tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap *career success* dari karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anugrahito & Muafi (2021), Rizkiani & Sawitri (2015), dan Wang *et al* (2017) memberikan pernyataan bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *work engagement*. Namun menurut survei yang dilakukan oleh Wijethilake (2017) menyatakan bahwa *proactive personality* tidak memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Survei yang dilakukan oleh Elmas-Atay (2017) dan Chen *et al* (2021) menemukan bahwa *Work Engagement* berkorelasi positif terhadap *Career Success*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kuok (2020) menyatakan bahwa *Work Engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *Career Success*. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, terdapat hasil yang inkonsisten pada pengaruh *proactive personality* terhadap *career success*, baik dari segi arah hasil yang seharusnya positif namun ternyata memiliki arah yang negatif dan tidak berpengaruh langsung signifikan. Berdasarkan penelitian terdahulu juga ditemukan bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* dan *work engagement* berpengaruh pada *career success* maka dari itu *work engagement* diduga merupakan variabel mediasi. Beda penelitian ini dengan sebelumnya adalah penelitian ini akan menguji ulang pengaruh *proactive personality* berpengaruh langsung terhadap *career success*, atau berpengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh *work engagement*.



Gambar 1. Persentase Career Success

Menurut laporan Morning Consult di Kompas.com (money.kompas.com), Gen Z lebih fokus untuk mencari uang dan memiliki *career succes*. Kedua hal tersebut lebih penting bagi mereka daripada sekadar menjalin pertemanan, menikah, atau berlibur. Sebuah survei menemukan bahwa 70% generasi z memprioritaskan gaji yang layak. Selain itu, 69% generasi z memprioritaskan memiliki *career succes*. 61% generasi z juga menginginkan lebih banyak waktu untuk melakukan hobi mereka. Persentase tersebut menunjukkan bahwa dalam generasi z, *career succes* bukanlah yang menjadi prioritas utama. Dikutip dari (www.liputan6.com) beberapa tokoh hebat yang dianggap sukses di bidangnya adalah bukti kesuksesan bukanlah gaji, uang, aset yang menjadi bukti kesuksesan, tetapi seberapa besar lingkungan sosial bereaksi positif, dapat menciptakan perubahan, serta melakukan tindakan sosial.



Gambar 2. Perwujudan Work Engagement

Menurut survei yang dilakukan oleh *Jobplanet* ([jobplanet.com](http://jobplanet.com)), generasi x memiliki tingkat loyalitas yang tinggi sebesar 42,5% dan generasi x dapat terus bekerja selama lebih dari lima tahun. Dibandingkan dengan generasi x, generasi y memiliki tingkat loyalitas yang lebih rendah yaitu 76,7% dan hanya dapat bertahan selama satu atau dua tahun di tempat kerja. Karyawan generasi z memiliki loyalitas terendah di tempat kerja dibandingkan dengan generasi x dan generasi y. Sebanyak 57,3% dari seluruh responden generasi z berganti pekerjaan setelah satu tahun bekerja. Yang pasti, perusahaan mencari dan membutuhkan karyawan yang tidak hanya cerdas dan cakap, tetapi perusahaan akan mencari dan membutuhkan karyawan berdedikasi yang memiliki *work engagement*. Karyawan yang memiliki *work engagement* akan berkontribusi lebih banyak pada pekerjaan mereka, memulai, dan mendorong perubahan. Menurut Sofyanty (2018) *work engagement* merupakan suatu bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, dengan keterlibatan fisik dan psikologis, semangat, serta penuh konsentrasi dalam bekerja.

Dikutip dari *Reuters* ([reuters.com](http://reuters.com)), seorang pekerja yang pasif di dalam pekerjaan hal ini berarti lebih sedikit juga aktivitas yang dilakukan di luar pekerjaan. Seorang peneliti dari University College London dalam studi tersebut menyatakan bahwa karakteristik dari sebuah pekerjaan akan meluas ke kehidupan non-kerja mereka. Para peneliti melihat bagaimana pekerja memiliki sedikit stres dan sedikit aktivitas untuk waktu luang yang dipengaruhi oleh kontrol dengan melihat 4.291 pegawai pria dan 1.794 wanita dari Inggris. Selama periode lima tahun, peserta penelitian dikategorikan pada tiga titik waktu yang berbeda berdasarkan seberapa pasif pekerjaan mereka dan jumlah aktivitas fisik waktu senggang mereka. Kepasifan kerja tidak memengaruhi seberapa aktif wanita di luar pekerjaan. Tetapi pria yang berada dalam pekerjaan pasif pada ketiga titik waktu tersebut 16% lebih mungkin memiliki tingkat aktivitas fisik waktu luang yang rendah dibandingkan pria yang tidak pernah bekerja dalam pekerjaan pasif. Dilihat dari penelitian tersebut, terlihat sekali dampak yang diterima akibat dari pekerja yang pasif di pekerjaannya. Padahal *proactive personality* merupakan faktor penting dalam berinteraksi dengan individu, mengambil tindakan, menunjukkan inisiatif, mendukung interaksi dalam dunia bisnis, serta membantu dalam menangkap peluang, memiliki tujuan yang jelas untuk masa depan, ulet dan dapat menciptakan perubahan.

Dikutip dari *kompas.com* ([ekonomi.kompas.com](http://ekonomi.kompas.com)) generasi z merupakan generasi yang melek teknologi. Dengan kata lain, menyebabkan interaksi sosial menjadi lebih sedikit jika dibandingkan dengan kesibukan dengan dunia online. Berdasarkan survei, 85% generasi z Indonesia percaya bahwa teknologi dan otomatisasi akan menciptakan lingkungan kerja



yang lebih adil. Selain itu, 60% menginginkan pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam pengembangan teknologi. Namun, 47% generasi z Indonesia percaya pekerjaan yang digeluti memiliki arti dan tujuan yang lebih dari sekadar menerima gaji. Faktanya, 41% percaya bahwa sebuah tempat kerja harus dapat menyampaikan keterampilan dan pengalaman baru di tempat kerja. Sebab 79% dari responden yang telah disurvei berharap dapat mempelajari sesuatu tentang tentang *job desk* dari kolega dan orang lain, bukan belajar secara online. Sedangkan 57% mengatakan bahwa komunikasi tatap muka adalah metode komunikasi yang diharapkan dapat diterapkan sebagai sarana berkomunikasi dengan rekan kerja, tetapi hanya sebesar 3% yang memilih komunikasi via pesan singkat merupakan pilihan terakhir. Dilihat dari hasil survei tersebut, persentase interaksi sosial yang terjadi saat berhadapan dengan teknologi masih kurang. Padahal *proactive personality* merupakan faktor penting dalam mendukung interaksi dalam dunia bisnis, serta membantu dalam menangkap peluang, memiliki tujuan yang jelas untuk masa depan, ulet dan dapat menciptakan perubahan.

