

**PENGARUH *PROTEAN CAREER ATTITUDE*  
TERHADAP *PROACTIVE WORK BEHAVIOR*  
DENGAN MEDIATOR *PASSION FOR WORK*  
DAN *SELF-MANAGEMENT***

**(Studi pada Karyawan PT Suryawindu Pertiwi)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**M. AZZAM HILMY RAMADHAN**

**12010114140219**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2018**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : M. Azzam Hilmy Ramadhan  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114140219  
Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Usulan Penelitian Skripsi : **PENGARUH *PROTEAN CAREER ATTITUDE* TERHADAP *PROACTIVE WORK BEHAVIOR* DENGAN MEDIATOR *PASSION FOR WORK* DAN *SELF-MANAGEMENT* (STUDI PADA KARYAWAN PT CENTRAL PROTEINA PRIMA TBK.)**  
Dosen Pembimbing : Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.

Semarang, 19 Juli 2018

Dosen Pembimbing,



(Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.)

NIP. 197007221998021002

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : M. Azzam Hilmy Ramadhan  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114140219  
Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Usulan Penelitian Skripsi : **PENGARUH *PROTEAN CAREER ATTITUDE* TERHADAP *PROACTIVE WORK BEHAVIOR* DENGAN MEDIATOR *PASSION FOR WORK* DAN *SELF-MANAGEMENT* (STUDI PADA KARYAWAN PT SURYAWINDU PERTIWI)**  
Dosen Pembimbing : Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 10 Agustus 2018**

Tim Penguji:

1. Dr. Suharnomo S.E., M.Si.

()

2. Dra. Rini Nugraheni, M.M.

()

3. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

()


## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, M. Azzam Hilmy Ramadhan menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH *PROTEAN CAREER ATTITUDE* TERHADAP *PROACTIVE WORK BEHAVIOR* DENGAN *MEDIATOR PASSION FOR WORK* DAN *SELF-MANAGEMENT*** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan 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 kepada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 19 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,



M. Azzam Hilmy Ramadhan

NIM. 12010114140219

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Berangkatlah, baik kamu merasa ringan atau berat, dan berjihadlah dengan harta dan jiwamu.”

-QS. At-Taubah: 41-

Urusan seorang mukmin patut dikagumi. Semua urusannya merupakan kebaikan bagi dirinya dan tidak terdapat kecuali pada diri seorang mukmin. Apabila memperoleh kesenangan dia bersyukur dan itu baik untuk dirinya. Dan bila ditimpa kesusahan dia bersabar dan itu baik untuk dirinya.”

-HR Imam Muslim-

"Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh."

-Confusius-

“Makin banyak aku tahu, makin banyak aku tidak tahu. Akhirnya aku tahu bahwa hanya satu yang aku tahu, yaitu bahwa aku tidak tahu apa-apa”

-Socrates-

---

**Skripsi ini kupersembahkan untuk:**

Ummiku tercinta Ibu Rinrin Sriyani dan  
Abiku tercinta Bapak Abdul Rohim,  
serta seluruh sahabat dan keluarga yang  
selalu memberikan semangat dan  
dukungan.

---

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *protean career attitude* terhadap *proactive work behavior* dengan *passion for work* dan *self-management* sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang telah diperoleh. Data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti jurnal, buku dan data yang diperoleh dari perusahaan, sedangkan data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Untuk mengukur variabel, digunakan kuesioner yang disebarakan kepada 80 karyawan yang bekerja di PT Suryawindu Pertiwi yang merupakan anak perusahaan PT Central Proteina Prima Tbk. berdasarkan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* dengan bantuan *software SmartPLS 3.2.7* untuk mengetahui koefisien jalur, serta pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, *protean career attitude* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *proactive work behavior*, *passion for work* dan *self-management*. *Passion for work* dan *self-management* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *proactive work behavior*. Selain itu, *passion for work* dan *self-management* terbukti memediasi hubungan antara *protean career attitude* terhadap *proactive work behavior*.

Kata kunci : *protean career attitude*, *passion for work*, *self-management*, *proactive work behavior*, *partial least square (PLS)*.

