

***MILLENNIALS AND GEN Z'S CAREER SUCCESS ORIENTATION IN POST  
COVID SITUATION***

**THESIS**



**Disusun oleh:**

**Putri Ayuningtias**

**222100771**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

***MILLENIALS AND GEN Z'S CAREER SUCCESS ORIENTATION IN POST  
COVID SITUATION***

**THESIS**

**Disusun untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

**Program Pasca Sarjana**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta**



**Disusun oleh:**

**Putri Ayuningtias**

**222100771**

**PRODI MANAJEMEN**

**PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YKPN**

**YOGYAKARTA**

**2023**

## UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

MILLENNIALS AND GEN Z'S CAREER SUCCESS ORIENTATION IN POST COVID SITUATION

Telah diuji pada tanggal: 20 Januari 2023

Tim Penguji:

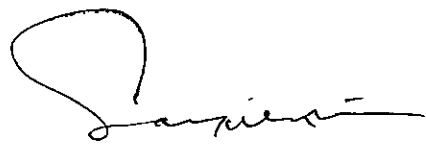
Ketua



---

Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Anggota



---

Dr. Soegiharto, M.Acc., C.M.A., Ak., CA.

Pembimbing



---

Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

# MILLENIALS AND GEN Z'S CAREER SUCCESS ORIENTATION IN POST COVID SITUATION

dipersiapkan dan disusun oleh:

**Putri Ayuningtias**

Nomor Mahasiswa: 222100771

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 20 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

## SUSUNAN TIM PENGUJI

Pembimbing



Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

Ketua Penguji



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Anggota Penguji



Dr. Soegiharto, M.Acc., C.M.A., Ak., CA.

Yogyakarta, 20 Januari 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

## Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

### **MILLENIALS AND GEN Z'S CAREER SUCCESS ORIENTATION IN POST COVID SITUATION**

diajukan untuk diuji pada tanggal 20 Januari 2023, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijasah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 20 Januari 2023

Yang memberi pernyataan

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

  
Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Putri Ayuningtias

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

  
Dr. Soegiharto, M.Acc., C.M.A., Ak., CA.

Saksi 3, sebagai Pembimbing

  
Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta

  
Dr. Wisnu Prajogo, MBA.



## MILLENNIALS AND GEN Z'S CAREER SUCCESS ORIENTATION IN POST COVID SITUATION

Putri Ayuningtias<sup>1</sup>, Nikodemus Hans Setiadi Wijaya<sup>2</sup>

Graduate Program, Master of Management, Department of Management, YKPN Business School (STIE YKPN), Yogyakarta, Indonesia

\*Corresponding author, e-mail: ayuningtiasputri23gmail.com

### Abstract

Currently the world of work is dominated by the millennial generation and generation Z who are starting to enter the industrial world. After conditions began to improve after the Covid-19 pandemic, there were several different policies that affected employee behavior at work. One of them is regarding successful career orientation after the pandemic. This study aims to determine the direct effect of proactive personality mediated by networking behavior and the moderating effect of internal locus of control. This research method used a purposive sampling technique with a total sample of 210 respondents which were divided into 70 millennial respondents and 140 Z generation respondents. The results showed that proactive personality had a positive effect on career success both subjectively and objectively for Gen Z respondents. Meanwhile for millennial respondents proactive personality only has a positive effect on subjective career success. Networking behavior is able to mediate the effect of proactive personality on subjective and objective career success of both generations. Meanwhile, the moderating effect of internal locus of control is only able to strengthen the influence of proactive personality on networking behavior in Gen Z respondents only. In the research of millennial respondents, the moderating effect of internal locus of control is stated not to moderate the effect of proactive personality on networking behavior.

**Kata kunci:** *career success, internal locus of control, networking behavior, objective career success, subjective career success.*

### PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil pada sensus penduduk tahun 2020 menerangkan bahwa penduduk di Indonesia didominasi oleh Generasi Z (Miswanto et al., 2022). Sejumlah 74,93 juta atau 27,94% dari total penduduk di Indonesia Generasi Z berada pada urutan pertama, sedangkan proporsi penduduk terbesar kedua yang berada pada masa usia produktif yaitu Generasi Milenial sejumlah 69,38 juta atau 25,38% dari total penduduk di Indonesia. Dari usia kedua Generasi tersebut, mereka berada pada masa produktif bekerja. Generasi Milenial merupakan Generasi yang memiliki kemampuan *multitasking*, kurang loyalitas dan keterlibatan, memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan, menganggap pekerjaan sangat berarti dan individualis (Jirapinyo, 2017). Generasi Milenial merupakan individu dengan karakteristik yang cukup kreatif, informatif, dan produktif. Sedangkan, Generasi Z merupakan individu yang menyukai pekerjaan secara mandiri dan mencari peluang kerja yang fleksibel untuk mencapai keseimbangan kehidupan dan kerjanya. Munculnya pandemi Covid-19

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memberikan pengaruh yang signifikan dalam segala aspek kehidupan manusia di seluruh dunia, terutama dalam lingkungan ekonomi (Narayanamurthy & Tortorella, 2021). Pekerjaan yang semula dilakukan di kantor berubah menjadi *system work from home* karena kebijakan yang dikeluarkan pemerintah untuk mencegah penularan Covid yang semakin tinggi. Dua kelompok Generasi ini, baik Generasi Milenial maupun Generasi Z ikut terkena dampak dari adanya pandemi, yang mana mempengaruhi Generasi Z yang baru saja memasuki dunia kerja (Varol & Kılınc, 2021). Generasi Milenial dan Generasi Z sangat berhubungan dengan perubahan ini, karena individu dalam Generasi Z ini cenderung ingin mencari hal baru dan selalu merasa ingin bebas. Generasi Z berharap dapat meniti jenjang karir dengan cepat dan berkemungkinan akan meninggalkan posisi yang tidak dapat memvisualisasikan jenjang karir mereka. Sehingga mereka mau bekerja secara fleksibel selama hal itu akan membawa dampak positif untuk kesuksesan karir (*Career Success*) mereka (Goh & Okumus, 2020).

*Career success* atau disebut dengan kesuksesan karir merupakan sebuah kesuksesan individu dalam berkarir sebagai hasil dari pekerjaan yang diinginkannya yang mereka capai selama pengalaman kerja dari waktu ke waktu (Najam et al., 2020). Bella dan Swan pernah menyatakan bahwa kesuksesan karir dipengaruhi langsung oleh *personality* (kepribadian) tiap individu. Bateman and Crant mendefinisikan individu dengan tipe kepribadian proaktif adalah individu yang bebas relatif tidak terpengaruh oleh kekuatan situasional dan siapa saja yang membuat lingkungan berubah. Individu dengan tipe *proactive personality* mampu mengidentifikasi peluang yang ada dan berperilaku sesuai kehendak mereka, menunjukkan inisiatif dan bertahan sampai membawa perubahan yang berarti (Bateman & Crant, 1993b).

Secara tidak langsung, *proactive personality* dapat mempengaruhi *career success* melalui *networking behavior* (perilaku berjejaring) yang ditunjukkan di lingkungan kerja. *Networking behavior* merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk mempertahankan relasi dengan individu lain yang memiliki potensi dan kemudian dikembangkan guna memudahkan karir atau pekerjaan seseorang (Forret & Dougherty, 2004a). Seseorang yang memiliki kepribadian proaktif cenderung membuat inisiatif-inisiatif baru dalam lingkungannya untuk mencapai karir yang dituju. Tindakan individu yang merasa atau percaya bahwa segala peristiwa yang terjadi bergantung pada tindakan mereka pribadi didefinisikan sebagai *internal locus of control* (Nießen et al., 2022).

*Internal locus of control* merupakan penentuan nasib secara pribadi dengan tidak memedulikan ada atau tidaknya dukungan dari lingkungan di sekitarnya yang bersumber pada potensi dan keyakinan pada diri sendiri (Nießen et al., 2022). Individu dengan *internal locus of control* mempercayai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan pribadi serta dibimbing oleh kekuatan kehendak dan keputusan diri sendiri. Individu-individu ini berusaha memiliki otoritas atas hal-hal yang dapat diubah dalam lingkungan atau keadaan.

## TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Social Capital Theory*

Menurut Coleman (1988) *social capital* atau modal sosial merupakan segala aspek sosial dari bentuk sosial yang akan menghasilkan nilai dan memudahkan perilaku seseorang dengan bentuk sosial tersebut. Pendekatan pertama mengenai konsep

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

modal sosial menurut Granovetter (1973) disebut sebagai *approaches-weak tie* yang berfokus pada proses individu dalam mencari pekerjaan yang bermodal kekuatan ikatan sosial yang dimiliki. Granovetter menyatakan bahwa hubungan diantara anggota sosial cenderung kuat yangmana biasa didefinisikan sebagai intens secara emosional dan sering melibatkan berbagai jenis hubungan seperti, teman, sahabat dan rekan kerja.

Pendekatan kedua mengenai konsep sosial ini dinyatakan oleh Burt (1982) yaitu pendekatan *structural hole approaches* yang berfokus tentang pola hubungan antara individu dalam jaringan ego sosial. Dalam pendekatan ini, akan lebih menguntungkan apabila ego terhubung dengan banyak alter ego. Jika dirangkum dari beberapa sumber, alter ego merupakan sebuah kemunculan kepribadian baru dalam diri seseorang yang diciptakan secara sadar dan dapat dikendalikan.

Pendekatan teoritis ketiga dalam konseptualisasi *social capital* ini yaitu *social resources theory* (Lin et al., 1981). *Social resource theory* ini berfokus pada sifat sumber daya yang tertanam dalam jaringan sosial. Lin et al (1981) menyatakan bahwa *social capital* bukanlah merupakan suatu kelemahan dari hubungan yang ada tetapi memberikan keuntungan dengan memperluas atau menjembatani adanya hubungan yang lemah tersebut.

