

BAB V. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Proactive personality* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Melalui empat indikator yang diteliti yaitu mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih memberikan hasil bahwa *proactive personality* yang dimiliki karyawan BUMDesa di Kecamatan Sokaraja akan mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan. Semakin tinggi *proactive personality* maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. *Career calling* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh meskipun karyawan BUMDesa memiliki *career calling* pada diri mereka yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel yang tinggi, namun *career calling* tersebut tidak sampai dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.
3. *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Melalui empat indikator yang diteliti yaitu meningkatkan sumber daya pekerjaan yang tersedia, meningkatkan interaksi dengan orang-orang di sekitar tempat kerja, meningkatkan tuntutan yang ada dalam pekerjaan, dan mengurangi tuntutan yang menghambat kinerja telah memberikan hasil bahwa *job crafting* yang dilakukan karyawan akan

menunjang kinerja mereka. Semakin tinggi *job crafting* yang dilakukan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja yang mereka hasilkan.

4. *Proactive personality* berpengaruh positif terhadap *job crafting*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif postingan akan mendorong karyawan tersebut melakukan praktik *job crafting* dalam pekerjaan mereka.
5. *Career calling* berpengaruh positif terhadap *job crafting*. Hal ini mengidentifikasikan hasil bahwa karyawan yang merasakan adanya *career calling* dalam diri cenderung akan melakukan *job crafting*. Semakin tinggi *career calling* karyawan maka akan meningkatkan *job crafting* yang mereka lakukan.
6. *Job crafting* dapat memediasi pengaruh *proactive personality* terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *proactive personality* dalam diri mereka membuat mereka melakukan *job crafting* dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja mereka.
7. *Job crafting* dapat memediasi pengaruh *career calling* terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan *career calling* cenderung akan melakukan *job crafting* dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja mereka.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan sebagai bahan referensi yang dapat digunakan oleh pihak-pihak terkait, diantaranya:

1. Implikasi Praktis

- a. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pihak BUMDesa memberikan dukungan terutama dari sisi kebijakan yang mampu mewadahi sikap proaktif dengan mendengar ide dan saran dari karyawan. Hal tersebut menunjukkan dukungan positif BUMDesa terhadap ide, peluang, dan inisiatif yang dimiliki karyawan dengan mendorong semangat proaktif di antara karyawan.
- b. Dalam BUMDesa perlu adanya pemberian penghargaan atau pengakuan kepada karyawan yang aktif menunjukkan sikap proaktif mereka dalam pekerjaan guna meningkatkan motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus berkontribusi secara proaktif.
- c. Pihak BUMDesa harus dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam aktivitas sosial dan pekerjaan-pekerjaan yang berdampak positif bagi banyak orang agar dapat mempertahankan semangat *career calling*. Hal ini dijelaskan pada item tertinggi *career calling*.
- d. Pihak BUMDesa diharapkan lebih terbuka, tidak hanya menerapkan sistem top-down dalam managerial BUMDesa. BUMDesa dapat menerapkan budaya organisasi dan suasana kerja yang lebih terbuka, sehingga memberi ruang karyawan untuk

melakukan *job crafting* lebih banyak. Dengan memberikan tingkat otonomi kerja tertentu pada karyawan BUMDesa, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk menyusun pekerjaan mereka, yang akan meningkatkan kinerja mereka.

2. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai *proactive personality*, *career calling*, dan *job crafting* serta bagaimana variabel tersebut mempengaruhi kinerja. Penelitian menggunakan *Self Determination Theory* sebagai dasar teori, sehingga penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan dari *Self Determination Theory*. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan salah satunya bagi penelitian di masa depan.

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, tentunya terdapat berbagai keterbatasan penelitian, diantaranya:

1. Penelitian ini hanya menggunakan faktor intrinsik sebagai variabel independen dalam menganalisa dampaknya terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkombinasikan dengan variabel lain yang mungkin berasal dari faktor ekstrinsik

2. Penelitian ini dilakukan hanya pada wilayah Kecamatan Sokaraja sehingga penelitian ini mungkin tidak bisa menggambarkan keseluruhan karyawan BUMDesa yang cakupannya lebih luas. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan cakupan wilayah yang lebih luas lagi
3. Penelitian hanya berfokus pada BUMDesa, sehingga hasil penelitian mungkin berbeda jika pada sektor lain. Oleh karena itu penelitian dimasa depan dapat meneliti di sektor lain.