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine and analyze the influence of protean career attitude towards proactive work behavior with passion for work and self-management as mediators. In this study, both primary and secondary data were obtained. Secondary data were collected from various sources, such as journals, books and data obtained from the company, while primary data by using questionnaire. To measure the variables, it was used questionnaires distributed to 80 employees working in PT Suryawindu Pertiwi which is a subsidiary of PT Central Proteina Prima Tbk. based on purposive sampling method. The techniques of data analysis that used in this study is Partial Least Square using SmartPLS 3.2.7 software to determine the path coefficient, the direct or indirect influence of exogenous variables on endogenous variables. Findings shows that, the protean career attitude has a positive and significant effect towards the proactive work behavior, passion for work and self-management. Passion for work and self-management also have a positive and significant effect on proactive work behavior. In addition, it is shown that passion for work and self-management proved to mediate the relationship between protean career attitude toward proactive work behavior.*

*Keywords : protean career attitude, passion for work, self-management, proactive work behavior, partial least square (PLS).*

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa maka penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH *PROTEAN CAREER ATTITUDE* TERHADAP *PROACTIVE WORK BEHAVIOR* DENGAN MEDIATOR *PASSION FOR WORK*”** dapat terlaksana guna memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya dukungan, bantuan serta doa dari berbagai pihak maka penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan. Dengan ini, penulis mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu Ibu Rinrin Sriyani dan Bapak Abdul Rohim atas seluruh doa, kasih sayang dan dukungan moril dan materi yang telah diberikan hingga titik ini sehingga penulis dapat mencapai sebuah *milestone* baru dalam kehidupan yang mana tanpa adanya mereka penulis tak mungkin mampu untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Kalian yang terbaik.
2. Bapak Dr. Suharnomo, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan dan masukan, bimbingan, motivasi dan dukungan kepada penulis dalam pengerjaan skripsi.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE., ME., selaku Kepala Departemen Jurusan Manajemen FEB UNDIP.
4. Bapak Astiwi Indriani, SE., MM., selaku dosen wali yang telah memberikan arahan, bantuan, dan nasihat selama masa perkuliahan.

5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan dan mengajarkan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Seluruh jajaran PT Central Proteina Prima Tbk dan PT Suryawindu Pertiwi yang telah memberikan izin, bantuan, waktu, informasi dan arahan kepada penulis dalam melakukan penelitian.
7. Keluarga besar penulis Ammar, Arfan, Mamah Atik, Om Unang, Om Tuteng dan seluruh keluarga besar penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat, doa kepada penulis selama ini.
8. Teman-teman satu dosen pembimbing Ramli, Laila dan Salsabila. Terima kasih atas kerjasamanya, saling mendukung dan memberikan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini.
9. Hanin Imtinan Alwina yang telah bersedia direpotkan dan membantu, memberikan motivasi serta senantiasa mendengarkan penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat sejak awal kuliah di FEB Undip terutama Dini, Ulan, Inge, Yogie, Riris, Anjani, Ghina, Bismo, Febrina, Seto dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah menemani penulis dari awal perkuliahan yang mendukung kehidupan sosial dan akademik penulis selama masa perkuliahan.
11. Ikamala Undip yang telah menjadi keluarga kedua sejak pertama kali menginjakkan kaki di Semarang, serta Kelompok Studi Pasar Modal

(KSPM) FEB Undip, BEM FEB Undip dan Indonesia Marketing Association (IMA) SC Undip yang telah membentuk kepribadian penulis menjadi lebih baik dan yang telah menjadi tempat belajar dan berproses baik dalam *soft skill* maupun *hard skill* selama kurang lebih empat tahun perkuliahan di Undip.

12. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2014 terutama teman-teman satu konsentrasi MSDM dan seluruh pihak yang berkontribusi kepada penulisan ini maupun penulis secara pribadi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis sepenuhnya sadar dan merasa bahwa penulisan skripsi masih ini jauh dari kata sempurna serta masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Semarang, 19 Juli 2017

Penulis



M. Azzam Hilmy Ramadhan

NIM. 12010114140219

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	12
1.4 Sistematika Penulisan.....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	15
2.1 <i>Protean Career Attitude</i> .....	15
2.1.1 Pengertian <i>Protean Career Attitude</i> .....	15
2.1.2 Dimensi pada <i>Protean Career Attitude</i> .....	17
2.2 <i>Passion for Work</i> .....	18
2.2.1 Pengertian <i>Passion for Work</i> .....	18
2.2.2 Dimensi dalam <i>Passion for Work</i> .....	19
2.3 <i>Self-Management</i> .....	21
2.3.1 Pengertian <i>Self-Management</i> .....	21
2.3.2 Dimensi dalam <i>Self-Management</i> .....	24
2.4 <i>Proactive Work Behavior</i> .....	25
2.4.1 Pengertian <i>Proactive Work Behavior</i> .....	25
2.4.2 Dimensi dalam <i>Proactive Work Behavior</i> .....	27
2.5 Penelitian Terdahulu .....	29