Berdasarkan penjelasan yang tertera di atas, maka dilakukan penelitian dengan menggunakan judul analisis pengaruh *proactive personality* terhadap *career success* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi (Studi Pada Generasi Z Yang Telah Bekerja Di perusahaan Swasta Salatiga Dan Sekitarnya). Persoalan dari penelitian ini yaitu (1) Apakah *proactive personality* memiliki pengaruh terhadap *career success*? (2) Apakah *proactive personality* memiliki pengaruh terhadap *career success* dengan *work engagement* menjadi variabel mediasi?. Sedangkan penelitian ini memiliki tujuan (1) Untuk menguji adanya pengaruh *proactive personality* terhadap *career success*, (2) Untuk menguji pengaruh dari *proactive personality* terhadap *career success* dengan variabel mediasi yaitu *work engagement*. Penelitian ini memiliki manfaat bagi organisasi adalah dengan adanya penelitian ini dapat diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi dan sebagai bahan kajian dalam berorganisasi dalam melihat seberapa penting pengaruh *proactive personality* terhadap *career success* yang di mediasi oleh *work engagement*. Manfaat bagi peneliti yaitu dapat memberikan pengetahuan dan ilmu yang lebih mendalam terkait dengan pengaruh dari *proactive personality*, *career success*, dan di mediasi oleh *work engagement*. Dan bagi akademisi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian dan dapat dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### Career success

Menurut Susilowati *et al* (2021) *career success* adalah prestasi atau hasil pencapaian nyata yang dirasakan oleh individu sebagai kumpulan hasil aktual dari pengalaman kerja mereka. Sedangkan menurut Santos (2016) *career success* didefinisikan sebagai *output* psikologis, kinerja positif ataupun pencapaian pribadi serta profesionalisme yang dapat dicapai individu melalui pengalaman mereka dalam kerjanya. *Career success* dapat juga didefinisikan sebagai kinerja positif yang telah dicapai oleh individu berdasarkan pengalaman profesional yang telah mereka lalui (Kusuma & Yulianti, 2019). Turban *et al* (2017) menjelaskan bahwa *career success* adalah hasil dari karakteristik individu yang umumnya dipahami sebagai model mobilitas kompetitif atau dukungan dan dorongan orang lain di lingkungan kerja. Oleh karena itu, *career success* lebih besar ketika orang memiliki karakteristik tertentu dan didukung oleh orang lain.

Menurut Ningrum (2020) *career success* adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang mengarah pada kinerja yang bermanfaat bagi pengembangan karir dan kepuasan karir. *Career success* dapat juga didefinisikan dalam dua dimensi yaitu objektif dan subjektif (Mahardika & Kistyanto, 2020). *Subjective career success* tergantung pada penilaian individu dan respon afektif atas hasil kariernya yang meliputi beberapa arti. *Subjective career success* adalah keberhasilan karir yang dirasakan karyawan berdasarkan motivasi dan kemauan dalam bekerja serta dukungan dari lingkungan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Setyawan, 2019). Sedangkan *Objective career success* adalah *career success* seorang karyawan dan diukur dari apresiasi atau penerimaan transaksi yang ditunjukkan perusahaan kepada karyawan tersebut seperti promosi. Pandangan eksternal dari karier merupakan *Objective career success*. *Objective career success* dapat didefinisikan sebagai tindakan yang dapat dilihat seperti gaji dan promosi (Santos, 2016).

Mahardika & Kistyanto (2020) menyebutkan bahwa terdapat dua dimensi *career success* yaitu: 1) *objective career success* dinilai dengan besarnya gaji dan kompensasi yang didapat, tingkat promosi yang diperoleh individu, dan tingginya jabatan yang diperoleh individu. 2) *Subjective career success* dinilai dengan perspektif individu mengenai peningkatan jenjang karier dan kepuasan karier yang individu rasakan.

### Proactive Personality

Menurut Anindita & Muafi (2020) *proactive personality* adalah perilaku individu yang tidak terpengaruh oleh situasi saat ini dan bahkan memiliki inisiatif untuk memperbaiki situasi atau bahkan menciptakan situasi yang lebih baik di lingkungan kerja. *Proactive*

*personality* didefinisikan sebagai sebuah kecenderungan untuk mengambil inisiatif pribadi untuk mempengaruhi orang lain (Aryaningtyas, 2019). Sedangkan menurut Cai *et al* (2015) *proactive personality* itu sendiri adalah kecenderungan individu yang dengan sendirinya mengarah pada perilaku proaktif dan dapat membuat perbedaan besar dalam lingkungan, oleh karena itu dipandang sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi desain kemampuan beradaptasi profesional.

Definisi *proactive personality* menurut Nuraini & Suryani (2020) adalah sikap yang rentan terhadap inisiatif, kesempatan, keberanian untuk bertindak dalam pengambilan keputusan dan aktif di tempat kerja. Menurut Ulfah & Akmal (2019) *proactive personality* ditandai dengan tindakan langsung yang berani yang dapat membantu mendukung upaya eksplorasi karir dan secara proaktif mengidentifikasi karir masa depan serta keterampilan manajemen karir.

Ulfah & Akmal (2019) menyebutkan bahwa terdapat dua dimensi *proactive personality*: 1) Dimensi *conscientiousness* merepresentasikan kepercayaan diri individu untuk berpegang teguh dalam mencapai suatu tujuan ataupun sasaran. Dimensi *conscientiousness* dapat juga diartikan sebagai sebuah ketekunan, tingkat organisasi, dan motivasi dalam perilaku yang berorientasi pada tujuan, serta dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya secara maksimal, serta dapat melakukan capaian tujuannya. 2) Dimensi *extraversion* merepresentasikan sebuah kebutuhan untuk dapat membuka diri terhadap pengalaman serta aktivitas baru. Dimensi *extraversion* memperlihatkan adanya sebuah kebutuhan akan aktivitas, stimulus, ketegasan diri dan kuantitas, membuka diri, serta intensitas dalam berinteraksi antar interpersonal. Ciri-ciri dari individu yang memiliki karakteristik *extraversion* yaitu senang dalam berkomunikasi, antusias, tegas, dan memiliki ambisius.