## **Integrasi Social Capital Theory**

Kunci dari dilakukannya integrasi ini adalah mengenai adanya perbedaan analisis antara sifat struktural jaringan sosial dan sifat sosial itu sendiri. *Weak tie approaches* dan *structural hole approaches* masing-masing berfokus pada struktur jaringan sosial sedangkan, *social resources* berfokus pada konten jaringan sosialnya. Teori-teori ini tidak saling terpisah, tetapi dapat berfungsi bersama karena ketiganya fokus pada titik yang berbeda dalam proses akumulasi *social capital*.

## **Career Success**

Sukses atau kesuksesan dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil secara positif. Sukses juga dapat dipahami sebagai jumlah prestasi yang diperoleh dalam peran tertentu atau di bidang tertentu, seperti di tempat kerja (Metelski, 2019). Indikator utama keberhasilan yang digunakan oleh individu adalah pencapaian tujuan professional jangka panjang yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Jenis *career success*, dibedakan menjadi 2, yaitu *objective career success* dan *subjective career success*. Secara objektif, *career success* dapat digambarkan dengan menggunakan indikator yang dapat diamati dan diukur, seperti gaji, promosi dan status sosial suatu profesi. Sedangkan secara subjektif *career success* terkait dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan. Indikator utama dalam hal ini adalah kepuasan kerja atau karir.

## **Proactive Personality**

Perilaku proaktif merupakan perilaku yang secara langsung mengubah lingkungan (Bateman & Crant, 1993b). Setiap individu diasumsikan memiliki kecenderungan yang berbeda untuk berperilaku proaktif terhadap situasi yang mereka hadapi. Kelompok yang efektif cenderung mau untuk terlibat pada aktivitas yang bertujuan untuk secara proaktif memberikan pengaruh pada kelompok eksternal yang dengannya mereka saling ketergantungan. *Proactive personality prototypic* merupakan individu yang cenderung bebas tanpa dibatasi situasi dan kondisi yang



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kuat yang dapat berpengaruh pada perubahan lingkungan. Individu dengan tipe kepribadian ini sering disebut sebagai pencari jalan atau individu yang membuat visi baru atau menemukan dan mampu memecahkan permasalahan.

## ***Networking Behavior***

Menurut Forret dan Dougherty (2004) *networking behavior* adalah upaya seseorang untuk bertahan dan mengembangkan relasi dengan individu lain yang berpotensi memudahkan pekerjaan atau karirnya.

*Networking behavior* dibedakan menjadi 2 macam, yaitu:

### 3) *Internal networking behavior*

Social capital theory menunjukkan bahwa jaringan internal individu merupakan sumber daya yang ditandai dengan kepercayaan dan kerjasama.

### 4) *External networking behavior*

Hubungan jaringan karyawan yang kuat dengan pihak di luar organisasi menyediakan sumber daya terkait pekerjaan kepada individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

## ***Internal Locus of Control***

*Locus of control* merupakan rasa yakin terhadap apakah kekuatan internal atau eksternal memiliki kendali atas keberhasilan mereka. Individu dengan *internal locus of control* umumnya yakin bahwa setiap kejadian tergantung pada tindakan pribadi mereka. Individu ini akan menganggap diri mereka bertanggung jawab atas apa yang mereka jalani. Mereka akan menentukan perilaku mereka sesuai dengan keinginan, kebutuhan, persepsi, dan interpretasi mereka sendiri (Mutlu et al., 2010). *Locus of control* internal dan eksternal memperkirakan berbagai hasil perilaku, kognitif, dan afektif di berbagai bidang kehidupan termasuk kesejahteraan, kepuasan, perilaku dan hasil terkait dengan kinerja (Nießen et al., 2022).

## **Pengembangan Hipotesis**

*Proactive personality* merupakan sebuah kepribadian seseorang yang mana tindakan yang mereka ambil berguna untuk mempengaruhi lingkungan mereka (Bateman & Crant, 1993b). Seseorang yang lebih proaktif akan lebih efektif ketika menciptakan lingkungan kerja mereka sendiri dan mampu menentukan nasib dan perkembangan yang lebih baik dari kehidupan kerja mereka. Jika dikaitkan dengan Generasi Milenial dan Generasi Z saat ini, hal ini sangat berhubungan karena karakteristik dari keduanya yaitu individu yang menyukai lingkungan kerja yang terbuka, memiliki ambisi yang kuat, mandiri dan menginginkan kebebasan atau fleksibel (Villarreal, 2021). Seorang individu dengan *proactive personality* yang tinggi akan lebih puas dengan karir, pekerjaan, penghargaan dan pengembangan karirnya. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

**H1: *Proactive personality* berpengaruh positif pada *subjective career success***

Individu-individu yang sangat proaktif mengidentifikasi kesempatan dan dukungan inisiatif dan bertahan sampai mereka membawa perubahan yang berarti bagi kehidupannya. Dalam hal yang berhubungan dengan *career success*, kecenderungan untuk membentuk lingkungan kerja seseorang memberikan sejumlah keuntungan kepada individu (Seibert et al., 1999). Generasi Milenial memiliki rasa percaya diri dan optimisme yang kuat dalam menjalani

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pekerjaannya. Sedangkan, Generasi Z yang memiliki ambisi kuat untuk karirnya menginginkan kemajuan jenjang karir yang lebih cepat dan memiliki keinginan untuk segera meninggalkan posisi yang dirasa tidak sesuai dengan apa yang diminati (Goh & Okumus, 2020). Berdasar ulasan di atas, peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

## **H2: *Proactive personality* berpengaruh positif pada *Objective Career Success***

*Proactive behavior* dapat menjadi konsep menarik dan dapat menghasilkan peningkatan efektivitas organisasi (Bateman & Crant, 1993b). Menurut Le & Lin (2021) individu dengan kepribadian proaktif akan cenderung memperluas ukuran jejaring sosial mereka dan memiliki tujuan pencarian kerja yang jelas, yang menghasilkan peningkatan *networking behavior* dan hasil pencarian kerja mereka. Sehingga, *proactive behavior* dapat mempengaruhi sikap individu dalam memperluas relasi atau *networking behavior* dalam pekerjaannya. Berkaitan dengan Generasi Milenial dan Generasi Z saat ini yang cenderung fleksibel, menyukai kebebasan dan ambisi yang kuat dalam bekerja, mereka memiliki sikap proaktif untuk menciptakan lingkungannya sendiri dengan tetap menambah dan memperluas relasi yang mereka miliki. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

## **H3: *Proactive personality* berpengaruh positif pada *networking behavior***

*Networking behavior* merupakan upaya yang dilakukan seseorang untuk bertahan dan mengembangkan kontak/relasi dengan individu lain yang berpotensi memudahkan karir dan pekerjaan mereka (Forret & Dougherty, 2004). Spurr et al (2015) menyatakan bahwa *networking* merupakan faktor kritis dalam mengembangkan karir karena berkaitan dengan variabel karir seperti, motivasi, kinerja, tujuan karir, pendampingan yang diterima, mobilitas organisasi, gaji, promosi dan kepuasan kerja yang mengarah pada hubungan yang positif. Karyawan yang ingin mencapai kepuasan kerja dan karir yang dimiliki akan melakukan hal apapun untuk mendukungnya, seperti selalu memperluas jaringan relasi baik secara internal maupun eksternal perusahaan. Karakter dari kedua Generasi ini cenderung yakin dan ambisius dalam mencapai apa yang diinginkannya. Sehingga, luasnya *networking behavior* yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi cara karyawan mencapai kepuasan kerja dan karir yang ingin dituju. Dengan demikian, penulis mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

## **H4: *Networking behavior* berpengaruh positif pada *subjective career behavior***

*Networking behavior* menjelaskan tentang bagaimana cara membangun hubungan dengan pihak lain yang dapat membantu dalam pengembangan pekerjaan dan karir mereka. *Networking* memiliki hubungan dengan hasil karir yang berharga, seperti peningkatan promosi dan kompensasi, mengingat bahwa terlibat dalam *networking behavior* adalah salah satu cara yang dapat digunakan individu untuk membantu mengembangkan modal sosial mereka (Forret & Dougherty, 2004). Menurut Granovetter (1973) *networking* yang lebih beragam dapat memperluas jangkauan seseorang dalam lingkaran sosial yang berbeda yang mengakibatkan peningkatan peluang karir seseorang seperti memperoleh promosi lebih cepat dan menemukan pekerjaannya. Sehingga semakin luas *networking behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan maka akan berpengaruh pada kesuksesan karir

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan secara objektif. Dengan demikian, peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

## **H5: *Networking behavior* berpengaruh positif pada *objective career success***

Seorang individu dengan kepribadian proaktif dapat mempengaruhi misi organisasi, menemukan dan memecahkan masalah serta membawa diri mereka supaya berdampak pada lingkungan di sekitar mereka. Individu ini mampu mencari peluang dan berperilaku bebas untuk menunjukkan inisiatif-inisiatif yang dimilikinya (Adali & Golbeck, 2014). *Networking* merupakan faktor dalam pengembangan karir yang berhubungan positif dengan beberapa variabel seperti kinerja, motivasi, tujuan karir, gaji, promosi dan kepuasan karir (Forret & Dougherty, 2004). Individu yang proaktif berusaha untuk memenuhi kepuasan karirnya dengan melakukan inisiatif baru seperti memperluas jaringan sosial yang akan mendukung pencapaian karir yang diinginkannya (Crant, 2000). Kepuasan karir dapat ditingkatkan karena *networking* mengarah ke jaringan kontak yang luas dengan lebih banyak peluang untuk membandingkan pencapaian individu dengan individu yang lain (Wolff & Moser, 2009). Oleh karena itu, secara tidak langsung *networking behavior* dapat mempengaruhi *proactive personality* seseorang terhadap *subjective career success*. Berdasarkan teori yang diuraikan di atas peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

