

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Review Jurnal

Penelitian terdahulu dibawah ini bertujuan sebagai media referensi serta meminimalisir terjadinya kesamaan dalam penelitian. Dari tabel tinjauan pustaka dibawah ini, peneliti merangkum hasil-hasil dari penelitian terdahulu, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Penulis, Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Luca Tisu, Daria Lupşa, Delia Vîrgă, Andrei Rusu Tahun: 2019	Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• X1: Core self evaluation</li> <li>• X2: Proaktif personality</li> <li>• X3: PsyCap</li> <li>• Z: Keterikatan Kerja</li> <li>• Y: Kinerja Karyawan</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Core self evaluation, Proaktif personality, dan PsyCap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan kerja yang mampu memediasi hubungan tersebut. Metode yang digunakan adalah SEM. Objek penelitian yang digunakan adalah pegawai dari berbagai sektor termasuk sektor medis yang berlokasi di bagian barat Rumania.
<p>Persamaa: Variabel X2, Z, dan Y yang digunakan oleh Luca Tisu sama dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan: penelitian yang dilakukan oleh Luca Tisu menggunakan lebih banyak.</p>				

2	Xuehui Hu, Rong Zhao , Jing Gao , Jianzhen Li , Pei Yan , Xiaofei Yan , Shuai Shao , Jingkuan Su and Xiaokang Li Tahun: 2021	Relationship Between Proactive Personality and Job Performance of Chinese Nurses: The Mediating Role of Competency and Work Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• X: Kepribadian proaktif</li> <li>• Y: Kinerja Karyawan</li> <li>• Z: Kinerja Karyawan</li> </ul>	Analisis model persamaan struktural mengungkapkan bahwa keterikatan kerja secara parsial memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan prestasi kerja. Serialnya model dua mediator yang digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara proaktif kepribadian dan prestasi kerja melalui kompetensi dan keterlibatan kerja, di berurutan, didemonstrasikan. Objek penelitian yang digunakan adalah 246 perawat di china.
<p>Persamaan: variabel yang digunakan oleh Xuehui Hu dengan penelitian ini sama. Perbedaan: lokasi penelitian yang dilakukan oleh Xuehui Hu adalah China, berbeda dengan penelitian ini yang dilakukan di Indonesia.</p>				
3	Hira Salah ud di n Khan, Muhmmmad Salman Chughtai, Zhiqiang Ma, Mingxing Li dan Di He Tahun: 2024	Adaptive Leadership and Safety Citizenship Behaviors in Pakistan: The Roles of Readiness to Change, Psychosocial Safety Climate, and Proactive Personality	<ul style="list-style-type: none"> <li>• X1: Kepemimpinan Adaptif</li> <li>• X2: Kepribadian Proaktif</li> <li>• Z1: Kesiapan untuk Berubah</li> <li>• Z2: Iklim Keselamatan Psikososial</li> <li>• Y: Kinerja Karyawan</li> </ul>	Kepemimpinan adaptif dan kepribadian proaktif memiliki dampak positif signifikan padakerja karyawan. Kesiapan untuk berubah dan iklim keselamatan psikososial juga secara signifikan memediasi