### **Work Engagement**

Robbins & Judge (2013) mendefinisikan *work engagement* sebagai sebuah kepuasan, keterikatan individu, ataupun antusiasme terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Bakker & Leiter (2010) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keadaan positif yang memuaskan, memotivasi, dan afektif dari hubungan kerja yang baik, dapat juga dilihat sebagai kebalikan dari kelelahan kerja. Selain itu *work engagement* adalah proses partisipatif yang memanfaatkan upaya karyawan dengan tujuan meningkatkan komitmen karyawan terhadap keberhasilan perusahaan (Anugrahito & Muafi, 2021). *Work engagement*

persyaratan untuk pekerjaan yang positif, memuaskan, dan bermotivasi emosional yang terkait yang bisa ditinjau menjadi kerja.

*Work engagement* mengacu pada semua jenis kegiatan yang menantang. Menjelaskan kemampuan karyawan untuk mengembangkan kapasitas penuh mereka dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang-orang, dan mengembangkan layanan manajemen inovatif yang membuat perbedaan, serta tanggapan karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan struktur perusahaan yang berpotensi mempengaruhi komitmen (Anugrahito & Muafi, 2021). Sedangkan menurut Sofyanty (2018) variabel yang menjadi wujud kesetiaan karyawan pada perusahaan dengan melibatkan diri secara fisik, psikologis, antusiasme dan konsentrasi penuh dalam bekerja merupakan *work engagement*. Karyawan dengan tingkat *work engagement* memiliki antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya dan menikmati pekerjaannya serta siap melakukan yang terbaik untuk organisasi, yaitu berkinerja baik untuk kepentingan organisasi (Insan, 2017).

Bakker & Leiter (2010) menyebutkan bahwa *work engagement* memiliki tiga dimensi yaitu: (1) Aspek semangat (*vigor*) diartikan sebagai tingkat energi dan ketahanan yang tinggi, kemauan untuk bekerja, ketekunan dan tidak mudah lelah. Ketekunan pekerja dalam menghadapi kesulitan atau masalah. Manajemen juga melakukan tugasnya dengan senang dan gembira, disertai dengan dorongan energi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. (2) Aspek dedikasi (*dedication*) didefinisikan sebagai komitmen kuat yang dicirikan oleh antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi. Manajemen akan mengubah pekerjaan menjadi sesuatu yang dapat menginspirasi dan menantang. Memiliki rasa bangga yang disertai dengan rasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. (3) Aspek penghayatan (*absorption*) diartikan sebagai keadaan terjun total (*total immersion*) pada karyawannya atau bisa disebut dengan sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya, dapat dikarakteristikan oleh cepatnya waktu yang berlalu dan sulitnya memisahkan seseorang dari pekerjaannya.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh proactive personality terhadap career success**

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *proactive personality* terbukti memiliki pengaruh terhadap *career success*, hal ini telah didukung penelitian yang dilakukan oleh Yang & Chau (2016) dan Smale *et al* (2019) mendapatkan hasil bahwa *proactive personality* dibuktikan memiliki dampak atau pengaruh secara signifikan terhadap *career success*. Sama halnya seperti penelitian Susilowati *et al* (2021) bahwa *proactive personality* berhubungan



positif terhadap *career succes* karyawan. Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Kusuma & Yulianti (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *proactive personality* terhadap *career success*. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Agustina & Muhammad (2019) yang membuktikan bahwa *proactive personality* berhubungan positif terhadap *career Success*. Oleh karena itu, hipotesis *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career success*.

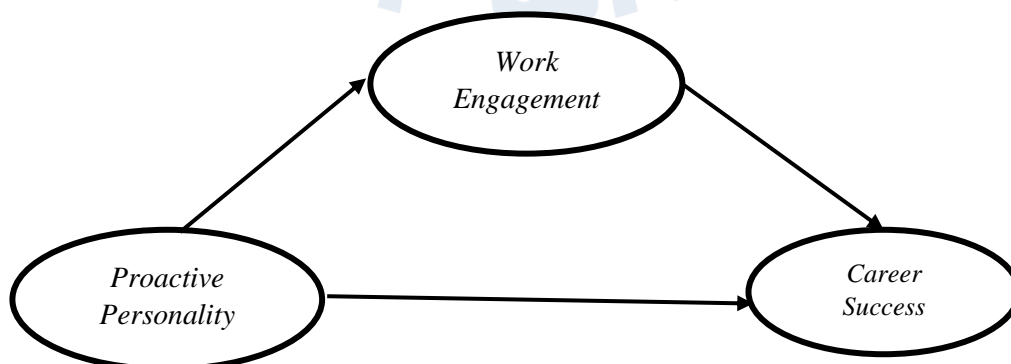
**H<sub>1</sub>: Proactive personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap career success.**

**Work Engagement Memediasi Pengaruh proactive Personality Terhadap career success.**

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa *proactive personality* terbukti memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, hal ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan Anugrahito & Muafi (2021) serta Rizkiani & Sawitri (2015) yang telah mendapatkan hasil bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Sama seperti penelitian yang telah dilakukan Wang *et al* (2017) menunjukkan bahwa hasil dari *proactive personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Beberapa penelitian lainnya telah menunjukkan bahwa *work engagement* terbukti memiliki pengaruh terhadap *career success*, hal ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan Elmas-Atay (2017) menemukan bahwa *work engagement* berkorelasi positif terhadap *career success*. Sama halnya penelitian Chen *et al* (2021) bahwa *work engagement* berkorelasi positif terhadap *career success*. Oleh karena itu, hipotesis *work engagement* memediasi pengaruh *proactive personality* Terhadap *career success*.

**H<sub>2</sub>: Work Engagement Memediasi Pengaruh proactive Personality Terhadap career success.**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis di atas menunjukkan adanya hubungan antara *proactive personality* terhadap *career success* dan *work engagement* menjadi variabel mediasi, maka model penelitian dapat digambarkan seperti pada Gambar 2.



Gambar 3. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Kusuma & Yulianti (2019) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berfokus kepada pengujian atas hasil hipotesis, menggunakan data yang telah terukur, dan melakukan pengujian kausalitas sehingga dapat menarik kesimpulan umum. Alat analisis berupa statistik digunakan dalam pendekatan kuantitatif ini.