## **H6: *Networking behavior* dapat memediasi pengaruh *proactive personality* pada *subjective career success***

Seseorang yang lebih proaktif akan lebih efektif dan selektif dalam menciptakan situasi kerja yang sesuai yang dapat menentukan nasib karir dan pekerjaannya (Seibert et al., 1999). Kemampuan seseorang dalam menunjukkan *networking behavior* akan mempengaruhi *career success* karena kapasitas individu berjejaring yang tinggi untuk mengontrol koneksi dan modal sosial. *Networking behavior* akan menghasilkan *objective career success* karena meningkatkan visibilitas individu, peluang pengembangan dan kapasitas untuk menegosiasikan promosi dan kenaikan gaji (Rasdi et al., 2013). Apabila dikaitkan dengan Generasi Milenial dan Generasi Z, mereka merupakan individu yang terbuka, fleksibel atau menyukai kebebasan, dan cenderung tidak cepat berpuas diri. Sehingga mereka terus berusaha membuat lingkungannya sendiri untuk dapat mencapai kesuksesan yang diinginkan. Maka dari itu, secara tidak langsung *networking behavior* akan mempengaruhi *proactive personality* karyawan terhadap *objective career success*. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

## **H7: *Networking behavior* dapat memediasi pengaruh *proactive personality* pada *objective career success***

*Internal locus of control* adalah kepercayaan seseorang bahwa suatu peristiwa terjadi karena bergantung dengan tindakan mereka sendiri (Nießen et al., 2022). Seorang individu yang memiliki *internal locus of control* akan berusaha untuk memiliki otoritas atas hal-hal yang dapat mereka ubah dalam lingkungan atau keadaannya (Nießen et al., 2022). Karyawan dengan *internal locus of control* yang tinggi dikaitkan dengan pendapatan yang tinggi, perkembangan pekerjaan atau promosi yang lebih cepat dan pemenuhan pekerjaan yang lebih menonjol (Anwar, 2020). *Proactive personality* dianggap sebagai perilaku yang menunjukkan inisiatif dalam memperbaiki situasi saat ini dan membentuk lingkungan baru (Crant, 2000). Individu yang menunjukkan sikap *proactive*



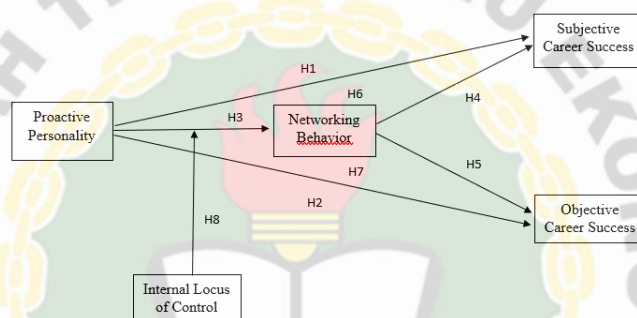
# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

*personality* yang tinggi cenderung memperluas ukuran jejaring sosial mereka dan memiliki tujuan pencarian kerja yang jelas, yang menghasilkan peningkatan *networking behavior* dan hasil pencarian kerja mereka. Mereka tidak membiarkan pekerjaan atau orang lain menentukan siapa mereka. Sehingga dengan adanya *internal locus of control* pada diri mereka membuat mereka semakin percaya diri dan yakin untuk melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan dan terus memperluas relasi untuk menunjang kesuksesan karirnya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

H8: *Internal locus of control* dapat memoderasi pengaruh antara *proactive personality* dan *networking behavior*

## 2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan pengembangan hipotesis yang diuraikan di atas, maka dibentuk kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

## METODOLOGI PENELITIAN

### Sampel Penelitian

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria tertentu dan tidak diambil secara acak. Hair et al (2013) menyatakan bahwa total sampel minimal yang digunakan bergantung pada total indikator dikalikan 5 atau 10. Pemilihan metode ini dilakukan karena jumlah populasi yang diteliti tidak dapat diketahui secara pasti, sehingga ada beberapa kriteria yang harus terpenuhi sebagai syarat mengisi kuesioner (Sugiyono, 2010). Adapun kriteria responden yang diterapkan dalam penelitian ini adalah: 1) Generasi Millennial yang lahir pada tahun 1984-1994; 2) Generasi Z yang lahir pada tahun 1995-setelahnya; 3) Karyawan/sudah bekerja.

### Sumber Data dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sampel data. Pengumpulan data ini dilakukan secara *online* dengan menggunakan *google form* sebagai media pembantu pengumpulan data kuesioner yang diberikan kepada responden melalui media sosial seperti *whatsapp*, *instagram* dan *facebook*. Semua data yang terkumpul akan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 15.0 dan *Path Analysis* 8.0 yang berguna untuk melakukan pengujian pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari variabel independen dan variabel dependen.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan tanpa membatasi tempat penelitian karena penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* melalui *google form* sehingga dapat menjangkau lebih banyak responden dan lebih luas cakupannya. Kemudian, waktu penelitian ini kurang lebih selama 5 bulan selama bulan September 2022 hingga Januari 2023.

## Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memperjelas sebuah konsep penelitian. Adapun definisi operasional dan indikator tiap variabel pada penelitian ini diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Sumber
<i>Subjective Career Success</i>	3. Job success 4. Interpersonal success	13. Saya menerima umpan balik positif mengenai kinerja saya dari semua penjurur. 14. Saya ditawari kesempatan untuk Pendidikan lebih lanjut oleh atasan saya. 15. Saya memiliki tanggung jawab yang cukup di pekerjaan saya. 16. Saya sepenuhnya mendukung manajer saya dalam pekerjaan saya. 17. Saya berada dalam pekerjaan yang menawarkan saya kesempatan untuk mempelajari ketrampilan baru. 18. Saya paling senang ketika saya bekerja. 19. Saya berdedikasi untuk pekerjaan saya. 20. Saya sedang dalam posisi melakukan Sebagian besar pekerjaan yang saya sukai. 21. Saya dihormati oleh rekan-rekan saya. 22. Saya mendapatkan evaluasi kinerja yang baik. 23. Saya diterima oleh teman-teman saya. 24. Saya memiliki kepercayaan dari atasan saya	Gattiker & Larwood (1986)  (Judge & Kammeyer Mueller, 2007)
<i>Objective Career Success</i>	4. Financial success 5. Hierarchical success 6. Life success	10. Saya menerima kompensasi yang adil dibandingkan dengan rekan-rekan saya. 11. Saya mendapatkan penghasilan yang tinggi dibandingkan rekan-rekan saya. 12. Saya mendapat penghasilan sesuai dengan pekerjaan saya. 13. Saya senang dengan promosi yang saya terima sejauh ini. 14. Saya mencapai tujuan karir dalam jangka waktu yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri. 15. Saya berada dalam pekerjaan yang menawarkan peluang promosi 16. Saya senang dengan kehidupan pribadi saya.	Gattiker & Larwood (1986)  (Seibert et al., 1999)

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Sumber
		17. Saya menikmati kegiatan non-kerja saya 18. Saya puas dengan hidup saya secara keseluruhan.	
<b>Proactive Personality</b>	6. Extraversion 7. Agreeableness 8. Conscientiousness 9. Neuroticism 10. Openness to experience	11. Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya. 12. Apapun kondisi saya, saya telah berperan untuk perubahan konstruktif. 13. Tidak ada yang lebih menarik daripada melihat ide saya menjadi kenyataan. 14. Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya akan memperbaikinya. 15. Tidak peduli seberapa besar peluangnya, jika meyakini sesuatu saya akan membuatnya terwujud. 16. Saya senang menjadi pemenang untuk ide saya, walau saya harus bersaing dengan orang lain. 17. Saya unggul dalam mengidentifikasi kesempatan. 18. Saya selalu mencari cara lebih baik untuk mengerjakan sesuatu. 19. Jika saya meyakini sebuah gagasan, tidak ada halangan yang akan mencegah saya untuk mewujudkannya. 20. Saya dapat melihat suatu peluang jauh sebelum orang lain melihatnya.	Bateman & Crant (1993)  (Seibert et al., 1999)  (Wijaya, 2019)
<b>Networking Behavior</b>	6. Maintaining Contacts 7. Socializing 8. Engaging in Professional Activities 9. Partisipating in Community 10. Increasing Internal Visibility	29. Saya memberi kontak bisnis untuk tetap berhubungan. 30. Saya mengirimkan ucapan terima kasih atau hadiah kepada orang lain yang telah membantu dalam pekerjaan atau karir saya. 31. Saya memberikan kartu nama 32. Saya mengirimkan kartu, klip koran, faks atau email untuk berhubungan. 33. Saya pergi makan siang dengan orang di luar pekerjaan. 34. Saya berpartisipasi dalam kegiatan olahraga dan kegiatan sosial lain yang diadakan perusahaan. 35. Saya berpartisipasi dalam pertemuan sosial dengan orang-orang di tempat kerja. 36. Saya menyisihkan waktu santai dengan orang lain setelah bekerja. 37. Saya berkontak dengan teman-teman dari sekolah yang sama. 38. Saya meluangkan waktu untuk berolahraga atau bersosialisasi dengan rekan kerja atau klien. 39. Saya berbicara tentang hobi (misalnya:	(Forret & Dougherty, 2004a)

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Sumber
		<p>olahraga, music) di tempat kerja.</p> <p>40. Saya menghadiri acara sosial di perusahaan.</p> <p>41. Saya kadang aktif dalam pertemuan professional (misalnya: seminar).</p> <p>42. Saya bersedia berbicara di depan umum jika diberi kesempatan.</p> <p>43. Saya bertindak sebagai koordinator untuk mengelola acara.</p> <p>44. Saya senang melatih atau berbagi ilmu dengan orang lain.</p> <p>45. Saya senang menulis dan membagikan ide saya untuk orang lain.</p> <p>46. Saya senang menghadiri acara seminar atau lokakarya.</p> <p>47. Saya suka menghadiri konferensi atau pameran dagang.</p> <p>48. Saya suka menghadiri pertemuan yang berkaitan dengan bisnis.</p> <p>49. Saya berpartisipasi dalam proyek pekerjaan gereja.</p> <p>50. Saya berpartisipasi dalam acara sosial gereja.</p> <p>51. Saya berpartisipasi dalam proyek komunitas.</p> <p>52. Saya menghadiri pertemuan kelompok sipil dan sosial, club, dan sebagainya.</p> <p>53. Saya menerima tugas baru yang menantang.</p> <p>54. Saya telah menjadi bagian dari tim yang penting atau menjadi anggota komite di tempat kerja.</p> <p>55. Saya meluangkan waktu makan siang bersama dengan atasan langsung saya.</p> <p>56. Saya berkunjung ke kantor orang lain sekedar untuk menyapa.</p>	
<b>Internal Locus of Control</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Minat</li> <li>3. Usaha</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Saya adalah bos untuk diri saya sendiri</li> <li>6. Jika saya bekerja keras, saya akan sukses.</li> <li>7. Baik di tempat kerja atau dalam kehidupan pribadi saya, sebagian besar yang saya lakukan ditentukan oleh orang lain.</li> <li>8. Nasib/takdir sering menghalangi rencana saya</li> </ol>	(Nießen et al., 2022)

## Pengukuran Variabel

Variabel pada penelitian ini diukur menggunakan skala *likert*. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 5 tingkatan yang terdiri atas SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Metode Analisis Data

### Statistika Deskriptif

Metode statistika deskriptif ini digunakan peneliti sebagai alat untuk menyajikan informasi mengenai karakteristik dari suatu variabel penelitian dan data demografi dari responden.