2.6 Kerangka Pemikiran .....	32
2.6.1 Hubungan Antara Variabel <i>Protean Career Attitude</i> dan <i>Proactive Work Behavior</i> .....	32
2.6.2 Hubungan Antara Variabel <i>Protean Career Attitude</i> dan <i>Passion for Work</i> .....	34
2.6.3 Hubungan Antara Variabel <i>Protean Career Attitude</i> dan <i>Self-Management</i> .....	34
2.6.4 Hubungan Antara Variabel <i>Passion for Work</i> dan <i>Proactive Work Behavior</i> .....	35
2.6.5 Hubungan Antara Variabel <i>Self-Management</i> dan <i>Proactive Work Behavior</i> .....	35
2.7 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	36
2.8 Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	38
3.1.1 Variabel Penelitian .....	38
3.1.2 Definisi Operasional .....	39
3.2 Populasi dan Sampel .....	45
3.2.1 Populasi .....	45
3.2.2 Sampel .....	45
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	46
3.3.1 Jenis Data .....	46
3.3.2 Sumber Data .....	46
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	47
3.4.1 Kuesioner .....	47
3.4.2 Wawancara .....	48
3.4.3 Studi Pustaka .....	48
3.5 Metode Analisis .....	49
3.5.1 Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i> .....	50
3.5.2 Model Struktural atau <i>Inner Model</i> .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>53</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	53
4.1.1 Gambaran Umum PT Suryawindu Pertiwi .....	53
4.1.2 Visi dan Misi PT Suryawindu Pertiwi .....	54

4.1.3 Logo PT Suryawindu Pertiwi .....	55
4.1.4 Struktur Organisasi PT Suryawindu Pertiwi.....	56
4.2 Gambaran Umum Responden.....	56
4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	57
4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	57
4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	58
4.3 Analisis Angka Indeks Variabel.....	59
4.3.1 Analisis Angka Indeks Variabel <i>Protean Career Attitude</i> .....	61
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel <i>Passion for Work</i> .....	62
4.3.3 Analisis Deskripsi Variabel <i>Self-Management</i> .....	64
4.3.4 Analisis Deskripsi Variabel <i>Proactive Work Behavior</i> .....	66
4.4 Analisis Data.....	67
4.4.1 Analisis <i>Outer Model</i> .....	68
4.4.2 Analisis <i>Inner Model</i> .....	72
4.4.3 Uji Hipotesis .....	74
4.4.4 Uji Mediasi .....	75
4.5 Interpretasi Hasil .....	77
4.5.1 Pengaruh <i>Protean Career Attitude</i> terhadap <i>Proactive Work Behavior</i> 77	
4.5.2 Pengaruh <i>Protean Career Attitude</i> terhadap <i>Passion for Work</i> .....	78
4.5.3 Pengaruh <i>Protean Career Attitude</i> terhadap <i>Self-Management</i> .....	79
4.5.4 Pengaruh <i>Passion for Work</i> terhadap <i>Proactive Work Behavior</i> .....	80
4.5.5 Pengaruh <i>Self-Management</i> terhadap <i>Proactive Work Behavior</i> .....	81
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Keterbatasan .....	87
5.3 Saran .....	88
5.3.1 Bagi Perusahaan.....	88
5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	90

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Protean Career</i> di Abad 21 .....	27
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Contoh Kuesioner dan Skala Likert .....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Rasponden Menurut Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Rasponden Menurut Usia .....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Rasponden Menurut Tingkat Pendidikan .....	59
Tabel 4.4 Analisis Angka Indeks Variabel <i>Proactive Work Behavior</i> .....	61
Tabel 4.5 Analisis Angka Indeks Variabel <i>Self-Management</i> .....	63
Tabel 4.6 Analisis Angka Indeks Variabel <i>Passion for Work</i> .....	65
Tabel 4.7 Analisis Angka Indeks Variabel <i>Protean Career Attitude</i> .....	66
Tabel 4.8 <i>Outer Loadings</i> .....	70
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....	71
Tabel 4.10 <i>R-Square</i> .....	73
Tabel 4.11 <i>Path Coefficients</i> .....	75
Tabel 4.12 <i>Indirect Effects</i> .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Statistika Karyawan PT. Suryawindu Pertiwi .....	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	37
Gambar 3.1 Model Variabel <i>Proactive Work Behavior</i> .....	40
Gambar 3.2 Model Variabel <i>Self-Management</i> .....	42
Gambar 3.3 Model Variabel <i>Passion for Work</i> .....	43
Gambar 3.4 Model Variabel <i>Protean Career Attitude</i> .....	44
Gambar 4.1 Logo Perusahaan .....	55
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	56
Gambar 4.3 <i>Outer Model Partial Least Square</i> .....	68
Gambar 4.4 <i>Outer Model Partial Least Square</i> .....	69
Gambar 4.5 <i>Inner Model Partial Least Square</i> .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian .....	94
Lampiran B Tabulasi Data.....	103
Lampiran C Hasil <i>Output</i> SmartPLS.....	106
Lampiran D Surat Izin Penelitian.....	111
Lampiran E Surat Bukti Penelitian .....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kebijakan dan metode yang diterapkan untuk memberdayakan manusia atau aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen, yang diantaranya meliputi pengadaan karyawan, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan juga evaluasi pegawai (Dessler, 2017). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dilihat bahwa MSDM merupakan salah satu aspek penting yang ada dalam perusahaan. Bagaimana sebuah perusahaan dapat mengatur dan mengembangkan perusahaannya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya pula. Semakin baik kualitas SDM suatu perusahaan, kemungkinan perusahaan tersebut untuk produktif dan bekerja secara optimal.