				hubungan ini. Metode yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit umum di Pakistan
<p>Persamaan: Variabel X4, dan Y yang digunakan oleh Hira Salah ud din Khan sama dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.</p> <p>Perbedaan: pada penelitian Hira Salah ud din Khan menggunakan empat variabel independen dan satu dependen, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan 1 variabel independen, satu dependen dan satu variabel mediasi.</p>				
4	Tae-Yeol Kim, Alice H. Y. Hon, Deog-Ro Lee Tahun: 2022	Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• X1: Kepribadian Proaktif</li> <li>• Z1: Job Crafting</li> <li>• Z2: Keterlibatan Kerja</li> <li>• Y: Kinerja Pekerjaan</li> </ul>	Hasil menunjukkan bahwa Kepribadian proaktif memiliki efek positif signifikan pada kinerja pekerjaan, dimediasi oleh job crafting dan keterlibatan kerja. Metode penelitian yang digunakan SEM. Objek Penelitian yang digunakan adalah karyawan sektor kesehatan di Korea Selatan.
<p>Persamaan: Variabel X, Z2, dan Y yang digunakan oleh Tae-Yeol Kim sama dengan variabel Dependen yang digunakan dalam penelitian ini.</p> <p>Perbedaan: Tae-Yeol Kim menggunakan dua variabel mediasi, berbeda dengan penelitian ini yang hanya berfokus pada satu variabel mediasi.</p>				
5	Alvin Permana Emur, Handwita Mufidawati, Muhammad Futtuwah Andryadi, Elok Savitri Pusparini, Riani Rachmawati. Tahun: 2023	The Role of Psychological Capital on the Effect of High-Performance Work System and Proactive Personality on Job Performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• System kerja kinerja tinggi (X1)</li> <li>• kepribadian proaktif (X2)</li> <li>• psycholo</li> </ul>	Ditemukan bahwa Sistem kerja kinerja tinggi dan kepribadian proaktif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Selain itu temuan penelitian ini

			<p>gical capital (Z)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	<p>menunjukkan pengaruh kuatnya pengaruh kepribadian proaktif terhadap modal psikologis. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan mendistribusikan survei cross-sectional terhadap karyawan multi-sektor termasuk kesehatan di Jakarta.</p>
<p>Persamaan: Variabel X dan Y yang digunakan oleh Alvin Permana Emur sama dengan variabel X dan Y yang digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan: Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini dengan penelitian Alvin Permana Emur berbeda dengan penelitian ini.</p>				
6	Barbara Sypniewska, Małgorzata Baran, Monika Kłos Tahun: 2023	Work Engagement and Employee Satisfaction in the Practice of Sustainable Human Resource Management Based on the Study of Polish Employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>• X1: Employee Development</li> <li>• X2: Kepribadian Proaktif</li> <li>• Z: Keterikatan Kerja</li> <li>• Y1: Kepuasan Karyawan</li> <li>• Y2: Kinerja Karyawan</li> </ul>	<p>Studi ini menemukan bahwa meskipun kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan karyawan, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian proaktif saja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa faktor pendukung lainnya. Metode penelitian dalam studi ini</p>

				<p>menggunakan survei dan metode analisis kuantitatif untuk menilai hubungan antara variabel-variabel tersebut.</p> <p>Objek Penelitian adalah pegawai kesehatan di Polandia.</p>
<p>Persamaan: penelitian Barbara Sypniewska memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini sekaligus objek penelitian yang digunakanpun sama.</p> <p>Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Barbara Sypniewska memakai metode penelitian survei dan metode analisis kuantitatif untuk menilai hubungan antara variabel-variabel yang digunakan, sementara penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS.</p>				
7	<p>Stephen T.T. Teo, Tim Bentley, Diep Nguyen Tahun: 2019</p>	<p>Psychosocial Work Environment, Work Engagement, and Employee Commitment: A Moderated, Mediation Model</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• X1: <i>bullying</i> ditempat kerja</li> <li>• X2: Kepribadian Proaktif</li> <li>• Y: Kinerja Karyawan</li> <li>• Variabel Mediasi: Keterlibatan Kerja</li> <li>• Variabel Moderasi : Lingkungan Kerja Psikososial</li> </ul>	<p>Studi ini menemukan bahwa pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan tidak signifikan ketika dimediasi oleh keterlibatan kerja dan dimoderasi oleh lingkungan kerja psikososial. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan dampak kepribadian proaktif terhadap hasil kinerja. Penelitian ini menerapkan model mediasi moderasi dan menggunakan analisis statistik untuk menguji hubungan yang</p>