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan mengukur *confirmatory factor analysis* (CFA). Pengambilan keputusan pada validitas tiap item dilakukan ketika nilai *loading factor* > 0,4, maka indikator/item pernyataan dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas tiap item dapat diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha* sehingga dapat menunjukkan tingkat kestabilan dan konsistensi hasil pengukuran yang dilakukan (Noor, 2017). Setiap item pernyataan dengan nilai *Cronbach's alpha* > 0,7 dinyatakan reliabel.

#### Pengujian Model

Pada penelitian ini, pengujian model dilakukan dengan menggunakan *Path Analysis* yang bertujuan menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan bantuan program WarpPls 8.0. Variabel akan dinyatakan signifikan apabila nilai *p value* < 0,05. Pengujian model ini dilakukan dengan uji *Goodness of Fit* yang digunakan untuk menguji kecocokan model penelitian secara keseluruhan. Model akan dinyatakan fit apabila memenuhi kriteria *Goodness of Fit* (Ghozali, 2018).

Tabel 3. 5 Kriteria *Goodness of Fit*

No.	Model Fit & Quality Indices	Kriteria Fit
1.	<i>Average Path Coefficients (APC)</i>	$P < 0,05$
2.	<i>Average R-Squared (ARS)</i>	$P < 0,05$
3.	<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	$P < 0,05$
4.	<i>Average Block VIF (A VIF)</i>	<i>Acceptable if <math>\leq 0,5</math></i> <i>Ideally <math>\leq 3,3</math></i>
5.	<i>Average Full Collinearity VIF (AF VIF)</i>	<i>Acceptable if <math>\leq 0,5</math></i> <i>Ideally <math>\leq 3,3</math></i>
6.	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	<i>Small <math>\geq 0,1</math></i> <i>Medium <math>\geq 0,25</math></i> <i>Large <math>\geq 0,36</math></i>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Total responden yang memenuhi prosedur dan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebanyak 210 responden yang terbagi menjadi 2 yaitu, 70 responden Generasi Milenial dan 140 responden berasal dari Generasi Z. Penelitian ini dibagi menjadi 2 studi guna mendapatkan hasil yang lebih spesifik dan mempermudah dalam melihat perbedaan pengaruh antara Generasi Milenial dan Generasi Z.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Analisis Data Generasi Milenial

### Analisis Demografi Responden

Pada penelitian ini, responden Milenial yang lahir tahun 1984-1994 berjumlah 70 orang. Analisis demografi responden meliputi:

Tabel 4. 21 Analisis Demografi Responden Milenial

No.	Karakteristik Responden	Total	Persentase
1	<b>Usia</b>		
	25-<30 tahun	19 orang	27%
	30 tahun atau lebih	51 orang	73%
2	<b>Gender</b>		
	Laki-laki	21 orang	30%
	Perempuan	49 orang	70%
3	<b>Pendidikan</b>		
	SMA	8 orang	11%
	Diploma (D1-4)	7 orang	10%
	Strata 1	51 orang	73%
	Pascasarjana S2 atau S3	4 orang	6%
4	<b>Masa Kerja di Perusahaan Saat ini</b>		
	0-1 tahun	2 orang	3%
	>1-5 tahun	24 orang	34%
	>5-10 tahun	22 orang	31%
	10 tahun atau lebih	22 orang	31%
5	<b>Lama Bekerja dengan Atasan saat ini</b>		
	0-1 tahun	8 orang	12%
	>1-5 tahun	33 orang	49%
	>5-10 tahun	16 orang	23%
	10 tahun atau lebih	13 orang	19%
6	<b>Gender atasan langsung saat ini</b>		
	Laki-laki	36 orang	51%
	Perempuan	34 orang	49%
7	<b>Manajemen Level</b>		
	Staff (Tanpa Bawahan)	60 orang	86%
	Supervisor (Memimpin Beberapa Staf)	7 orang	10%
	Middle Manager (Memimpin Unit/Departemen)	3 orang	4%
8	<b>Sektor Industri</b>		
	Pemerintahan	5 orang	7%
	Jasa	14 orang	21%
	Pendidikan	12 orang	18%
	Otomotif	4 orang	6%
	Perdagangan	1 orang	1%
	Pakaian dan Tekstil	2 orang	3%
	Perbankan	1 orang	1%
	Pertambangan	1 orang	1%
	Makanan dan Minuman	1 orang	1%
Sosial	29 orang	41%	

Berdasarkan pada tabel di atas, demografi responden Milenial mayoritas 30 tahun atau lebih sebanyak 51 orang dengan persentase 73%. Mayoritas

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

responden Milenial berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 49 orang (70%) dan sebanyak 51 orang (73%) responden Milenial berpendidikan terakhir Strata 1. Berdasarkan masa kerja di perusahaan responden saat ini, sebanyak 24 orang (34%) bekerja selama >1-5 tahun, dan mayoritas responden bekerja dengan atasan saat ini selama >1-5 tahun yaitu sebanyak 33 orang (49%). Sebanyak 36 responden (51%) bekerja dengan atasan laki-laki dan 34 orang lainnya (49%) bekerja dengan atasan perempuan. Mayoritas responden Milenial bekerja sebagai staff sebanyak 60 orang (86%), dan bekerja di sektor sosial sebanyak 29 orang (41%), 14 orang (21%) dibidang jasa, sektor pendidikan sebanyak 12 orang (18%), serta responden lain bekerja disektor seperti pemerintahan, otomotif, perdagangan, pakaian dan tekstil, pertambangan, makanan dan minuman, serta sektor perbankan sebanyak 15 orang atau 20%.

## Uji Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini, uji statistik deskriptif dilakukan dengan menggunakan nilai *mean* atau rata-rata jawaban dari seluruh responden yang mengisi kuesioner dengan skala likert 1 sampai 5.

**Tabel 4. 22 Uji Statistik Deskriptif Milenial**

Variabel	Mean	Std Deviasi	SCS	OCS	PP	NB	ILC
<i>Subjective Career Success</i>	4,29	0,473	1	0,720**	0,400**	0,553**	0,309**
<i>Objective Career Success</i>	3,72	0,580		1	0,356**	0,622**	0,361**
<i>Proactive Personality</i>	3,88	0,504			1	0,554**	0,447**
<i>Networking Behavior</i>	3,75	0,517				1	0,338**
<i>Internal Locus of Control</i>	3,88	0,639					1

Berdasarkan tabel di atas, hasil *mean* dari kelima variabel tergolong merata karena rata-rata setiap variabel menunjukkan angka mendekati 4 dan lebih dari 4. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel cukup layak digunakan dalam penelitian ini.

## Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

**Tabel 4. 23 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Keterangan
Subjective Career Success	JS-IS4	Semua item valid
Objective Career Success	FS1-LS3	Semua item valid
Proactive Personality	PP1-PP10	Semua item valid
Networking Behavior	SC4-IIV4	SC4 tidak valid
Internal Locus of Control	ILC1-ILC4	Semua item valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas tabel 4.6, terdapat 1 item dengan kode SC4 memiliki nilai faktor loading kurang dari 0,4 sehingga pernyataan tersebut

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dinyatakan tidak valid. Masalah tersebut dapat diselesaikan dengan membuang item yang tidak valid dan dilakukan pengujian ulang sampai semua item memiliki nilai faktor loading  $>0,4$ . Selain item SC4, semua item pada variabel dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Tabel 4. 24 Hasil Uji Reliabilitas Milenial

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Subjective Career Success</i>	0,900	Reliabel
<i>Objective Career Success</i>	0,864	Reliabel
<i>Proactive Personality</i>	0,874	Reliabel
<i>Networking Behavior</i>	0,915	Reliabel
<i>Internal Locus of Control</i>	0,709	Reliabel

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *alpha Cronbach* lebih tinggi daripada 0,70. Oleh karena itu, keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

## Pengujian Model

### Uji Model Fit

Tabel 4. 25 Hasil Uji Goodness of Fit Milenial

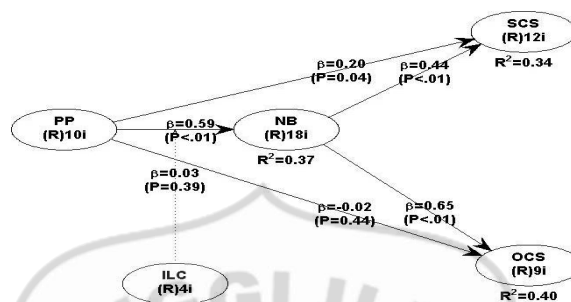
No.	Model Fit & Quality Indices	Kriteria Fit	Indeks	P Value	Keterangan
1.	<i>Average Path Coefficients (APC)</i>	$P < 0,05$	0,323	$< 0,001$	Model Diterima
2.	<i>Average R-Squared (ARS)</i>	$P < 0,05$	0,374	$< 0,001$	Model Diterima
3.	<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	$P < 0,05$	0,355	$< 0,001$	Model Diterima
4.	<i>Average Block VIF (AVIF)</i>	Acceptable if $\leq 5$ Ideally $\leq 3.3$	1,497		Model Diterima
5.	<i>Average Full Collinearity VIF (AFVIF)</i>	Acceptable if $\leq 5$ Ideally $\leq 3.3$	1,853		Model Diterima
6.	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	$\geq 0,36$	0,462		Model Diterima