Berbeda dengan beberapa tahun ke belakang, dewasa ini timbul suatu tren pada perkembangan MSDM di mana para SDM berusaha saling berkompetisi dalam pekerjaannya serta merencanakan dan mengatur sendiri kariernya yang akan datang, di mana karier tradisional tidak berjalan seperti ini. Karier secara umum merupakan urutan aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Karier tradisional menurut Hall dan Mirvis (1995), adalah karier yang berorientasi secara eksternal kepada suatu individu, menekankan peningkatan vertikal terhadap posisi, status dan penghargaan kerjanya kerjanya yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Dengan struktur organisasi hirarkis yang terdapat dalam manajemen karier tradisional, jalur karier seseorang akan mengikuti hirarki struktur organisasinya. Tercapainya stabilitas karier dalam struktur organisasi serta adanya definisi pekerjaan yang jelas merupakan hal yang diutamakan dalam pengembangan karier individu (Defillipi dan Arthur, 1994). Karyawan yang bekerja pada instansi yang masih menerapkan sistem karier tradisional tidak perlu khawatir dengan masa depan kariernya, sebab hal tersebut telah dijamin dan diatur oleh instansi yang bersangkutan. Contohnya adalah para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Mereka tak perlu khawatir dengan kenaikan jabatannya, karena pasti jabatan dan golongan para PNS akan naik dalam jangka waktu tertentu. Pangkat dan gajinya telah ditetapkan oleh instansi, berdasarkan waktu, dan berjangka.

Berbeda dengan karier tradisional, fenomena karier masa kini lebih bergantung kepada individu yang menjalaninya. Karier jenis ini biasa disebut dengan nama *protean career*. Kata *Protean* diambil dari nama salah satu dewa mitologi Yunani yaitu *Proteus*, yang dapat berubah bentuk sesuka hatinya (Kartinah, 2005). Menurut Hall dalam Gulyani dan Bhatnagar, (2017), *Protean Career* sendiri merupakan orientasi mandiri untuk karier yang menyiratkan independensi dari pengaruh karier eksternal. Dengan kata lain, individu memegang kendali penuh atas karier dan jalur kariernya di masa depan. Bagaimana karier individu tersebut akan berkembang tergantung dari perencanaan dan kemauan dari individu tersebut untuk maju dalam kariernya. Sehingga karier jenis ini juga sering disebut dengan nama *self-managing career*.

*Protean career* ini menimbulkan suatu perubahan sikap pada karyawan,

dimana karyawan yang ingin kariernya melesat lebih cepat akan menunjukkan sikap-sikap dan perilaku kerja yang lebih daripada karyawan lainnya. Sikap yang ditunjukkan karyawan seperti ini dapat disebut dengan *Protean Career Attitude*. Menurut Hall (dalam Gulyani & Bhatnagar, 2017), *Protean Career Attitude* merupakan sikap di mana karyawan bertanggung jawab atas karier mereka, bukan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Sehingga karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan ingin melakukan suatu upaya yang lebih dalam pekerjaannya.

Adanya *protean career attitude* yang dimiliki karyawan menyebabkan karyawan merasa lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya, yang mengarah pada pertanggungjawaban atas perkembangan kariernya di tempat ia bekerja. Sehingga dapat terlihat bahwa karyawan yang ingin lebih cepat melesat dalam kariernya, *Protean career attitude*-nya akan tinggi.