				diusulkan. Objek Penelitian ini adalah pekerja kesehatan, dengan fokus khusus pada pegawai di berbagai lingkungan kesehatan di US.
<p>Persamaan: beberapa variabel yang dilakukan dalam penelitian Stephen T.T. Teo sama dengan penelitian ini.</p> <p>Perbedaan: penelitian Stephen T.T. Teo menggunakan variabel moderasi, berbeda dengan penelitian ini yang tidak menggunakan variabel moderasi satupun.</p>				
8	Jeffrey Haynie, C. Brian Flynn, David Herda Tahun: 2020	Linking career adaptability to supervisor-rated task performance: a serial mediation model	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactive Personality (X)</li> <li>• Career Adaptability (Z1)</li> <li>• Work Engagement (Z2)</li> <li>• Performance (Y)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karir memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan keterikatan kerja, keterikatan kerja memediasi hubungan antara kemampuan beradaptasi karir dan kinerja tugas yang diawasi dan kemampuan beradaptasi karir dan keterikatan kerja secara berurutan memediasi hubungan tersebut antara kepribadian proaktif dan kinerja tugas yang dinilai supervisor. Sampel yang digunakan oleh dalam penelitian ini adalah 177 tenaga medis di Amerika Serikat

Persamaan: Variabel X, Z2, dan Y yang digunakan oleh Jeffrey Haynie sama dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.  
Perbedaan: Dalam penelitian Jeffrey Haynie menggunakan dua variabel mediasi, sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu mediasi.

## 2.2 LANDASAN TEORI

Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan kerja dapat dijelaskan melalui teori tuntutan pekerjaan-sumber daya (JD-R). Teori JD-R menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dibagi menjadi dua kategori utama yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, yang keduanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan melalui dua proses berbeda, seperti gangguan kesehatan dan proses motivasi (Bakker & Demerouti, 2014).

Kepribadian proaktif, yang merupakan salah satu sumber daya pribadi, dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan membantu mereka mengatasi tuntutan pekerjaan. Ketika karyawan dengan kepribadian proaktif lebih terlibat dalam pekerjaannya, keterikatan kerja mereka meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini karena karyawan proaktif cenderung lebih mampu menyesuaikan dan mengubah lingkungan kerja mereka untuk mengurangi stres dan meningkatkan motivasi. Dengan demikian, teori JD-R menunjukkan bahwa sumber daya pribadi seperti kepribadian proaktif tidak hanya dapat menahan dampak buruk dari tuntutan pekerjaan tetapi juga dapat memperkuat keterikatan kerja, yang secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari berbagai landasan teoritis, sehingga memberikan referensi penelitian yang berharga. Berikut adalah beberapa teori yang dimanfaatkan para peneliti:

### **2.2.1 Kinerja**

#### 2.2.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja mengacu pada hasil atau pencapaian yang dihasilkan dari proses spesifik yang dilakukan di seluruh organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dialokasikan. Lebih jauh lagi, ini mencakup puncak dari berbagai tindakan organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu (Tsauri, 2014). Untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi secara konsisten dengan cara yang efisien, manajemen kinerja dapat menargetkan kinerja organisasi, departemen, karyawan, atau prosedural dalam menghasilkan barang atau jasa, di antara domain lainnya. Peningkatan kinerja mewakili tujuan atau sasaran utama yang ingin dicapai oleh organisasi atau entitas pemerintah untuk mengoptimalkan operasi. Alferaih (2017) menyoroti bahwa kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, dimana efikasi atau inefisiensi karyawan dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dengan mempertimbangkan wawasan dari berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja menunjukkan upaya dan proses yang

dilakukan oleh karyawan atau organisasi untuk menghasilkan hasil yang berharga dalam mendukung tujuan tertentu.

#### 2.2.1.2 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Bateman & Crant (1993), faktor kepribadian proaktif yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

##### 1. Inisiatif Diri

Individu dengan kepribadian proaktif cenderung mengambil inisiatif untuk memulai tindakan tanpa menunggu instruksi. Mereka sering mencari cara untuk memperbaiki situasi atau proses di tempat kerja.

##### 2. Orientasi Masa Depan

Karyawan proaktif biasanya fokus pada tujuan jangka panjang dan bagaimana tindakan mereka saat ini dapat mempengaruhi masa depan. Mereka merencanakan dan mempersiapkan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut.

##### 3. Kemampuan Beradaptasi

Proaktifitas sering dikaitkan dengan kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap perubahan. Karyawan dengan sifat ini cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang dinamis.