Berdasarkan hasil pengujian *goodness of fit* di atas, nilai p value dari *Average Path Coefficient (APC)* sebesar  $< 0,001$ , *Average R-Squared (ARS)* sebesar  $< 0,001$ , dan *Average R-Squared (ARS)* sebesar  $< 0,001$ . Ketiga nilai tersebut  $< 0,05$ , sehingga model dinyatakan diterima karena telah memenuhi kriteria model fit. Berdasarkan nilai indeks *Average Block VIF (AVIF)* sebesar 1,497 dan *Average Full Collinearity VIF (AFVIF)* sebesar 1,853 memiliki nilai  $\leq 3,3$  sehingga model dinyatakan ideal dan memiliki kecocokan atau model dinyatakan fit. Kemudian nilai *Tenenhaus GoF* juga menyatakan bahwa model fit karena nilai Gof sebesar 0,46 lebih besar dari kriteria yang ditentukan. Berdasarkan hasil dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa model pada

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penelitian ini sudah sesuai dengan kriteria fit atau dinyatakan fit dan didukung oleh data penelitian, maka dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

## Uji Hipotesis



Gambar 4. 3 Hasil Uji Path Analysis Milenial

Keterangan:

PP: *Proactive Personality*

NB: *Networking Behavior*

ILC: *Internal Locus of Control*

SCS: *Subjective Career Success*

OCS: *Objective Career Success*

Tabel 4. 26 Uji Hipotesis Milenial

	Hipotesis	$\beta$	P-Value	Keterangan
H1	<i>Proactive Personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>Subjective Career Success</i>	0,20	0,04	Diterima
H2	<i>Proactive Personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>Objective Career Success</i>	0,02	0,44	Ditolak
H3	<i>Proactive Personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>Networking Behavior</i>	0,59	<0,01	Diterima
H4	<i>Networking Behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>Subjective Career Success</i>	0,45	<0,01	Diterima
H5	<i>Networking Behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>Objective Career Success</i>	0,65	<0,01	Diterima
H6	<i>Networking Behavior</i> memediasi pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Subjective Career Success</i>		<0,01	Diterima
H7	<i>Networking Behavior</i> memediasi pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Objective Career Success</i>		<0,01	Diterima
H8	<i>Internal Locus of Control</i> memoderasi hubungan <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Networking Behavior</i>	0,03	0,39	Ditolak

## Pembahasan

### Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Subjective Career Success*

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh positif *proactive personality* terhadap *subjective career success* menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,20 dan p-value 0,04. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyebutkan bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh positif pada *subjective career success*



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diterima karena memiliki p-value  $<0,05$ . Hasil ini didukung oleh penelitian Seibert et al (1999) yang membuktikan bahwa *proactive personality* berhubungan positif dan berpengaruh signifikan pada kepuasan karir. *Subjective career success* disebut terpenuhi ketika karyawan merasa kepuasan karirnya terpenuhi. Generasi Milenial lebih mementingkan pengembangan diri dalam melakukan pekerjaannya, mereka cenderung memanfaatkan kesempatan yang ada untuk meningkatkan kepuasan karir yang mereka inginkan (Jirapinyo, 2017).

## **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Objective Career Success***

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh *proactive personality* terhadap *objective career success* memiliki nilai koefisien 0,02 dan p-value 0,44. Berdasarkan nilai tersebut, H2 yang menyebutkan bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh positif pada *objective career success* dinyatakan ditolak karena nilai p-value  $>0,05$  sehingga hipotesis tidak didukung. Menurut penelitian Jirapinyo (2017) beberapa Milenial lebih memiliki persepsi bahwa kesempatan pengembangan diri lebih penting daripada uang/gaji. Selain itu, jika dikaitkan dengan data responden Milenial pada penelitian ini mayoritas bekerja di sektor sosial. Karyawan Milenial cenderung memiliki karakteristik yang berbeda dengan Generasi Z. Karyawan Milenial lebih mementingkan kesempatan untuk berkembang daripada gaji yang akan diperolehnya. Sehingga, para Milenial akan lebih berfokus pada tingkat kepuasan dan pengalaman yang akan diperoleh.

## **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Networking Behavior***

Hasil olah data menunjukkan bahwa pengaruh *proactive personality* terhadap *networking behavior* memiliki nilai koefisien 0,59 dan nilai p-value  $<0,01$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa *proactive personality* berpengaruh terhadap *networking behavior* didukung. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Le & Lin, 2021) yang menyatakan bahwa karyawan dengan kepribadian proaktif yang tinggi cenderung memperluas ukuran jejaring sosial mereka dengan memiliki tujuan pencarian kerja yang jelas, yang menghasilkan peningkatan jaringan sosial dan hasil pencarian kerja mereka. Sehingga, *proactive personality* mampu membantu mengembangkan hubungan seseorang yang terlibat dalam pekerjaan di dalam maupun di luar perusahaan.

## **Pengaruh *Networking Behavior* terhadap *Subjective Career Success***

Hasil olah data menunjukkan bahwa pengaruh *networking behavior* terhadap *subjective career success* memperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,45 dan nilai p-value  $<0,01$ . Hasil ini menunjukkan bahwa H4 yang menyebutkan bahwa *networking behavior* memiliki pengaruh positif pada *subjective career success* didukung. Berdasarkan teori dari Forret dan Dougherty (2004) dijelaskan bahwa dengan perilaku berjejaring (*networking behavior*) yang dimiliki karyawan, mereka mampu bertemu dengan para profesional baik di dalam maupun di luar perusahaan yang dapat menginspirasi dan membantu mereka dalam mengembangkan keterampilan dan karir mereka. Sehingga memudahkan karyawan untuk mencapai kepuasan karir yang diinginkan. Generasi Milenial dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan dan bekerja di sektor sosial, sehingga mereka cenderung melakukan perilaku berjejaring (*networking behavior*) guna menunjang kelancaran pekerjaan mereka dan untuk mencapai tujuan karir subjektif yang diinginkannya.

## **Pengaruh *Networking Behavior* terhadap *Objective Career Success***

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengaruh *networking behavior* terhadap *objective career success* memiliki nilai koefisien positif 0,65 dan p-value <0,01. Dari hasil tersebut mendukung hipotesis lima (H5) yang menyatakan bahwa *networking behavior* memiliki pengaruh positif pada *objective career success*. Hasil pengujian ini didukung oleh penelitian Spurk et al (2015) menyebutkan bahwa jaringan sosial berkaitan dengan jumlah promosi yang dicapai seseorang dalam karirnya. Meskipun dalam penelitian Jirapinyo (2017) disebutkan bahwa Generasi Milenial lebih berorientasi pada tujuan karir subjektif, tetapi mereka juga menerapkan tujuan karir objektif yang berkaitan dengan posisi, gaji dan jenjang karir yang dibandingkan dengan rekan kerja mereka.

## **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Subjective Career Success* yang dimediasi oleh *Networking Behavior***

Hasil analisis menyatakan bahwa pengaruh positif *proactive personality* pada *subjective career success* yang dimediasi oleh *networking behavior* memiliki nilai p-value sebesar <0,01 kurang dari 0,05. Besarnya nilai p-value tersebut menunjukkan bahwa hipotesis enam (H6) yang menyatakan bahwa *networking behavior* memediasi pengaruh positif *proactive personality* pada *subjective career success* didukung. Dalam penelitian Spurk et al (2015) disebutkan bahwa *networking behavior* meningkatkan *subjective career success* karena memungkinkan atasan mendapatkan akses informasi, sumber daya dan karyawan yang relevan dan menghasilkan karir yang mengarah pada kepuasan karir yang lebih besar. Sehingga, karyawan yang proaktif akan lebih mudah untuk menciptakan lingkungan atau perubahan yang mereka inginkan guna mencapai tujuan karir yang lebih cepat.

## **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Objective Career Success* yang dimediasi oleh *Networking Behavior***

Berdasarkan pada olah data mengenai pengaruh positif *proactive personality* pada *objective career success* yang dimediasi oleh *networking behavior* memperoleh nilai p-value <0,01 dibawah 0,05. Sehingga, nilai p-value tersebut mendukung adanya hipotesis tujuh (H7) yang menyatakan bahwa *networking behavior* memediasi pengaruh positif *proactive personality* pada *objective career success*. Hasil penelitian ini didukung oleh Forret dan Dougherty (2004) yang menyatakan bahwa jaringan berhubungan positif dengan peningkatan gaji. Selaras dengan karakteristik karyawan di Generasi Milenial, jaryawan yang proaktif lebih senang bekerja secara fleksibel dan memiliki inisiatif untuk membuat perubahan demi tercapainya karir yang diinginkan. Selain itu, penelitian Spurk et al (2015) juga menyebutkan bahwa *networking behavior* meningkatkan modal sosial yang mengarah pada promosi yang lebih cepat.