*Protean career attitude* menimbulkan sebuah hubungan dengan perilaku yang disebut dengan *proactive work behavior*, di mana *proactive work behavior* merupakan sebuah perilaku yang berfokus kepada masa depan dan diarahkan oleh individu tersebut (Parker dan Collins, 2010). Perilaku ini dimaksudkan untuk memberikan perubahan dalam organisasi, termasuk saran dalam metode bekerja, mengambil tindakan untuk memecahkan masalah dan juga mengemukakan pendapat yang menjadi permasalahan utama (Fay dan Sonnentag, 2012).

Seperti halnya karyawan yang memiliki *Protean Career Attitude*, karyawan menentukan manajemen kariernya sendiri, mempelajari kemampuan untuk perkembangan kariernya dan mengantisipasi tantangan dalam pekerjaannya

sembari mengikuti perencanaan kariernya sendiri.

Selain *Protean Career Attitude* berhubungan dengan *Proactive Work Behavior*, *Protean Career Attitude* juga menghasilkan suatu gairah dan semangat dalam diri karyawan untuk termotivasi dan melakukan usaha lebih pada pekerjaannya. Hal ini biasa disebut dengan *Passion for Work*. Gairah (*passion*) sendiri merupakan sebuah perasaan yang bersemangat dari motivasi, pelaksanaan yang konstan terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. (De Clercq, Honig, dan Martin, 2013).

Karyawan yang memiliki *Protean Career Attitude* akan memiliki *Passion for Work* yang tinggi disebabkan oleh keinginannya untuk menuruti perencanaan karier yang telah dibuatnya. Sehingga karyawan dengan *Passion for Work* yang tinggi akan mengeluarkan usaha yang lebih dalam bekerja, yang mana akan membantunya dalam mengejar pencapaian kariernya. *Protean Career Attitude* akan membantu karyawan untuk menemukan perencanaan karier masa depannya, dan *Passion for Work* akan membantunya untuk mencapai pencapaian karier masa depan yang telah direncanakan sebelumnya.

*Passion for Work* pada karyawan dapat menimbulkan suatu keluaran yang positif dan mendukung karier dari karyawan tersebut, seperti melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, tingkat *burnout* yang lebih sedikit dan juga kreativitas. Sehingga terdapat hubungan yang positif antara *Passion for Work* dengan *Proactive Work Behavior* (Gulyani dan Bhatnagar, 2017).

Faktor lain yang juga memengaruhi progres dan perkembangan karier dewasa ini salah satunya adalah sejauh mana seseorang dapat mengatur dirinya

sendiri. Hal ini disebut juga dengan *Self-management*. *Self-management* merupakan suatu variabel yang dapat masuk kedalam dunia kesehatan, psikologi dan lainnya, yang memengaruhi seseorang dalam mengatur dirinya sendiri, namun pada konteks ini (*career self-management*), didefinisikan oleh para ahli sebagai sejauh mana karyawan secara teratur mengumpulkan informasi dan merencanakan untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan karier (Kossekk dkk. dalam Chiaburu, Baker, dan Pitariu 2006).

Penelitian oleh Chiaburu dkk. (2006) telah menghubungkan *proactive behavior* dengan *self-management*, di mana individu yang proaktif mendeskripsikan diri mereka sebagai selalu mencari cara yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas, karena bersemangat dengan mengubah ide mereka menjadi kenyataan, dan percaya bahwa mereka adalah kekuatan untuk perubahan yang konstruktif, termasuk perubahan personal. Dengan demikian, Chiaburu dkk. berpendapat bahwa *Self-management* dalam konteks karier adalah perluasan logis dari kecenderungan individu proaktif ke dalam domain perilaku yang termasuk perilaku khusus karier (misalnya memulai umpan balik, mempersiapkan pekerjaan baru, dan mencari pengembangan).