#### 4. Motivasi Intrinsik

Karyawan dengan kepribadian proaktif sering memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Mereka terdorong oleh kepuasan pribadi dari pekerjaan yang mereka lakukan, bukan hanya oleh penghargaan eksternal.

#### 5. Pengaruh Positif pada Lingkungan Kerja

Proaktivitas dapat menciptakan dampak positif pada lingkungan kerja. Karyawan proaktif sering mempengaruhi rekan kerja mereka untuk juga berpartisipasi dalam perbaikan dan inovasi.

#### 6. Pengambilan Keputusan Cepat

Karyawan proaktif cenderung lebih cepat dalam membuat keputusan karena mereka biasanya sudah memikirkan berbagai skenario dan solusi.

#### 7. Kemampuan Menghadapi Masalah

Mereka sering lebih siap dan mampu menghadapi masalah karena telah mempersiapkan diri sebelumnya atau telah mengambil langkah-langkah pencegahan.

### 2.2.1.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan form khusus yang telah disiapkan rumah sakit berdasarkan peraturan Permenhan No.20 tahun 2019.

## **2.2.2 Kepribadian proaktif**

### 2.2.2.1 Definisi Kepribadian proaktif

Konsep kepribadian proaktif dikembangkan untuk mengukur disposisi pribadi menuju perilaku proaktif. Ini digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara kecenderungan orang terhadap hal tersebut mempengaruhi lingkungan mereka. Prototipe orang dengan kepribadian proaktif digambarkan sebagai relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan memiliki pengaruh besar dalam mengubah situasi lingkungan (Bateman & Crant, 1993). Keterampilan mereka adalah mengidentifikasi dan menggunakan peluang, untuk menunjukkan inisiatif dan bertahan sampai perubahan yang berarti tercapai (Bateman & Crant, 1993). Orang dengan kepribadian proaktif rendah cenderung sebaliknya. Mereka tidak mengidentifikasi peluang, tidak dapat menggunakannya untuk menyebabkan perubahan dan hanya berperilaku pasif dan reaktif kekuatan situasional. Mereka lebih memilih menerima dan menyesuaikan keadaan daripada mengubahnya (Crant, 1995).

Jadi penulis dapat menyimpulkan bahwa kepribadian proaktif adalah keterampilan atau perilaku seseorang yang memiliki kemampuan mengambil inisiatif, mampu membuat peluang, serta dapat bertahan dalam suatu tindakan yang dapat menciptakan perubahan.

#### 2.2.2.2 Faktor-Faktor kepribadian proaktif

Penelitian Bateman & Crant, (1993) menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian proaktif, antara lain:

- 1) Neuroticism ditunjukkan dengan munculnya ketidakstabilan emosional yang tidak sesuai dengan yang diharapkan;
- 2) Extraversion ditunjukkan dengan membutuhkan stimulasi, aktivitas, ketegasan, kuantitas, dan niat interaksi individu; dan
- 3) Openness atau intellect ditunjukkan dengan menjadi fleksibel dalam berpikir dan bertindak sesuai dengan kebutuhan.

#### 2.2.2.3 Pengukuran Kepribadian Proaktif

Pengukuran Kepribadian Proaktif Proaktif Personality Scale (PPS), yang terdiri dari sepuluh item pertanyaan yang masuk dalam empat dimensi, dikembangkan dalam penelitian Bateman & Crant, (1993) mencakup:

##### 1. Mengidentifikasi Peluang (Identifying Opportunities):

Individu dengan kepribadian proaktif cenderung lebih waspada terhadap peluang yang muncul di lingkungan mereka.

Mereka memiliki kemampuan untuk melihat potensi dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau inovasi. Alih-alih menunggu peluang datang, mereka secara aktif mencari cara-cara baru untuk mencapai tujuan dan membawa perubahan positif.

#### 2. Menunjukkan Inisiatif (Showing Initiative):

Dimensi ini mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bertindak tanpa harus diperintah atau didorong oleh orang lain. Individu yang proaktif tidak menunggu instruksi; mereka mengambil langkah-langkah awal untuk memulai proyek atau tugas baru. Inisiatif ini menunjukkan kemampuan mereka untuk bertindak secara mandiri dan proaktif dalam berbagai situasi.