### Populasi dan Sampel

Populasi menurut Barlian (2016) merupakan seluruh unit dari mana informasi yang diperlukan diperoleh, sehingga populasi dapat bervariasi tergantung pada masalah yang akan diteliti. Dari pengertian tersebut maka populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan generasi z yang bekerja di perusahaan swasta di Salatiga dan sekitarnya dengan rentang usia 17 tahun hingga 25 tahun, populasi ini bisa disebut tidak diketahui serta dapat dikategorikan sebagai tidak terhingga karena populasinya bersifat luas.

Menurut Barlian (2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Pada penelitian ini teknik *sampling* yang pakai yaitu *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Sampel berjumlah 80 dengan penghitungan menggunakan 10 kali jumlah dimensi (Ryan, 2013).

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian *proactive personality*, *career success*, dan *Work engagement*. Pernyataan dan jawaban yang ada telah disesuaikan dengan skala yang digunakan yakni skala *likert*. Setiap pernyataan dan atau pertanyaan yang diajukan disediakan enam pilihan jawaban dengan nilai yang berbeda. Berikut ini merupakan tabel operasionalisasi variabel.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Career success</i> bisa juga didefinisikan dalam dua dimensi yaitu objektif dan subjektif. <i>Subjective career success</i> bergantung pada penilaian individual.	1. <i>Objective career success</i>	1. Besarnya gaji dan kompensasi yang didapat 2. tingkat promosi yang diperoleh individu
	2. <i>Subjective career success</i>	1. Proses peningkatan jenjang karier

Variabel	Dimensi	Indikator
adalah pandangan eksternal dari peningkatan karier. (Mahardika & Kistyanto, 2020)	Sumber: (Mahardika & Kistyanto, 2020)	2. Kepuasan karier saya sekarang
<i>proactive personality</i> dicirikan oleh tindakan langsung yang berani yang dapat membantu upaya eksplorasi karir dan secara aktif menentukan karir masa depan serta keterampilan pengaturan karir. (Ulfah & Akmal, 2019)	1. Dimensi <i>conscientiousness</i>	1. Tingkat organisasi
	2. Dimensi <i>extraversion</i>	2. Ketekunan
<i>Work engagement</i> merupakan keadaan positif yang memuaskan, memotivasi, dan afektif dari hubungan baik dengan pekerjaan, dapat juga dilihat sebagai kebalikan dari kelelahan kerja. Bakker & Leiter (2010)	Sumber: (Ulfah & Akmal, 2019)	3. Motivasi pada tujuan yang diarahkan dalam perilaku
	1. Aspek semangat ( <i>vigor</i> )	4. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab
	2. Aspek dedikasi ( <i>dedication</i> ).	5. Tujuan yang ingin dicapai
	3. Aspek penghayatan ( <i>absorption</i> )	1. Banyak bicara
Sumber: (Bakker & Leiter, 2010)	Sumber: (Ulfah & Akmal, 2019)	2. Ketegasan
		3. Semangat
		4. Membuka diri
		5. Ambisius
		1. Ketahanan yang tinggi
		2. Kemauan untuk bekerja
		3. Ketekunan
		4. Tidak mudah lelah
		1. Antusiasme
		2. Rasa bangga
		3. Inspirasi
		1. Sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya.
		2. Cepatnya waktu yang berlalu
	Sumber: (Bakker & Leiter, 2010)	Sumber: (Bakker & Leiter, 2010)

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *pretest* untuk menguji kuesioner yang dibagikan layak atau tidak, dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sofyanty (2018) uji validitas angket digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketelitian instrumen penelitian dengan angket dalam melakukan fungsi ukurnya. Sedangkan menurut Aryaningtyas (2019) uji validitas dilakukan untuk menentukan valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sofyanty (2018) uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat keterandalan instrumen penelitian. Sedangkan menurut Aryaningtyas (2019) Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang

sama dalam setiap pertanyaan pada kuesioner. Tujuan dari uji asumsi klasik ini adalah untuk memastikan bahwa analisis regresi linier berganda memiliki akurasi dan estimasi yang konsisten (Sembiring, 2019). Beberapa pengujian yang dilakukan untuk uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis memastikan bahwa peneliti dapat menjawab pertanyaan dengan menjelaskan penolakan atau penerimaan hipotesis tersebut (Anuraga *et al.*, 2021). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji sobel (*sobel test*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Pengujian data dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS V.25, langkah pertama yang dilakukan untuk pengerjaan pengolahan data kuesioner yaitu dengan menggunakan uji validitas. Dipakainya uji validitas bertujuan untuk mengetahui taraf keabsahan suatu kuesioner. Data dapat dikatakan valid apa bila nilai signifikansi *2-tailed* lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan tabel dibawah, hasil menunjukkan nilai validitas lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai dari  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel}$ , ketika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  atau  $sig < \alpha = 0,05$ . Dengan  $N = 80$  maka nilai dari  $r_{tabel}$  menuai hasil 0,220 diketahui bahwa setiap item pernyataan yang dipakai dalam kuesioner memiliki hasil nilai dari  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dengan nilai tingkat signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji bernilai valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Validitas	Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
<i>Proactive personality</i>	X1	.502**	0.220	Valid
	X2	.629**		Valid
	X3	.665**		Valid
	X4	.749**		Valid
	X5	.726**		Valid
	X6	.555**		Valid
	X7	.650**		Valid
	X8	.754**		Valid
	X9	.637**		Valid
	X10	.689**		Valid
	X11	.536**		Valid
<i>Career success</i>	Y1	.851**	0.220	Valid
	Y2	.877**		Valid
	Y3	.778**		Valid
	Y4	.813**		Valid



Validitas	Validitas			
	Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Work engagement	Y5	.726**	0.220	Valid
	Z1	.665**		Valid
	Z2	.733**		Valid
	Z3	.554**		Valid
	Z4	.433**		Valid
	Z5	.751**		Valid
	Z6	.701**		Valid
	Z7	.814**		Valid
	Z8	.774**		Valid
	Z9	.641**	Valid	