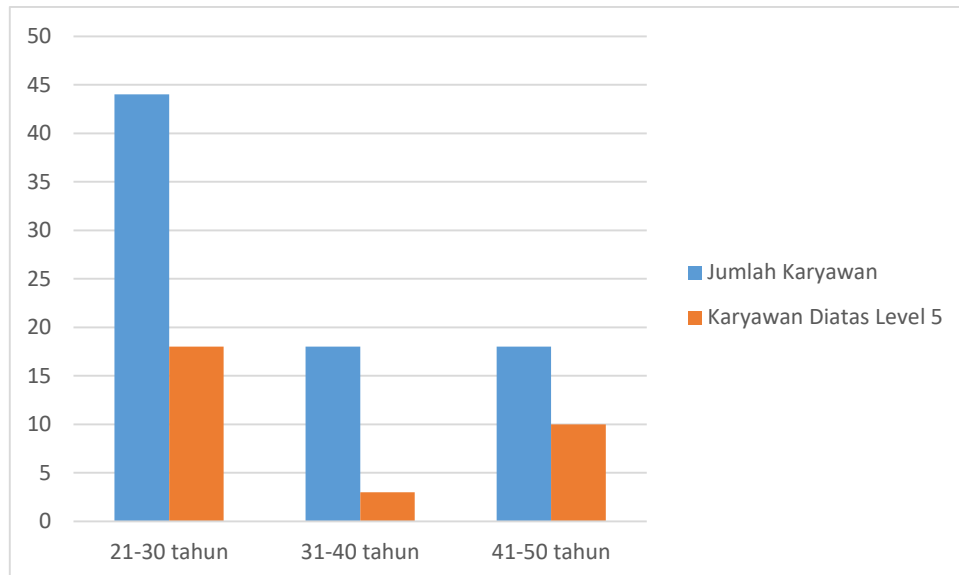
Pada era ini semakin banyak perusahaan, juga termasuk karyawan secara individu, yang menerapkan sistem *protean career*, yang mana kenaikan pada kariernya, termasuk jabatan dan gaji yang diterima oleh karyawan sudah tidak terpaku pada berapa lama karyawan mengabdikan atau bekerja pada perusahaan, namun ditentukan oleh bagaimana karyawan tersebut bekerja, perilakunya dalam lingkungan kerja dan seberapa besar keinginannya untuk melesat dalam kariernya,

salah satunya adalah seperti yang berlaku pada PT. Central Proteina Prima Tbk. dan anak perusahaannya, termasuk PT. Suryawindu Pertiwi.

PT. Central Proteina Prima Tbk. merupakan perusahaan budi daya udang dan ikan (fisheries) serta produsen makanan olahan berskala internasional. PT. Central Proteina Prima Tbk. telah menerapkan standar global dan inovasi - inovasi terkini untuk menghasilkan produk unggulan yang telah memulai bisnisnya sejak bulan April 1980. PT. Central Proteina Prima Tbk. bergerak pada bidang akuakultur yang memiliki produk pakan, bibit, pakan hewan peliharaan, probiotik hingga produk udang dan makanan olahan untuk pasar domestik maupun ekspor. PT. Central Proteina Prima Tbk. memiliki beberapa wilayah operasional, yaitu wilayah timur (Makassar, Situbondo dan Rembang), wilayah tengah (Kalianda, Anyer dan Pangandaran) dan juga di wilayah barat (Bireun, Lhoksukon dan Pantai Cermin Serdang Bedagai) yang dimotori oleh anak perusahaannya yang beroperasi di wilayah barat yaitu PT. Suryawindu Pertiwi.

Penelitian ini dilakukan untuk memahami pengaruh *protean career attitude* terhadap *proactive work behavior* karyawan PT. Suryawindu Pertiwi selaku anak perusahaan dari PT. Centrap Proteina Prima Tbk. dengan *passion for work* dan *self-management* sebagai mediator.

**Gambar 1.1**  
**Statistika Karyawan PT. Suryawindu Pertiwi**



(Sumber: HC/GA PT. Suryawindu Pertiwi)

Gambar 1.1 merupakan diagram karyawan yang ada di PT. Suryawindu Pertiwi berdasarkan rentang usianya. Batang biru menggambarkan jumlah karyawan pada rentang usia yang telah tertera pada keterangan, sedangkan batang oranye menggambarkan karyawan level 5 ke atas pada rentang usia yang telah tertera pada keterangan. Dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Suryawindu Pertiwi didominasi oleh karyawan usia 20-30 tahun. Pada gambar tersebut juga dapat diketahui bahwa karyawan level 5 ke atas pada PT Suryawindu Pertiwi, atau dengan kata lain merupakan karyawan yang memegang posisi manajerial, didominasi oleh karyawan pada usia 20-30 tahun. Karyawan di atas level 5 pada usia 20-30 tahun lebih banyak dari pada karyawan pada usia 31-40 tahun dan 41-50 tahun. Adanya hal ini membuat penulis berasumsi bahwa pada PT. Suryawindu Pertiwi, kenaikan pangkat dan jabatan tidak ditentukan oleh lamanya karyawan bekerja atau mengabdikan di perusahaan tersebut seperti yang diterapkan

pada karier tradisional, namun dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Penelitian dengan topik utama *protean career* ini telah banyak berkembang dewasa ini. Studi sebelumnya tentang *protean career* yang pernah dilakukan oleh Herrmann, Hirschi, & Baruch (2015) menunjukkan bahwa dalam sampel 104 karyawan di Jerman, terdapat *protean career* yang berbeda-beda dan berkorelasi tinggi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Gulyani & Bhatnagar (2017) tentang *protean career* pada karyawan generasi millennial di India juga menunjukkan bahwa *protean career attitude* membantu dalam menumbuhkan *passion for work*, dengan kata lain berhubungan positif secara langsung, juga *protean career attitude* berpengaruh positif secara langsung terhadap *proactive work behavior*. *Passion for work* berhubungan positif dengan *Proactive work behavior* dan sepenuhnya memediasi hubungan antara *protean career attitude* dan *proactive work behavior*.