#### 3. Mengambil Tindakan (Taking Action):

Setelah mengidentifikasi peluang dan menunjukkan inisiatif, dimensi ini menekankan pada tindakan konkret yang diambil untuk mencapai hasil. Individu yang proaktif tidak hanya berhenti pada perencanaan atau usulan; mereka mengambil langkah-langkah praktis untuk mewujudkan ide-ide mereka. Mereka cenderung tidak menunda dan segera bertindak untuk menciptakan perubahan.

#### 4. Gigih (Persistence):

Kepribadian proaktif juga ditandai dengan ketahanan dan kegigihan dalam menghadapi rintangan atau tantangan. Individu yang gigih tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Mereka terus berusaha sampai mencapai tujuan, meskipun mungkin menghadapi kesulitan di sepanjang jalan.

### **2.2.3 Keterikatan Kerja**

#### 2.2.3.1 Definisi Keterikatan Kerja

Ini jauh melampaui konsep loyalitas dasar; itu adalah gagasan untuk berkomitmen pada suatu organisasi. Karena kontribusi yang berbeda-beda dari organisasi, ini mewakili tingkat kepuasan pekerja tertinggi. Ini jelas menunjukkan tingkat kinerja kerja yang tinggi (KAMRAN et al., 2020). Keterikatan kerja, menurut Bakker et al., (2012), didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang memiliki sikap positif dan secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, dan dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan absorption. Penulis dapat mengambil kesimpulan dari definisi di atas bahwa keterikatan kerja adalah jenis keterikatan yang mengacu pada hubungan seorang karyawan dengan pekerjaannya.

#### 2.2.3.2 Faktor-Faktor Keterikatan kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja Bakker et al., (2012) menyatakan jika ada dua hal yang memengaruhi keterikatan kerja:

1. Sumber Daya Pekerjaan: Faktor-faktor psikologis, fisik, sosial, ataupun organisasi yang terkait dengan pekerjaan disebut sebagai sumber daya pekerjaan. Sumber daya ini memiliki potensi untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, mengurangi pengorbanan psikologis karyawan, dan memengaruhi pencapaian tujuan.
2. Sumber Daya Pribadi: Evaluasi diri yang positif tentang kekuatan mental seseorang dan perasaan mereka tentang kemampuan mereka untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungan mereka adalah contoh sumber daya pribadi.

#### 2.2.3.3 Pengukuran Keterikatan kerja

UWES-9, yang telah dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2006), memiliki tiga dimensi yang berguna untuk mengukur keterikatan kerja, sebagai berikut:

1. Vigour adalah energi dan daya tahan yang besar, kemampuan untuk tidak mudah menyerah, terus berusaha, dan kemampuan untuk menghadapi kesulitan. Skor dimensi yang tinggi menunjukkan energi, semangat, dan stamina saat bekerja.
2. Dedikasi: Merasa sangat terlibat dengan pekerjaan dan mengalami rasa antusiasme, kebermanaan, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
3. Absorption: Merasa senang dan bahagia saat bekerja, dan tetap fokus pada pekerjaan hingga waktu terasa cepat berlalu.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara kepribadian proaktif dengan Kinerja kerja**

Pekerja dengan kepribadian proaktif cenderung lebih termotivasi, banyak akal, dan proaktif dalam tanggung jawab pekerjaannya. Akibatnya, mereka sering kali mencapai tingkat kinerja kerja yang lebih unggul daripada rekan-rekan mereka yang kurang proaktif (Ning et al., 2018). Individu yang proaktif lebih cenderung menetapkan tujuan yang menantang dan bertahan dalam mencapainya, sehingga meningkatkan kinerja. Inisiatif diri mereka sejalan dengan penekanan teori pada pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik dan menantang untuk kinerja optimal (Fatmawati et al., 2020).