Sumber: Data diolah, 2022

Langkah berikutnya adalah analisis data dengan menggunakan uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dalam setiap pertanyaan pada kuesioner. Data dapat dikatakan reliabel apa bila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,07. Berdasarkan tabel di bawah, hasil menunjukkan nilai reliabilitas lebih besar dari pada 0,07 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Reliabilitas Standart Cronbach Alpha	Kesimpulan
<i>Proactive personality</i>	11	.836	0.70	Reliabel
<i>Career success</i>	5	.867	0.70	Reliabel
<i>Work engagement</i>	9	.832	0.70	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui distribusi data yang akan olah normal atau tidaknya dapat dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Dengan menggunakan *software* SPSS V.25 dapat dilakukan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan berdistribusi normal apa bila nilai signifikansi *2-tailed* lebih besar dari pada 0,05. Berdasarkan tabel lampiran 2.7 hasil menunjukkan nilai normalitas lebih besar dari 0,05 ( $0.200 > 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji selanjutnya yang digunakan untuk melihat apakah terjadi hubungan atau pengaruh dari setiap variabel independen yaitu dengan menggunakan uji multikolinieritas. Cara untuk melakukan uji multikolinieritas ini dengan melihat nilai dari *tolerance* lebih besar dari pada 0,10 dan jika nilai dari VIF (*variance inflation factor*) lebih kecil dari pada 10.00. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil nilai *tolerance variable* masing-masing

variabel lebih besar dari 0,10 ( $0.688 > 0.10$ ) dan nilai VIF kurang dari 10.00 ( $1.453 < 10.00$ ). Sehingga bisa disimpulkan berdasarkan kedua variabel tidak ada multikolinieritas antara variabel independen yang ada pada **lampiran 2.8**.

Uji selanjutnya yang digunakan adalah uji heteroskedastisitas yang dipakai untuk menguji apakah masih ada ketidaksamaan varian dan nilai dari residual terhadap penelitian dengan uji *scatterplot*. Dalam uji *scatterplot* ini memiliki ciri-ciri tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas meliputi titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, dan lain sebagainya. Adapun hasil dari pengukuran dengan metode *scatterplot* menunjukkan hal yang sama dengan ciri-ciri diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas terdapat pada **lampiran 2.9**.

Untuk memperkuat pengujian dengan metode *scatterplot* diatas, maka dilakukan pengujian dengan **metode Spearman**. Data dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apa bila nilai signifikansi *Unstandardized Residual* lebih besar dari pada 0,05. Berdasarkan tabel dibawah, hasil menunjukkan nilai signifikansi *Unstandardized Residual* lebih besar dari 0,05 ( $0.654 > 0.05$ ) dan ( $0.628 > 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang ada pada **lampiran 3.1**.

Uji selanjutnya yang digunakan untuk melihat apakah data tersebut memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan maka digunakan uji linieritas. Kriteria dari uji linearitas adalah jika nilai signifikansi nya lebih dari 0,05 maka hubungan antara variabel independen dan dependen adalah linier. Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui bahwa semua hasil menunjukkan nilai normalitas lebih besar dari 0,05 ( $0.426 > 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki hubungan yang linear terdapat pada **lampiran 3.2**.

### **Karakteristik Responden**

Data responden memiliki peranan yang penting karena data tersebut dapat menunjukn karakteristik tertentu dalam jawaban responden. Dalam penelitian ini akan menjelaskan mengenai karakteristik responden yang berjumlah 80 Generasi Z Yang Telah Bekerja Di perusahaan Swasta Salatiga Dan Sekitarnya, yang terdiri dari jenis kelamin responden, usia, perusahaan, posisi/jabatan serta lama bekerja yang telah dijelaskan pada Tabel 4 yang mendapatkan hasil bahwa dari 80 responden Generasi Z Yang Telah Bekerja Di perusahaan Swasta Salatiga Dan Sekitarnya telah didominasi oleh karyawan laki-laki sebesar 57,5%. Usia yang sangat mendominasi yakni rentang usia 21-22 tahun dengan persentase sebesar

46,3%. Perusahaan yang sangat mendominasi yakni perusahaan manufaktur dengan presentase sebesar 52,5%. Untuk posisi/jabatan yang sangat mendominasi yaitu posisi manajerial dengan presentase sebesar 37,5%. Sedangkan durasi lama bekerja generasi z yang sangat mendominasi yaitu 1 – 2 tahun dengan presentase sebesar 32,5%.

Table 3. Karakteristik Responden

	<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	46	57,5 %
	Perempuan	34	42,5 %
	Total	80	100 %
<b>Usia</b>	17 – 18 Tahun	-	0%
	19 – 20 Tahun	17	21,3%
	21 – 22 Tahun	37	46,3%
	23 – 25 Tahun	26	32,5%
	Total	80	100 %
<b>Perusahaan</b>	Manufaktur	30	37,5%
	Agraris	2	2,5%
	Jasa	23	28,7%
	Dagang	25	31,3%
	Total	80	100 %
<b>Posisi / Jabatan</b>	Manajerial (Staf)	42	52,5%
	Non Manajerial	38	47,5%
	Total	80	100 %
<b>Lama Bekerja</b>	≤ 1 Tahun	19	23,8%
	1 – 2 Tahun	26	32,5%
	2 – 3 Tahun	11	13,7%
	≥ 3 Tahun	24	30%
	Total	80	100 %

Sumber : Data diolah, 2022

### Data Deskriptif

Pada bagian ini akan dipaparkan data hasil tanggapan pada tabel 5. yang telah responden berikan yang akan difungsikan untuk memperjelas hasil pembahasan. Dengan gambaran data responden penulis dapat mengetahui bagaimana kondisi setiap variabel yang diteliti. Data deskriptif merupakan rata-rata jawaban responden terhadap variabel penelitian yaitu *proactive personality*, *Career success*, dan *Work engagement*. Didapatkan dengan menggunakan sebuah rumus: Interval =  $\frac{\text{nilai max} - \text{nilai min}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{6-1}{5} = 1$

Tabel 5. Tingkat Kategori Variabel

<b>Range</b>	<b>Keterangan</b>
<b>5,00 – 5,99</b>	Sangat Tinggi
<b>4,00 – 4,99</b>	Tinggi
<b>3,00 – 3,99</b>	Sedang

Range	Keterangan
2,00 – 2,99	Rendah
1,00 – 1,99	Sangat Rendah

Sumber : Data Primer, 2022

Mean dapat dipakai untuk mengetahui kategori berdasarkan setiap variabel, berikut ini merupakan tabel dari penjelasan setiap variabel:

Tabel 6. Proactive Personality

No.	Indikator	Mean	Kategori
<b>Dimensi conscientiousness</b>			
1.	Tingkat organisasi	4,39	Tinggi
2.	Ketekunan	5,43	Sangat Tinggi
3.	Motivasi pada tujuan	5,37	Sangat Tinggi
4.	Menyelesaikan tugas	5,37	Sangat Tinggi
5.	Bertanggung jawab	5,50	Sangat Tinggi
6.	Tujuan yang ingin dicapai	5,65	Sangat Tinggi
	Rata-rata <i>conscientiousness</i>	5,28	Sangat Tinggi
<b>Dimensi extraversion</b>			
1.	Banyak bicara	4,99	Tinggi
2.	Ketegasan	5,19	Sangat Tinggi
3.	Semangat kerja	5,27	Sangat Tinggi
4.	Membuka diri	5,23	Sangat Tinggi
5.	Ambisius	5,34	Sangat Tinggi
	Rata-rata <i>conscientiousness</i>	5,20	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata proactive personality</b>	<b>5,24</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 6. Telah menunjukkan bahwa nilai *mean* yang dihasilkan menurut variabel *proactive personality* sebesar 5,24 yang sudah termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Untuk nilai *mean* yang paling tinggi ada pada pernyataan “Saya memiliki tujuan yang ingin dicapai” dengan menunjukkan hasil sebesar 5,65. Untuk nilai *mean* yang paling rendah ada pada pernyataan “saya merasa bisa mengubah organisasi yang saya tempati” dengan menunjukkan hasil sebesar 4,39.

Tabel 7. Career Success

No.	Indikator	Mean	Kategori
<b>Objective career success</b>			
1.	Besarnya gaji	3,88	Sedang
2.	Kompensasi yang didapat	3,96	Sedang
3.	Tingkat promosi	4,45	Tinggi
	Rata-rata <i>Objective career success</i>	4,10	Tinggi
<b>Subjective career success</b>			
1.	Peningkatan jenjang karir	4,51	Tinggi
2.	Kepuasan karir	4,49	Tinggi
	Rata-rata <i>Subjective career success</i>	4,50	Tinggi



No.	Indikator	Mean	Kategori
	Rata-rata <i>Career Success</i>	4,30	Tinggi

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 7. Telah menunjukkan hasil dari nilai *mean* yang dihasilkan menurut variabel *career success* sebesar 4,30 yang sudah termasuk dalam kategori Tinggi. Untuk *mean* yang paling tinggi ada dalam pernyataan “Saya merasa puas dengan proses peningkatan jenjang karier saya” dengan menunjukkan hasil sebesar 4,51. Selanjutnya nilai *mean* yang paling rendah terdapat pada pernyataan “gaji yang saya terima lebih besar daripada gaji orang lain dengan pekerjaan sejenis” dengan menunjukkan hasil sebesar 3,88.

Tabel 8. *Work Engagement*

No.	Indikator	Mean	Kategori
	<b>Aspek semangat</b>		
1.	Ketahanan yang tinggi	5,12	Sangat Tinggi
2.	Kemauan untuk bekerja	5,35	Sangat Tinggi
3.	Tekun	5,34	Sangat Tinggi
4.	Tidak mudah lelah	4,45	Tinggi
	Rata-rata Aspek semangat	5,06	Sangat Tinggi
	<b>Aspek dedikasi</b>		
1.	Antusiasme	5,00	Sangat Tinggi
2.	Rasa bangga	5,11	Sangat Tinggi
3.	Inspirasi	4,99	Tinggi
	Rata-rata Aspek dedikasi	5,03	Sangat Tinggi
	<b>Aspek penghayatan</b>		
1.	Sulit melepaskan diri dari pekerjaan	4,47	Tinggi
2.	Waktu berlalu begitu cepat	5,29	Sangat Tinggi
	Rata-rata Aspek penghayatan	4,88	Tinggi
	<b>Rata-rata <i>work engagement</i></b>	<b>4,99</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa *mean* yang didapatkan dari variabel *work engagement* menunjukkan hasil sebesar 4,99 yang sudah termasuk dalam kategori Tinggi. Untuk nilai *mean* yang paling tinggi ada dalam pernyataan “Saya memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerja” dengan menunjukkan hasil sebesar 5,35. Selanjutnya nilai *mean* yang paling rendah terdapat pada pernyataan “saya tidak mudah lelah ketika bekerja” dengan menunjukkan hasil sebesar 4,45.

### Uji Hipotesis

Pengujian data dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS V.25, dengan melakukan pengujian analisis linier sederhana yang memiliki tujuan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian yang telah dilakukan ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan pada tabel 9. menunjukkan bahwa output yang didapatkan diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh dari variabel *proactive personality* (x) terhadap variabel *career success* (y).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

X	Y	Sig.	Ustd. Beta Coeff.	Std. Error	Adj. R2	Kesimpulan
<i>proactive personality</i>	<i>career success</i>	0.000	0.500	0.081	0.240	<b>H1 Diterima</b>
<i>proactive personality</i>	<i>Work Engagement</i>	0.000	0.559	0.085	0.303	<b>H2 Diterima</b>
<i>Work Engagement</i>	<i>career success</i>	0.000	0.532	0.088	0.274	

Tabel 9. Menunjukkan bahwa hasil uji analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi linier yaitu  $Y = -7.973 + 0.243X_1 + 0.337X_2 + e$ . Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa hipotesis satu yang menyatakan bahwa *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career success*. Pengaruhnya ditunjukkan pada tabel 9. yang diketahui dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , mendapatkan nilai *Standardize Coefficients Beta* sebesar 0.500 pada model persamaan regresi linier sederhana di atas. Serta mendapat nilai *Standard error* sebesar 0.081. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang menyatakan bahwa *proactive personality* berpengaruh positif terhadap *career success* dapat diterima. Maka kesimpulannya adalah semakin tinggi *Proactive personality* maka akan semakin tinggi pula *career success* yang akan didapatkannya.

Hasil uji *proactive personality* terhadap *work engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , mendapatkan nilai *Standardize Coefficients Beta* sebesar 0.559. Serta mendapat nilai *Standard error* sebesar 0.085, dan *Adjustment R Square* sebesar 0.303. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *proactive personality* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Maka kesimpulannya adalah semakin tinggi *Proactive personality* maka akan semakin tinggi pula *work engagement* yang akan didapatkannya. Hasil uji *work engagement* terhadap *career success* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , mendapatkan nilai *Standardize Coefficients Beta* sebesar 0.532. Serta mendapat nilai *Standard error* sebesar 0.088, dan *Adjustment R Square* sebesar 0.274. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *career success*. Maka kesimpulannya adalah

terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *career success* dengan arah positif dan signifikan sehingga semakin tinggi *work engagement* maka akan semakin tinggi pula *career success* yang akan didapatkannya.

Untuk mencari hipotesis dua maka akan dilakukan pengujian menggunakan metode *sobel test*, *sobel tes* ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana :

A = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi?

B = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel independen

SE<sub>a</sub> = *standart error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE<sub>b</sub> = *standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

$$Z = \frac{0,559 \times 0,532}{\sqrt{(0,532^2 \times 0,085^2) + (0,559^2 \times 0,088^2)}}$$

$$Z = 4.450$$

Berdasarkan rumus uji *sobel* tersebut diketahui bahwa hipotesis dua berpengaruh positif, yang menyatakan bahwa *work engagement* dapat memediasi pengaruh *Proactive personality* terhadap *career success*. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai dari hasil pengujian dengan *sobel test* yang mendapatkan nilai sebesar 4.450. Jika nilai  $z < 1,960$  maka dapat disimpulkan tidak mampu untuk memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Karena hasil dari *sobel test* mendapatkan  $4.450 > 1,960$  memiliki arti bahwa *work engagement* dapat memediasi pengaruh *Proactive personality* terhadap *career success* dengan arah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> yang menyatakan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh *proactive Personality* terhadap *career success* dapat diterima.

## Pembahasan

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana, elah menunjukkan hasil bahwa variabel *proactive personality* berpengaruh positif terhadap variabel *career success*. Pengujian ini dilakukan pada generasi z yang telah bekerja di perusahaan swasta di Salatiga dan sekitarnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang & Chau (2016) dan Smale *et al* (2019) mendapatkan hasil bahwa

*proactive personality* dibuktikan memiliki dampak atau pengaruh secara signifikan terhadap *career success*. Sama halnya seperti penelitian Susilowati *et al* (2021) bahwa *proactive personality* berhubungan positif terhadap *career succes* karyawan. Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Kusuma & Yulianti (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *proactive personality* terhadap *career success*. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Agustina & Muhammad (2019) yang membuktikan bahwa *proactive personality* berhubungan positif terhadap *career Success*. terdapat hal lain yang dapat mendukung tingkat *proactive personality* semakin tinggi, hal ini dikarenakan terdapat faktor dari indikator lainnya dalam penelitian ini yaitu mulai dari banyak bicara, memiliki ketekunan yang tinggi, bersemangat, dapat dengan mudah membuka diri, memiliki ambisi yang besar, terdapat tujuan yang ingin dicapai, dan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Dimana pada data survei yang telah dihasilkan dalam penelitian ini, memakai teknik penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 80 orang pada generasi z yang telah bekerja di perusahaan swasta di Salatiga dan sekitarnya. Data survei menunjukkan bahwa *mean* yang didapatkan dari variabel *proactive personality* termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Yang memiliki arti bahwa individu mampu membuat perubahan positif dalam lingkungan pekerjaannya dengan mengatasi hambatan, meningkatkan kinerja, dan membuat hal yang baru. Individu yang memiliki karakteristik *proactive personality* dapat mengubah lingkungannya agar sesuai dengan dirinya dan kebutuhannya, sehingga individu yang proaktif akan lebih siap dalam mengatasi permasalahan karier terutama pada masa transisi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki karakteristik *proactive personality*. Karyawan yang mempunyai *proactive personality* yang tergolong tinggi akan lebih terdorong untuk bisa menciptakan suatu perbedaan didalam organisasinya yang bertujuan dapat mencapai sebuah kesuksesan pada kariernya.

Hasil pengujian secara simultan untuk hipotesis yang terakhir menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *proactive Personality* terhadap *career success*. Pengujian ini dilakukan pada generasi z yang telah bekerja di perusahaan swasta di Salatiga dan sekitarnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anugrahito & Muafi (2021) serta Rizkiani & Sawitri (2015) yang telah mendapatkan hasil bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Sama seperti penelitian yang telah dilakukan Wang *et al* (2017) bahwa hasil dari *proactive personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Yang memiliki arti bahwa karyawan yang mempunyai *proactive personality* bisa menjadi



seseorang yang memiliki pengaruh kuat dari *work engagement*, dan jika tingkat *proactive personality* semakin tinggi maka tingkat dari *work engagement* juga akan semakin tinggi. Karyawan dengan *work engagement* memiliki taraf tenaga dan antusias yang tergolong tinggi untuk ikut serta pada pekerjaan. Pada *work engagement* terdapat sebuah energi dan fokus yang melekat dan memungkinkan karyawan agar membawa energi dan fokus mereka sepenuhnya kepada pekerjaan. Kualitas dari merupakan sebuah inti atas tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka hal ini merupakan gambaran atas energi dan fokus yang telah melekat kepada mereka. Kapasitas dan motivasi yang mereka miliki agar dapat berkonsentrasi secara seksama pada pekerjaan yang dihadapi. *Work engagement* dapat mendeskripsikan kemampuan seorang karyawan untuk dapat membawa kapasitas secara penuh mereka untuk memiliki ketahanan diri yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerja, tekun dalam bekerja, dan memiliki antusiasme yang tinggi mengenai pekerjaan. Beberapa penelitian lainnya telah menunjukkan bahwa *work engagement* terbukti memiliki pengaruh terhadap *career success*, hal ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan Elmas-Atay (2017) menemukan bahwa *work engagement* berkorelasi positif terhadap *career success*. Sama halnya penelitian Chen *et al* (2021) bahwa *work engagement* berkorelasi positif terhadap *career success*. Oleh sebab itu dari hasil analisis hipotesis yang kedua berdasarkan hasil uji sobel, diketahui bahwa variabel *work engagement* dapat memediasi pengaruh *proactive personality* terhadap *career success* secara tidak langsung. Jadi dapat disimpulkan bahwa generasi z yang telah bekerja yang memiliki *proactive personality* memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi sehingga generasi z dapat memiliki *career success* yang tinggi, sebaliknya jika generasi z yang tidak memiliki *proactive personality* maka memiliki tingkat *work engagement* yang rendah sehingga generasi z juga memiliki *career success* yang rendah.