Penelitian oleh Gagne dan Deci (2005) menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan secara total yang ditunjukkan oleh karyawan dengan unsur *passion for work* menghasilkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan pencapaiannya sehingga memicu kerja secara sukarela menjadi identitas seseorang. Karyawan bekerja lebih keras dan secara proaktif terlibat dalam kehidupan di tempat kerja, sehingga terlihat keterkaitan antara *passion for work* dan *proactive work behavior*. Sehingga penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara *passion for work* dengan *proactive work behavior*.

Penelitian oleh Soens dan De Vos (2008) menunjukkan hasil dari penelitian

ini mendukung adanya hubungan secara langsung dari *protean career* dan *self-management* yang mana *self-management* memediasi hubungan antara *protean career* dan *career success*.

Penelitian oleh Chiaburu dkk. (2006) menjelaskan bahwa *proactive behavior* berhubungan positif dengan *career self-management*, dengan *developmental feedback-seeking* sebagai *outcome* dari hubungan tersebut. Hal ini diperkuat oleh temuan dari penelitian De Vos dan Segers (2013) yang menjelaskan bahwa *self-management* berhubungan positif dengan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja atau yang bisa disebut dengan *work behavior*.

Terdapat sebuah hubungan antara *protean career attitude*, *passion for work*, *self-management* dan *proactive work behavior*; dan penulis tertarik untuk meneliti topik *protean career*, karena *protean career* merupakan suatu isu yang benar-benar terjadi pada dunia perkembangan MSDM dewasa ini dan akan terus berkembang dan memengaruhi perkembangan SDM di masa depan. Terlebih lagi, di Indonesia belum terdapat banyak penelitian dengan topik *protean career* sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik utama yaitu *protean career*.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Pada era dewasa ini telah muncul suatu konsep baru pada perkembangan MSDM di mana para SDM berusaha saling berkompetisi dalam pekerjaannya serta merencanakan dan mengatur sendiri kariernya yang akan datang, dimana karier tradisional tidak berjalan seperti ini. Konsep ini biasa disebut dengan nama *Protean*

*Career*. Karyawan lebih mengandalkan dirinya sendiri untuk dapat maju dalam kariernya dalam waktu-waktu yang telah direncanakan dengan strategi-strategi yang telah dibuatnya.

Hal ini menimbulkan suatu perilaku dimana karyawan merasa bertanggung jawab dengan kariernya. Perasaan bertanggung jawab karyawan pada kariernya sendiri memunculkan suatu perilaku yang dilakukan oleh karyawan berupa tindakan yang mendukung kariernya, lebih berinisiatif dalam pekerjaannya, dan mau melakukan sesuatu *out-of-the-box* demi pencapaian karier yang lebih baik (Gulyani dan Bhatnagar, 2017). Hal ini telah meengaruhi berbagai lini organisasi, termasuk salah satunya organisasi profit yang bergerak dalam bidang manufaktur.

Dalam perkembangannya, hubungan antara *protean career attitude* dengan *proactive work behavior* juga dipengaruhi oleh semangat dari dalam diri karyawan untuk bekerja sehingga dengan adanya perasaan bertanggung jawab atas perkembangan kariernya, menjadikan karyawan lebih semangat untuk bekerja, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai prestasi yang baru yang juga menyebabkan karyawan dapat melakukan tindakan tindakan yang menunjang kariernya dan lebih berinisiatif dalam pekerjaannya. hal ini menunjukkan adanya hubungan antara *protean career attitude* dengan *passion for work* (Gulyani dan Bhatnagar, 2017) dan juga adanya dedikasi pekerjaan secara total yang ditunjukkan oleh karyawan berpengaruh terhadap tindakan dan inisiatif karyawan mengindikasikan adanya hubungan positif antara *passion for work* dengan *proactive work behavior* (Gagne dan Deci, 2005).