## **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Networking Behavior* yang dimoderasi oleh *Internal Locus of Control***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *proactive personality* terhadap *networking behavior* yang dimoderasi oleh *internal locus of control* memperoleh nilai koefisien positif 0,03 dan nilai p-value 0,39. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui nilai p-value >0,05, sehingga hipotesis delapan (H8) yang menyatakan bahwa *internal locus of control* memoderasi pengaruh *proactive personality* terhadap *networking behavior* dinyatakan ditolak. Hal ini dikarenakan demografi

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

responden dengan mayoritas bekerja di sektor sosial yang mengharuskan mereka untuk berinteraksi dengan orang lain dalam setiap pekerjaannya. Selain itu, mayoritas dari responden Milenial berada pada manajemen level sebagai staf, sehingga sejalan dengan karakteristik reponden Milenial bahwa mereka cenderung membutuhkan pemimpin atau atasan yang mengarahkan dalam setiap keputusan pekerjaannya.

## Analisis Data Generasi Z

### Analisis Demografi Responden

Pada penelitian ini, responden Generasi Z yang lahir tahun 1995-setelahnya sebanyak 142 orang. Analisis demografi responden meliputi:

Tabel 4. 27 Analisis Demografi Responden Gen Z

No.	Karakteristik Responden	Total	Persentase
1	<b>Usia</b>		
	<20 tahun	2 orang	1%
	20-<25 tahun	109 orang	78%
	25-<30 tahun	29 orang	21%
2	<b>Gender</b>		
	Laki-laki	32 orang	23%
	Perempuan	108 orang	77%
3	<b>Pendidikan</b>		
	SMA	26 orang	19%
	Diploma (D1-4)	10 orang	7%
	Strata 1	92 orang	66%
	Pascasarjana S2 atau S3	12 orang	9%
4	<b>Masa Kerja di Perusahaan Saat ini</b>		
	0-1 tahun	70 orang	50%
	>1-5 tahun	66 orang	47%
	>5-10 tahun	4 orang	3%
5	<b>Lama Bekerja dengan Atasan saat ini</b>		
	0-1 tahun	77 orang	55%
	>1-5 tahun	60 orang	43%
	>5-10 tahun	3 orang	2%
6	<b>Gender atasan langsung saat ini</b>		
	Laki-laki	81 orang	58%
	Perempuan	59 orang	42%
7	<b>Manajemen Level</b>		
	Staff (Tanpa Bawahan)	118 orang	84%
	Supervisor (Memimpin Beberapa Staf)	13 orang	9%
	Middle Manager (Memimpin Unit/Departemen)	7 orang	5%
	Top Manager (Memimpin Beberapa Departemen, seperti GM, Direktur)	2 orang	1%
8	<b>Sektor Industri</b>		
	Pertambangan	2 orang	1%
	Furnitur	2 orang	1%
	Jasa	51 orang	36%
	Pendidikan	13 orang	9%
	Kesehatan	7 orang	5%

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penerbitan dan Percetakan	5 orang	4%
Pakaian dan Tekstil	9 orang	6%
Retail	1 orang	1%
Pemerintahan	3 orang	2%
Perdagangan	1 orang	1%
StartUp	3 orang	2%
Akuntansi	1 orang	1%
Otomotif	4 orang	3%
Kerajinan	1 orang	1%
IT	5 orang	4%
Makanan dan Minuman	10 orang	7%
Perpajakan	1 orang	1%
Peternakan	1 orang	1%
Elektronik	2 orang	1%
Properti	1 orang	1%
Sosial	2 orang	1%
Perbankan	11 orang	8%
Keuangan	1 orang	1%
Elektronik	2 orang	1%
Properti	1 orang	1%

Berdasarkan pada tabel di atas, demografi responden Generasi Z mayoritas berusia 20-<25 tahun sebanyak 109 orang atau 78%. Mayoritas responden gen Z berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 108 orang (77%) dan sebanyak 92 orang (66%) responden Milenial berpendidikan terakhir Strata 1. Berdasarkan masa kerja di perusahaan responden saat ini, sebanyak 70 orang (50%) bekerja selama 0-1 tahun, dan mayoritas responden bekerja dengan atasan saat ini selama 0-1 tahun yaitu sebanyak 77 orang (55%). Sebanyak 81 responden (58%) bekerja dengan atasan Laki-laki dan 59 orang lainnya (42%) bekerja dengan atasan perempuan.

Mayoritas responden Generasi Z bekerja sebagai staff sebanyak 118 orang (84%) dan mayoritas bekerja di bidang jasa sebanyak 51 orang (36%), 13 orang (9%) dibidang Pendidikan, sektor perbankan sebanyak 11 orang (8%), 10 orang (7%) responden berasal dari sektor makanan dan minuman, dan dari sektor pakaian dan tekstil sejumlah 9 orang (6%). Responden lain bekerja disektor seperti pertambangan, furniture, kesehatan, penerbitan dan percetakan, retail, pemerintahan, otomotif, perdagangan, startup, sosial dan lain sebagainya sebanyak 46 orang atau 34%.

## Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 4. 28 Hasil Uji Statistik Deskriptif Gen Z**

Variabel	Mean	Std Deviasi	SCS	OCS	PP	NB	ILC
<i>Subjective Career Success</i>	4,08	0,640	1	0,773**	0,626**	0,644**	0,494**
<i>Objective Career Success</i>	3,60	0,745		1	0,571**	0,630**	0,350**
<i>Proactive Personality</i>	4,00	0,595			1	0,591**	0,683**
<i>Networking</i>	3,70	0,652				1	0,387**



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	Mean	Std Deviasi	SCS	OCS	PP	NB	ILC
<i>Behavior</i>							
<i>Internal Locus of Control</i>	4,22	0,700					1

Berdasarkan tabel 4.12, nilai *mean* dari kelima variabel terhitung merata karena rata-rata setiap variabel menunjukkan angka mendekati 4 dan lebih dari 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel cukup layak digunakan dalam penelitian ini.

## Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Tabel 4. 29 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Keterangan
Subjective Career Success	JS1-IS4	Semua item valid
Objective Career Success	FS1-LS3	Semua item valid
Proactive Personality	PP1-PP10	Semua item valid
Networking Behavior	SC1-IIV4	Semua item valid
Internal Locus of Control	ILC1-ILC4	Semua item valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item memiliki nilai faktor loading >0,4 sehingga seluruh item variabel tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4. 30 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Subjective Career Success</i>	0,929	Reliabel
<i>Objective Career Success</i>	0,878	Reliabel
<i>Proactive Personality</i>	0,892	Reliabel
<i>Networking Behavior</i>	0,930	Reliabel
<i>Internal Locus of Control</i>	0,751	Reliabel

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *alpha Cronbach* lebih tinggi daripada 0,70. Oleh karena itu, keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## Pengujian Model

### Uji Model Fit

Tabel 4. 31 Hasil Uji Goodness of Fit Z

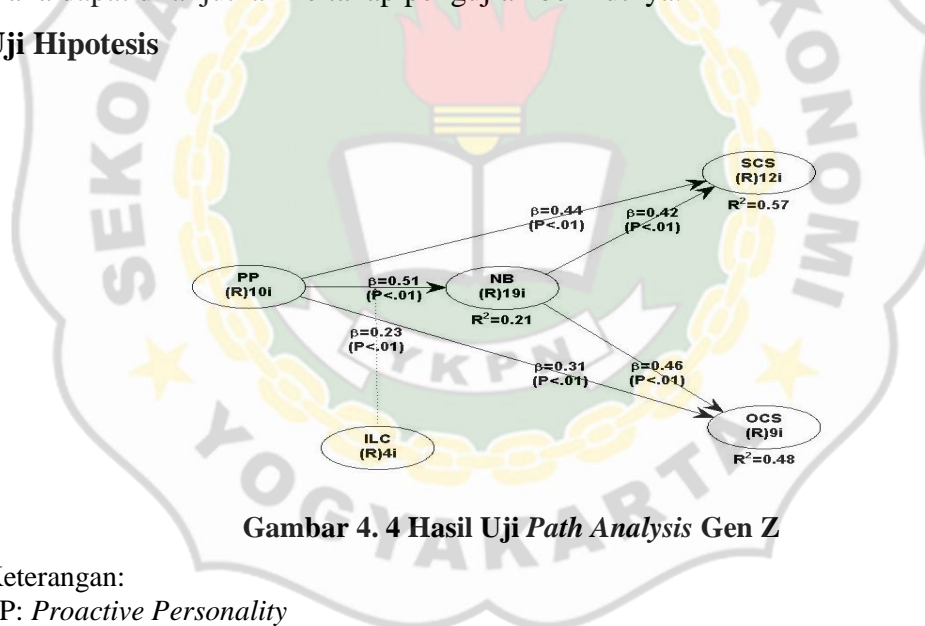
No.	Model Fit & Quality Indices	Kriteria Fit	Indeks	P Value	Keterangan
1.	<i>Average Path Coefficients (APC)</i>	$P < 0,05$	0,395	$< 0,001$	Model Diterima
2.	<i>Average R-Squared (ARS)</i>	$P < 0,05$	0,418	$< 0,001$	Model Diterima
3.	<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	$P < 0,05$	0,409	$< 0,001$	Model Diterima
4.	<i>Average Block VIF (AVIF)</i>	Acceptable if $\leq 5$ Ideally $\leq 3.3$	1,413		Model Diterima

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5.	Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if $\leq 5$	2,634		Model Diterima
		Ideally $\leq 3.3$			
6.	Tenenhaus GoF (GoF)	$\geq 0,36$	0,504		Model Diterima

Berdasarkan hasil pengujian *goodness of fit* di atas, nilai p value dari *Average Path Coefficient (APC)* sebesar  $<0,001$ , *Average R-Squared (ARS)* sebesar  $<0,001$ , dan *Average R-Squared (ARS)* sebesar  $<0,001$ . Ketiga nilai tersebut  $<0,05$ , sehingga model dinyatakan diterima karena telah memenuhi kriteria model fit. Berdasarkan nilai indeks *Average Block VIF (AVIF)* sebesar 1,413 dan *Average Full Collinearity VIF (AFVIF)* sebesar 2,634 memiliki nilai  $\leq 3,3$  sehingga model dinyatakan ideal dan memiliki kecocokan atau model dinyatakan fit. Kemudian, nilai Tenenhaus GoF menghasilkan angka sebesar  $0.504 \geq 0,36$ , sehingga menunjukkan bahwa model fit. Berdasarkan hasil dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini sudah sesuai dengan kriteria fit atau dinyatakan fit dan didukung oleh data penelitian, maka dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