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang diolah menggunakan *software* SPSS V.25, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis satu memiliki pengaruh langsung antara *proactive personality* terhadap *career success*. Dalam hipotesis dua memiliki pengaruh tidak langsung antara *proactive personality* terhadap *career success* yang di mediasi oleh *work engagement*. Jadi untuk melihat pengaruh mana yang lebih besar dilakukan dengan cara membandingkan *Standardize Coefficients Beta*. Jika dilihat dari hipotesis satu hasil dari *Standardize Coefficients Beta* mendapatkan hasil 0.500. Pada hipotesis dua mendapatkan hasil *Standardize Coefficients Beta* yaitu sebesar  $0.559 \times 0.532 = 0.297$ . Jadi jika dilihat dari hasil

*Standardize Coefficients Beta* hipotesis satu mendapatkan hasil 0.500 lebih besar dari pada hasil *Standardize Coefficients Beta* hipotesis dua yaitu sebesar 0.297. Oleh sebab itu dari hasil analisis dua hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu dengan pengaruh langsung merupakan pengaruh yang memiliki dampak paling besar dari pada hipotesis dua dengan pengaruh tidak langsung.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan *output* dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dikonklusikan bahwa *proactive personality* berpengaruh positif terhadap *career success*. Yang memiliki arti semakin tinggi *proactive personality* yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula *career success* yang akan didapatkannya. Lalu variabel *work engagement* dapat memediasi pengaruh *proactive personality* terhadap *career success*. Jadi dapat disimpulkan bahwa generasi z yang telah bekerja, yang memiliki *proactive personality* maka memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi sehingga generasi z dapat memiliki *career success* yang tinggi.

### **Implikasi Teoritis**

Penelitian yang dilakukan ini juga mendukung dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yang & Chau (2016), Smale *et al* (2019), Susilowati *et al* (2021), Kusuma & Yulianti (2019), Agustina & Muhammad (2019) mendapatkan hasil bahwa *proactive personality* dibuktikan memiliki dampak atau pengaruh secara signifikan terhadap *career success*. Tetapi tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anindita (2020), Anindita & Muafi (2020), Mahardika & Kistyanto (2020), Siswanti (2011) menyatakan pada *proactive personality* ini memiliki pengaruh negatif terhadap *career succes* dari karyawan. Penelitian yang dilakukan ini juga mendukung dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Anugrahito & Muafi (2021), Rizkiani & Sawitri (2015), Wang *et al* (2017) menunjukkan bahwa hasil dari *proactive personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Namun menurut survei yang dilakukan oleh Wijethilake (2017) menyatakan bahwa *proactive personality* tidak memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Beberapa penelitian lainnya telah menunjukkan bahwa *work engagement* terbukti memiliki pengaruh terhadap *career success*, hal ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan Elmas-Atay (2017) dan Chen *et al* (2021) bahwa *work engagement* berkorelasi positif terhadap *career success*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kuok (2020) menyatakan bahwa *Work Engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *Career Succes*.

Dikarenakan adanya nilai variabel yang kurang memuaskan maka masih dibutuhkan adanya implikasi terapan yang berguna sebagai sebuah solusi untuk memecahkan permasalahan dan membantu meningkatkan nilai dari variabel agar mendapat nilai yang lebih memuaskan.

### **Implikasi Terapan**

Berdasarkan konklusi dari penelitian yang diperoleh maka dari itu akan dikembangkan lagi implikasi terapan yang diharapkan mampu untuk memberikan masukan kepada generasi z dan perusahaan swasta terkait dengan *career success*. Implikasi yang perlu diterapkan untuk mendapat *career success* agar lebih tinggi harus memperhatikan *proactive personality* dari karyawan dan mendapatkan *work engagement* yang baik. Pertama mengenai *proactive personality*, karena nilai indikator “tingkat organisasi” menunjukkan nilai paling rendah, maka saran untuk karyawan agar dapat merepresentasikan kepercayaan diri dan tidak terpengaruh oleh situasi saat ini bahkan memiliki inisiatif untuk memperbaiki situasi atau menciptakan situasi yang lebih baik di lingkungan kerja agar bisa mengubah organisasi yang saya ditempati. Kedua mengenai dimensi *career success*, karena nilai indikator “besarnya gaji” menunjukkan hasil pengujian paling rendah, oleh karena itu maka terdapat saran untuk karyawan adalah carilah nilai diri yang dimiliki individu lalu cari tahu kisaran gaji yang layak untuk jenis pekerjaan yang ditempati dengan mempertimbangkan lokasi, pengalaman, tingkat pendidikan, dan jabatan. Karyawan harus dapat membuktikan bahwa individu sangat berharga bagi perusahaan dan memiliki catatan karir yang baik. Selain itu, tentukanlah harga yang layak nilai diri yang dimiliki dan sampaikan pada atasan tanpa ada kesan memaksa, atau coba untuk meminta kompensasi dalam bentuk lain, misalnya bonus, tambahan kerja lembur, tunjangan transportasi atau komunikasi, atau hal lainnya. Ketiga mengenai dimensi *work engagement*, karena nilai indikator “tidak mudah lelah dalam bekerja” menunjukkan hasil pengujian paling rendah, oleh karena itu maka terdapat saran untuk pemimpin perusahaan adalah menjadi pemimpin yang transformasional (*transformational leadership*). Pada saat karyawan memiliki persepsi bahwa pemimpinnya memiliki karakter transformasional, usaha untuk memenuhi tuntutan tugas/pekerjaan tidak akan menurunkan keasyikan dalam bekerja. Ada juga faktor lain yang dapat mempertahankan keasyikan bekerja saat karyawan berusaha memenuhi tuntutan tugas/pekerjaan yaitu dari sisi kekuatan psikologi karyawan. Kekuatan psikologi dari karyawan dapat mengubah pemikiran dalam memaknai tugas/pekerjaannya, individu dapat memandang bahwa tugas/pekerjaan yang dihadapi merupakan pilihan pribadi,

dan kondisi di mana individu merasa kompeten dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan tersebut.

### **Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Mendatang**

Adanya keterbatasan yang ada pada penelitian ini dan terjadi pada saat mengukur ketiga variabel yaitu *proactive personality*, *career success*, dan *work engagement* lebih berdasarkan persepsi karyawan sendiri sehingga dapat mengakibatkan terjadinya *high tendency bias* atau dapat dikatakan penyimpangan yang dapat mempengaruhi dalam pemilihan penilaian dengan lebih tinggi. Terdapat keterbatasan lainnya yaitu jumlah responden tidak mewakili seluruh generasi z yang ada secara merata karena tidak adanya responden dengan usia 17 – 18 tahun. Serta penelitian ini tidak mencantumkan secara spesifik perusahaan tempat responden bekerja dan penelitian ini hanya dilakukan pada lokasi yang terbatas. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dapat menambah variabel kinerja karyawan untuk mengetahui apakah variabel *proactive personality* dan kinerja karyawan dapat meningkatkan *career success*. Alasan ditambahkan variabel kinerja karyawan yaitu berguna untuk memacu semangat karyawan dengan tujuan dapat bekerja dengan maksimal yang dapat meningkatkan *career success*.