Hubungan antara *protean career attitude* dengan *proactive work behavior* juga dipengaruhi oleh kemauan dan kemampuan karyawan dalam mengatur dan mengurus dirinya, merencanakan langkahnya dan mencari bimbingan karier kepada orang yang sudah lebih maju kariernya yang mana akan memengaruhi keputusan yang diambilnya dalam pekerjaannya dan memengaruhi inisiatifnya dalam bekerja sehingga terdapat hubungan positif antara *protean career attitude* dengan *self-management* (Gagne dan Deci, 2005) juga terdapat hubungan positif antara *self-management* dengan *proactive work behavior* (Chiaburu, Baker dan Pitariu, 2006).

Data dari perusahaan sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya pada latar belakang masalah juga menunjukkan adanya suatu fenomena dimana karyawan muda (rentang usia 21-30 tahun) yang memegang posisi manajerial ternyata lebih banyak dari karyawan yang lebih tua (< 30 tahun), yang mana menunjukkan bahwa kenaikan pangkat dan jabatan tidak tergantung dari lamanya karyawan mengabdikan dan bekerja, ada faktor lain yang memengaruhi. Hal ini sesuai dengan teori *protean career*, sehingga peneliti berasumsi bahwa terdapat praktek *protean career attitude* pada PT Suryawindu Pertiwi yang mana dapat memengaruhi *proactive work behavior* pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang telah dipaparkan di atas, diketahui adanya indikasi bahwa *protean career attitude* seseorang dapat memengaruhi aktivitas dan pengambilan keputusan yang mengarah pada kesuksesan kariernya atau *proactive work behavior*, yang juga dimediasi oleh *passion for work* dan *self-management* dan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih lanjut hubungan antara variabel-variabel tersebut terutama yang

terjadi di organisasi profit di Indonesia, sehingga diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *protean career attitude* terhadap *proactive work behavior*?
2. Bagaimanakah pengaruh *protean career attitude* terhadap *passion for work*?
3. Bagaimanakah pengaruh *protean career attitude* terhadap *self-management*?
4. Bagaimanakah pengaruh *passion for work* terhadap *proactive work behavior*?
5. Bagaimanakah pengaruh *self-management* terhadap *proactive work behavior*?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *protean career attitude* terhadap *proactive work behavior*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *protean career attitude* terhadap *passion for work*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *protean career attitude* terhadap *self-management*.

4. Untuk menganalisis pengaruh *passion for work* terhadap *proactive work behavior*.
5. Untuk menganalisis pengaruh *self-management* terhadap *proactive work behavior*.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.2.1 Secara Teoritis**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, kegunaan dari penelitian ini secara teoritis yaitu penelitian ini dapat dijadikan sebagai penelitian dasar untuk penelitian lain dalam permasalahan yang serupa, yaitu pengaruh *protean career attitude* dan *proactive work behavior* dengan *Passion for Work* dan *Self-Management* sebagai variabel interveningnya.

#### **1.3.2.2 Secara Praktis**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat pula kegunaan praktis dari penelitian ini, antara lain:

1. Secara praktis bagi akademisi diharapkan penelitian ini dapat membuka manfaat dan memberikan wawasan baru juga menjadi rujukan referensi bagi para para akademisi untuk penelitian-penelitian lainnya
2. Secara praktis bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi saran untuk perusahaan dan karyawan agar dapat memerhatikan perkembangan karier yang ada di perusahaan tersebut, serta mengetahui serta perusahaan dapat melihat perencanaan karier karyawannya dari sikapnya dalam bekerja.

3. Secara praktis bagi penulis penelitian ini diselesaikan untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan S-1 Manajemen FEB Universitas Diponegoro, serta untuk penulis mendapatkan pengetahuan dan wawasan baru serta melatih pola pikir penulis untuk menerapkan wawasan yang telah didapatkan selama bangku perkuliahan dalam realita yang sebenarnya terjadi di dunia kerja.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini dengan lebih mudah, maka akan diberikan gambaran mengenai skripsi ini. Pembahasan dilakukan secara sistematis yang meliputi:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan. Dalam bab ini diuraikan latar belakang tentang *protean career attitude* yang memengaruhi *passion for work* dan *self-management* yang mana berdampak pada *proactive work behavior*.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan teori-teori serta telaah pustaka yang mendukung dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Pada bab ini juga dijelaskan kerangka penelitian, penelitian terdahulu serta hipotesis dari penelitian ini.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan jumlah populasi dan sampel yang diambil, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil yang menjelaskan pembahasan mengenai jawaban dari masalah penelitian yang lebih sederhana sehingga mudah dipahami oleh pembaca.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya dan anjuran yang diharapkan sehingga berguna bagi pihak yang mempunyai kepentingan penelitian.