## Uji Hipotesis



Gambar 4. 4 Hasil Uji Path Analysis Gen Z

Keterangan:

PP: *Proactive Personality*

NB: *Networking Behavior*

ILC: *Internal Locus of Control*

SCS: *Subjective Career Success*

OCS: *Objective Career Success*

Tabel 4. 32 Uji Hipotesis Z

Hipotesis		$\beta$	P-Value	Keterangan
H1	<i>Proactive Personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>Subjective Career Success</i>	0,44	$<0,01$	Diterima
H2	<i>Proactive Personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>Objective Career Success</i>	0,31	$<0,01$	Diterima
H3	<i>Proactive Personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>Networking Behavior</i>	0,51	$<0,01$	Diterima
H4	<i>Networking Behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>Subjective Career Success</i>	0,42	$<0,01$	Diterima

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

<b>H5</b>	<i>Networking Behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>Objective Career Success</i>	0,46	<0,01	Diterima
<b>H6</b>	<i>Networking Behavior</i> memediasi pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Subjective Career Success</i>		<0,01	Diterima
<b>H7</b>	<i>Networking Behavior</i> memediasi pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Objective Career Success</i>		<0,01	Diterima
<b>H8</b>	<i>Internal Locus of Control</i> memoderasi hubungan <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Networking Behavior</i>	0,23	<0,01	Diterima

## Pembahasan

### **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Subjective Career Success***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *proactive personality* terhadap *subjective career success* memperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,44 dan nilai p-value <0,01. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis satu (H1) yang menyebutkan bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh positif pada *subjective career success* didukung. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Seibert et al (1999) yang menyatakan bahwa *proactive personality* berkontribusi positif terhadap *career success*, baik secara subjektif maupun objektif. Berdasarkan karakteristik yang dimiliki Generasi Z, mereka adalah individu yang fleksibel dan senang mencari peluang baru. Karyawan dalam Generasi ini memiliki potensial karir yang baik karena mereka memiliki tujuan karir yang jelas. Dalam penelitian ini, mayoritas responden memiliki masa kerja 0-1 tahun. Sehingga, dapat diartikan bahwa mereka tergolong karyawan yang baru memasuki dunia kerja dan lebih mengutamakan pengalaman, Generasi ini lebih memperhatikan kesempatan untuk mengembangkan diri demi tercapainya kepuasan karir.

### **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Objective Career Success***

Berdasarkan hasil olah data, pengaruh *proactive personality* terhadap *objective career success* memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,31 dan p-value <0,01. Hasil tersebut mendukung hipotesis dua (H2) yang membuktikan bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh positif terhadap *objective career success*. Hasil pengujian ini juga sejalan dengan penelitian Seibert et al (1999) yang menyebutkan bahwa individu dengan kepribadian proaktif cenderung senang mencari peluang baru untuk mencapai tujuan karir yang diinginkannya. Sesuai dengan karakteristik responden dalam penelitian ini, mayoritas berusia >20-25 tahun dengan. Karyawan dengan usia ini sedang berada pada fase semangat bekerja, suka mencari hal-hal baru dan menyukai tantangan. Dengan kepribadian proaktif yang mereka miliki, para karyawan ini cenderung ambisius demi mencapai tujuan karir seperti jenjang karir yang jelas.

### **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Networking Behavior***

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh *proactive personality* terhadap *networking behavior* menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,51 dan p-value <0,01. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *proactive personality* berpengaruh positif terhadap *networking behavior* didukung. Dalam penelitian Le dan Lin (2021) disebutkan bahwa

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

*proactive personality* dapat membantu mengembangkan hubungan seseorang yang mendukung pada pengembangan karir. Seperti karakteristik dari Generasi Z yang menyukai interaksi secara langsung, maka *proactive personality* ini dapat memudahkan pekerjaan mereka dalam menjalin relasi dengan internal dan eksternal perusahaan. Berdasarkan demografi responden Generasi Z, mayoritas karyawan bekerja di sektor jasa yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan perilaku sosial yang baik demi kelancaran pekerjaan dan terjalannya hubungan kerja yang baik dengan orang lain.

## **Pengaruh *Networking Behavior* terhadap *Subjective Career Success***

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa pengaruh *networking behavior* terhadap *subjective career success* memperoleh nilai koefisien positif 0,42 dan nilai p-value <0,01. Sehingga dari hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis empat (H4) yang menyatakan bahwa *networking behavior* memiliki pengaruh positif pada *subjective career success* didukung. Hasil pengujian ini sejalan dengan penjelasan dalam penelitian Wolff dan Moser (2009) yang menyebutkan bahwa jaringan berhubungan dengan kesuksesan karir yang dirasakan karyawan. Karyawan yang memiliki *networking behavior* yang baik dapat mencapai tingkat kepuasan karir karena *network* yang mereka bangun secara luas daripada individu yang lain. Karakteristik responden Generasi Z pada penelitian ini mayoritas bekerja di bidang jasa yang mana mengharuskan mereka untuk melayani orang lain dengan interaksi dan komunikasi yang baik. Selain itu, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, sehingga mereka cenderung aktif dalam membangun relasi guna mencapai kepuasan karir yang diinginkan.

## **Pengaruh *Networking Behavior* terhadap *Objective Career Success***

Berdasarkan hasil olah data, membuktikan bahwa pengaruh *networking behavior* terhadap *objective career success* memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,46 dan p-value <0,01. Hasil tersebut dinyatakan mendukung hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa *networking behavior* berpengaruh positif terhadap *objective career success*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori mengenai *networking behavior* yang menyatakan bahwa kualitas jaringan seseorang membawa pengaruh yang besar pada kesuksesan karir seseorang (Forret & Dougherty, 2004). Hubungan antar karyawan yang dijalin dengan baik dapat memberikan akses informasi dan peluang baru yang dapat menghasilkan peningkatan langsung dalam karir seseorang termasuk promosi dan kompensasi. Selain itu, karyawan dalam Generasi Z ini dapat dengan mudah meninggalkan pekerjaannya ketika merasa pekerjaan yang sekarang tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya.

## **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Subjective Career Success* yang dimediasi oleh *Networking Behavior***

Berdasarkan hasil olah data, menunjukkan bahwa pengaruh positif *proactive personality* terhadap *subjective career success* yang dimediasi oleh *networking behavior* memiliki p-value sebesar <0,01. Nilai p-value <0,01 lebih kecil daripada 0,05 mengartikan bahwa hasil tersebut mendukung hipotesis 6 (H6) yang menyatakan bahwa *networking behavior* memediasi pengaruh positif *proactive personality* terhadap *subjective career success*. Pada penelitian Rasdi et al (2013) hubungan antara *networking behavior* dan *subjective career success* lebih kuat. *Networking behavior* meningkatkan *subjective career success* karena memungkinkan atasan untuk mendapatkan akses informasi, sumber daya dan



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

individu yang relevan, dan sebagai hasilnya dapat membuat pilihan karir yang lebih baik yang mengarah pada kepuasan karir yang lebih besar. Karyawan yang proaktif akan mengidentifikasi peluang dan menindaklanjutinya, mereka senang menunjukkan inisiatif dan tindakan yang bertujuan untuk membuat perubahan dalam karirnya. Karyawan dalam Generasi Z cenderung mudah bergaul dan menyukai interaksi secara langsung.

## **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Objective Career Success* yang dimediasi oleh *Networking Behavior***

Hasil pengujian data membuktikan bahwa pengaruh positif *proactive personality* terhadap *objective career success* yang dimediasi oleh *networking behavior* memperoleh p-value sebesar  $<0,01$ . Angka tersebut kurang dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis 7 (H7) yang menyatakan *networking behavior* memediasi pengaruh positif *proactive personality* terhadap *objective career success* didukung. Hasil ini juga didukung oleh teori dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *networking behavior* meningkatkan modal sosial yang mengarah pada promosi yang lebih cepat (Spurk et al., 2015). Sedangkan *proactive personality* berhubungan secara signifikan dan positif dengan promosi yang diterima, gaji dan kepuasan karir karyawan. Karyawan yang proaktif akan selalu agresif mengenai peluang dan bertindak untuk mendapatkan keuntungan bagi kemajuan karir mereka atau jenjang karir yang lebih cepat. Seperti karakteristik dari responden penelitian ini, mayoritas responden adalah perempuan dan bekerja di bidang jasa. Sehingga memungkinkan mereka untuk menunjukkan *networking behavior* yang baik guna menambah relasi baru yang akan bermanfaat pada jenjang karir yang dimilikinya.