Karyawan yang proaktif cenderung melakukan lebih banyak. Hal ini menekankan efikasi diri, yang biasanya dimiliki oleh orang yang sangat proaktif. Keyakinan seseorang pada kemampuan mereka untuk mengelola situasi prospektif mendorong mereka untuk bertindak proaktif, yang dapat meningkatkan kinerja (Samo et al., 2023). Studi empiris telah lama menemukan korelasi positif antara kepribadian proaktif dan kinerja kerja. Seperti penelitian yang dikerjakan oleh Crant (1995) menemukan bahwa orang yang proaktif cenderung menerima penilaian kinerja yang lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa pendekatan yang berpikiran maju benar-benar akan menghasilkan hasil.

### **2.3.2 Hubungan antara kepribadian proaktif dengan keterikatan kerja**

Kepribadian proaktif, dapat dilihat dengan disposisi pribadi untuk mengambil inisiatif dan melakukan perubahan, telah dikaitkan secara positif dengan keterikatan kerja, suatu keadaan yang sepenuhnya terserap, berdedikasi, dan bersemangat dalam pekerjaan seseorang. Di bawah kaca mata Self-Determination Theory (SDT), hubungan ini dapat dipahami lebih dalam. SDT berpendapat bahwa memenuhi kebutuhan psikologis bawaan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sangat penting untuk motivasi dan kesejahteraan. Individu yang berkepribadian proaktif biasanya mencari peluang yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga menghasilkan keterikatan kerja yang lebih besar (Deci, 2000).

Interaksi diantara kepribadian proaktif dan keterikatan kerja, melalui mediasi kepuasan kebutuhan psikologis yang diusulkan oleh SDT, menggarisbawahi hubungan yang kompleks namun kuat. Keselarasan antara kepribadian proaktif dan tuntutan kerja ini difasilitasi oleh keterikatan kerja, dimana karyawan yang secara proaktif mengubah lingkungan kerjanya lebih mungkin mengalami tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi (ŞENER, 2019). Dengan demikian, individu dengan kepribadian proaktif dan sangat terlibat dalam pekerjaannya lebih mungkin menunjukkan tingkat kinerja kerja yang lebih tinggi (Fatmawati et al., 2020).

### **2.3.3 Hubungan antara keterikatan kerja dengan Kinerja kerja**

Dalam proses kesuksesan organisasi yang rumit, hubungan antara Keterikatan kerja dan kinerja karyawan muncul sebagai benang merah yang sangat penting. Ketika Keterikatan kerja bertindak sebagai penyumbang peran besar, memicu antusiasme yang mendorong karyawan untuk membenamkan diri secara mendalam dalam tugas-tugas mereka, hal ini sekaligus menjadi kekuatan sebuah organisasi, dengan energi tenaga kerja yang tidak hanya hadir namun juga sangat terhubung dengan pekerjaan mereka (Dass et al., 2021).

Karakteristik yang menentukan inti dari keterikatan kerja dan terkait erat dengan peningkatan kinerja karyawan, disebabkan oleh karyawan yang terlibat cenderung melebihi harapan, bukan karena mereka harus melakukannya, namun karena Keterikatan mereka menanamkan dalam diri mereka rasa memiliki tujuan dan kepuasan yang melampaui persyaratan dasar peran pekerjaan mereka (Almeida et al., 2016). Hal ini dapat mengarah ke siklus baik di mana tingkat Keterikatan yang tinggi menumbuhkan lingkungan yang matang untuk kinerja tinggi, yang pada gilirannya, menjadi umpan balik ke dalam lingkaran Keterikatan, menciptakan sinergi mandiri yang mendorong pertumbuhan individu dan organisasi (ŞENOL, 2022).