## **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Networking Behavior* yang dimoderasi oleh *Internal Locus of Control***

Berdasarkan hasil olah data, pengaruh *proactive personality* terhadap *networking behavior* yang dimoderasi oleh *internal locus of control* memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,23 dan nilai p-value  $<0,01$ . Dari hasil tersebut, dapat diartikan bahwa hipotesis delapan (H8) yang menyatakan bahwa *internal locus of control* memoderasi pengaruh positif *proactive personality* terhadap *networking behavior* didukung. Berdasarkan teori dan penelitian Nießen et al (2022) karyawan dengan *internal locus of control* cenderung memiliki inspirasi pencapaian yang lebih tinggi. Karyawan dengan *internal locus of control* yang tinggi mempercayai bahwa semua yang terjadi adalah kerja kerasnya. Responden Generasi Z memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, suka mencari peluang, bekerja dengan fleksibel dan sebagainya. Sehingga dengan *proactive personality* yang ditunjukkan di perusahaan dalam menentukan tujuan karir yang sebenarnya, terdapat dukungan atau mediasi dari *networking behavior* yang akan membantu interaksi antar karyawan semakin baik.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

9. *Proactive personality* berpengaruh positif terhadap *subjective career success*. Hal ini membuktikan bahwa *proactive personality* yang dimiliki karyawan perlu dipertahankan dan ditingkatkan guna tercapainya *subjective career success*.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

10. *Proactive personality* tidak berpengaruh terhadap *objective career success* pada penelitian terhadap Generasi Milenial. Sedangkan, *proactive personality* berpengaruh positif terhadap *objective career success* dalam penelitian pada responden Generasi Z. Hal ini mengindikasikan bahwa Generasi Z lebih kompetitif dibandingkan Generasi Milenial, sehingga Generasi Milenial dapat dikatakan lebih kolaboratif dan mengarah pada kerja tim mereka lebih senang bekerja untuk mencapai kepuasan atas karirnya sendiri. Sedangkan karyawan dalam Generasi Z selalu mementingkan pekerjaan yang dapat memberikan jenjang karir secara lebih cepat.
11. *Proactive personality* berhubungan positif dengan *networking behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa *proactive personality* yang dimiliki karyawan mampu menciptakan *networking behavior* yang ditunjukkan di perusahaan guna menunjang kemudahan dalam pekerjaannya.
12. *Networking behavior* berpengaruh positif terhadap *subjective career success*. Hal ini membuktikan bahwa *networking behavior* yang dibangun karyawan di perusahaan, baik pada Generasi Milenial maupun Generasi Z dapat meningkatkan *subjective career success* yang diindikasikan dengan terpenuhinya kepuasan karir karyawan tersebut.
13. *Networking behavior* memiliki pengaruh yang positif terhadap *objective career success*. Hal ini menunjukkan bahwa selain memberikan efek positif terhadap kepuasan karir, tetapi *networking behavior* yang dibangun dan dijalin dengan baik oleh karyawan perusahaan akan menciptakan hubungan atau relasi yang baik dengan rekan kerja atau atasan.
14. *Networking behavior* mampu memediasi pengaruh *proactive personality* terhadap *subjective career success*. Hal ini membuktikan bahwa *networking behavior* yang ditunjukkan karyawan di perusahaan mampu mendukung secara positif pengaruh tidak langsung dari *proactive personality* terhadap *subjective career behavior*.
15. *Networking behavior* mampu memediasi pengaruh *proactive personality* terhadap *objective career success*. Hal ini mengindikasikan bahwa selain mempermudah karyawan mencapai kepuasan karir, *networking behavior* yang ditunjukkan karyawan mampu mempermudah karyawan dalam mencapai jenjang karir yang cepat dan kompensasi yang sesuai dengan *proactive personality* yang mereka miliki.
16. *Internal locus of control* mampu memoderasi pengaruh *proactive personality* terhadap *networking behavior* pada Generasi Z. Sedangkan pada responden Milenial *internal locus of control* tidak mampu memperkuat pengaruh dari *proactive personality* terhadap *networking behavior*. Sehingga disimpulkan bahwa Generasi Z lebih memiliki kontrol diri yang lebih pribadi daripada Generasi Milenial.

## **Implikasi Penelitian**

3. Hasil dari penelitian ini mampu memberikan sudut pandang yang baru bagi perusahaan, terutama dalam mengelola dua Generasi karyawan yang berbeda sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan. Dengan beberapa perbedaan yang dimiliki baik Generasi Milenial maupun Generasi Z keduanya sama-sama mampu dan senang untuk berinteraksi dengan orang lain. Sehingga akan tercipta hubungan baik dalam internal perusahaan dan memberikan manfaat positif lain bagi keberlangsungan dan tercapainya tujuan perusahaan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan, pengalaman dan pengetahuan baru, khususnya mengenai variabel yang berkaitan dengan *proactive personality*, *networking behavior*, *internal locus of control* dan *career success* baik kesuksesan secara subjektif maupun objektif.

## Keterbatasan Penelitian

3. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran data secara *online* dalam pengumpulan datanya. Sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung dan mengawasi proses pengisian kuesioner oleh responden yang kemungkinan terjadi kesalahpahaman dalam membaca kuesioner.
4. Jumlah responden dalam penelitian ini tidak seimbang karena jumlah responden Generasi Milenial hanya separuh dari total responden generasi Z.

## Saran

4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden dengan proporsi yang lebih seimbang untuk mempermudah perbandingan atau perbedaan hasil yang mungkin signifikan.
5. Melakukan pendampingan dengan responden pada saat mengisi data kuesioner. Pendampingan yang dilakukan dapat memberikan kemudahan bagi responden untuk mengisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi kerja yang dialami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adali, S., & Golbeck, J. (2014). Predicting personality with social behavior: a comparative study. *Social Network Analysis and Mining*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.1007/s13278-014-0159-7>
- Anwar, B. (2020). Internal Locus of Control, Task, and Contextual Performance in Multinational Organisations. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review (RJSSER)*, 1(3), 324–329. [https://doi.org/10.36902/rjsser-vol1-iss3-2020\(324-329\)](https://doi.org/10.36902/rjsser-vol1-iss3-2020(324-329))
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993a). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993b). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Burt, R. S. (1982). The Network Structure of Social Capital. In *Contemporary Sociology* (Vol. 22, Issue 1). <https://doi.org/10.2307/2066662>
- Crant, J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(00\)00044-1](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00044-1)
- Ekmekcioglu, E. B., Erdogan, M. Y., & Sokmen, A. (2020). Career commitment and subjective career success: the moderating role of career-enhancing strategies. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1287–1305. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2018-0230>
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004a). Networking behaviors and career



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419–437. <https://doi.org/10.1002/job.253>
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004b). Networking behaviours and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419–437.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). SUBJECTIVE CAREER SUCCESS: A STUDY OF MANAGERS AND SUPPORT PERSONNEL. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78–94.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, C., Hardy, J. H., & Buckley, M. R. (2014). Understanding the role of networking in organizations. *Career Development International*, 19(2), 146–161. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0111>
- Goh, E., & Okumus, F. (2020). Avoiding the hospitality workforce bubble: Strategies to attract and retain generation Z talent in the hospitality workforce. *Tourism Management Perspectives*, 33(January). <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100603>
- Gomes, P., Diogo, A., Santos, E., & Ratten, V. (2022). Modeling the influence of workaholism on career success: A PLS-SEM approach. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.14>
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE Yogyakarta.
- Iorgulescu, M.-C. (2016). Generation Z and Its Perception of Work. *Cross-Cultural Management Journal*, 18(1), 47–54.
- Jirapinyo, P. (2017). *Thai Millennials ' Perception of Career Success : Implications for HRD Strategies A Case Study on the Siam Cement Group ( SCG )*. March, 76. [https://ritsume.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_action\\_common\\_download&item\\_id=12215&item\\_no=1&attribute\\_id=20&file\\_no=1](https://ritsume.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=12215&item_no=1&attribute_id=20&file_no=1)
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). an Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Judge, T. A., & Kammeyer Mueller, J. D. (2007). *Personality and Career Success*. 59–78.
- Jusuf, H. (2018). Understanding Personality. *Al-Lisan*, 3(1), 442–444. <https://doi.org/10.5840/newscholas194923472>
- Le, S.-T., & Lin, S.-P. (2021). Proactive personality and the job search outcomes:



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- the mediating role of networking behaviour. *British Journal of Guidance & Counselling*. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1998362>
- Lin, N., Ensel, W. M., & Vaughn, J. C. (1981). Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. *American Sociology Association*, 46(4), 393–405.
- McCrae, R. R., & Costa, P. (1996). *The Five Factor Model of Personality and its*. 9(1), 159–178.
- Metelski, A. (2019). Modern Perceptions of Career Success. *E-Mentor*, 80(3), 45–50. <https://doi.org/10.15219/em80.1422>
- Miswanto, M., Salsabila, I., & Kusmantini, T. (2022). Pengaruh Gaya Hidup, Label Halal, Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Gerai Starbucks Pada Generasi Z Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 30(2), 70–86. <https://doi.org/10.32477/jkb.v30i2.444>
- Mutlu, T., Balbag, Z., & Cemrek, F. (2010). The role of self-esteem, locus of control and big five personality traits in predicting hopelessness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 1788–1792. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.401>
- Najam, U., Burki, U., & Khalid, W. (2020). Does work-life balance moderate the relationship between career commitment and career success? Evidence from an emerging asian economy. *Administrative Sciences*, 10(4). <https://doi.org/10.3390/admsci10040082>
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 234(October 2020), 108075. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108075>
- Nießen, D., Schmidt, I., Groskurth, K., Rammstedt, B., & Lechner, C. M. (2022). The Internal–External Locus of Control Short Scale–4 (IE-4): A comprehensive validation of the English-language adaptation. *PLoS ONE*, 17(7 July), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271289>
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Rasdi, R. M., Garavan, T. N., & Ismail, M. (2013). Networking behaviours and managers' career success in the Malaysian public service: The moderating effect of gender. *Personnel Review*, 42(6), 684–703. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2010-0117>
- Seibert, S. E., Grant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2014-0139>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237. <https://doi.org/10.2307/3069452>
- Soto, C. J., & Jackson, J. J. (2013). Five-Factor Model of Personality. *Psychology*,

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

January 2020. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199828340-0120>

- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. R. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134–144. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.007>
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Varol, F., & Kılınc, E. (2021). A Research on Post-Covid-19 Career Perception and Business Life Expectations of Generation Z: The Case of the Tourism and Business Faculties. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(1), 573–594. <https://doi.org/10.21325/jotags.2021.804>
- Villarreal, V. L. (2021). *Generation Z Attitudes about The Workplace During COVID-19: An Exploratory Survey*. 1–23.
- Wang, H., & Lei, L. (2021). Proactive personality and job satisfaction: Social support and Hope as mediators. *Current Psychology*, January. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01379-2>
- Wijaya, N. H. S. (2019). Proactive Personality, LMX, and Voice Behavior: Employee–Supervisor Sex (Dis)similarity as a Moderator. *Management Communication Quarterly*, 33(1), 86–100. <https://doi.org/10.1177/0893318918804890>
- Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196–206. <https://doi.org/10.1037/a0013350>