#### **2.3.4 Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja**

Ciri-ciri kepribadian memerankan peran penting dalam membentuk sikap dan kinerja individu di tempat kerja. Karyawan dengan kepribadian proaktif lebih cenderung mengambil inisiatif, mencari peluang untuk berkembang, dan menunjukkan motivasi dan antusiasme yang tinggi dalam pekerjaannya. Perilaku proaktif ini, pada gilirannya, mengarah pada tingkat Keterikatan kerja yang lebih tinggi (Wu et al., 2013). Keterikatan kerja ini, yang ditandai dengan hubungan psikologis yang kuat dan dedikasi terhadap pekerjaan, pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan positif diantara kepribadian proaktif dan kinerja dimediasi oleh Keterikatan kerja (Yang & Chau, 2016). Dengan berpartisipasi secara aktif dalam tugas-tugas mereka dan menunjukkan komitmen tingkat tinggi, karyawan dengan kepribadian proaktif lebih mungkin mengalami Keterikatan kerja. Keterikatan kerja ini, pada gilirannya, mengarah pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja secara keseluruhan. Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan dimediasi yang oleh keterikatan kerja (Altura et al., 2021).

#### **2.4 kerangka konsep**

Kualitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kerangka konsep kepribadian proaktif. Kemampuan untuk berinisiatif dan beradaptasi sangat penting dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Studi menunjukkan

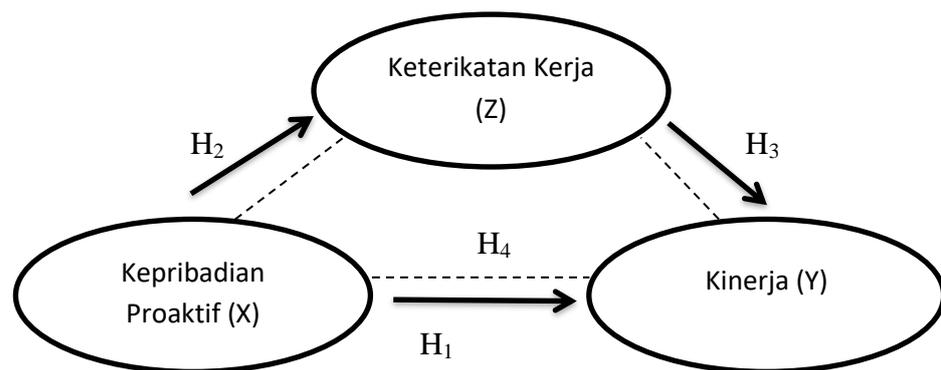
bahwa orang yang proaktif cenderung lebih termotivasi dan efektif dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja mereka dibandingkan dengan rekan kerja mereka yang kurang proaktif. Penelitian Wang et al., (2021) juga menemukan bahwa orang yang proaktif lebih cenderung menetapkan tujuan yang sulit dan bertahan untuk mencapainya.

Akibatnya, mereka lebih produktif di tempat kerja. Selain berdampak pada kinerja, kepribadian proaktif terkait erat dengan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi di tempat kerja. Individu proaktif lebih cenderung membuat lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan psikologis alami mereka untuk autonomi, kemampuan, dan koneksi. Mereka lebih terikat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka karena hal ini. Keterikatan kerja yang tinggi, pada gilirannya, memperkuat kinerja mereka, menciptakan lingkungan yang matang untuk kinerja tinggi dan produktivitas yang lebih baik.

Lebih lanjut, pengaruh positif kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh Keterikatan kerja. Individu dengan kepribadian proaktif cenderung menampilkan karakteristik seperti inisiatif, motivasi, dan antusiasme yang mendorong Keterikatan mereka dalam pekerjaan mereka. Keterikatan kerja ini kemudian menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja kerja, menciptakan siklus positif di mana tingkat Keterikatan yang tinggi mendukung kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya, memperkuat Keterikatan kerja. Ini menunjukkan bahwa pengembangan kepribadian

proaktif dan Keterikatan kerja merupakan strategi penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja dan keberhasilannya.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, penulis dapat menggambarkan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Dalam sub-bab ini, kita akan mengeksplorasi hipotesis yang dirumuskan sebagai dasar penelitian ini. Hipotesis-hipotesis ini merinci prediksi tentang sejauh mana variabel-variabel tersebut saling memengaruhi dan memberikan arah bagi pengujian empiris. Terdapat 4 hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1 diduga bahwa kepribadian proaktif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja,

H2 diduga bahwa kepribadian proaktif berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja,

H3 diduga bahwa keterikatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja,

H4 diduga bahwa keterikatan kerja mampu memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dengan kinerja.