KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA RELAWAN

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel untuk Memenuhi Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)

Disusun oleh:

Albert Sugara

J01216005

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Kepribadian Proaktif dan *Work Engagement* pada Relawan" merupakan karya asli hasil penelitian yang di ajukan untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan agar memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ataupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Surabaya, 06 September 2020

Albert Sugara

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN *WORK ENGAGEMENT*

PADA RELAWAN

Oleh :

Albert Sugara

J01216005

Telah disetujui untuk diajukan pada Ujian Skripsi

Surabaya, Mei 2020

Dosen pembimbing

Lucky Abrorry, M.Psi

NIP 197910012006041005

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA RELAWAN

Yang disusun oleh:

Albert Sugara

J01216005

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 24 Juni 2020

Mengetahui,

Dr. dr. H. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji,

Penguji I

Lucky Abrory, M.Psi.
NIP. 197910012006041005

Penguji II

Dra. Siti Azizah Rahayu, M.Si
NIP. 195510071986032001

Penguji III

Dr. H. Jainudin, M.Si
NIP. 196205081991031002

Penguji IV

Dr. Lufiana Harnany Utami, S.Pd., M.Si
NIP. 197602272009122001

PERSETUJUAN PUBLIKASI

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Albert Sugara
NIM : J01216005
Fakultas/Jurusan : Fakultas Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : albertsugara17@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Kepribadian Proaktif dan *Work Engagement* pada Relawan

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 06 September 2020

Penulis

(ALBERT SUGARA)
nama terang dan tanda tangan

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dan *work engagement* pada relawan SRPB JATIM. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dan skala *Proactive Personality Scale* (PPS). Subjek dalam penelitian ini berjumlah 112 orang dari total populasi 225 orang anggota SRPB JATIM melalui teknik *purposive sampling*. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji *product moment* dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian proaktif dan *work engagement* dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 < 0,05 dan nilai korelasi sebesar 0,203. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima yang artinya terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dan *work engagement* pada relawan SRPB JATIM. Berarti, semakin tinggi kwpeibadian proaktif pada relawan SRPB JATIM, maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dirasakan.

Kata Kunci : kepribadian proaktif, *work engagement*, relawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The aims of this research is to know the relationship between proactive personality and work engagement on SRPB JATIM volunteers. This research is a type of correlational quantitative research. Data collecting tools in this research used The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and Proactive Personality Scale (PPS). The subject in this research numbered 112 people out of the total population of 225 members of JATIM SRPB through purposive sampling technique. Hypothesis testing in this study uses the product moment test with the help of SPSS. The result of this study indicate that there is a relationship between proactive personality and work engagement with significant value of 0.032 <0.05 and a correlation value of 0.203. Thus hypothesis in this research were accepted that meant there was a positive relationship between proactive personality and work engagement among East Java SRPB volunteers. Mmeans, the higher the proactive personality of East Java SRPB volunteers, the higher the work engagement recommended.

Keywords: proactive personality, work engagement, volunteers

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
KATA PENGANTAR iii
INTISARI v
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR LAMPIRAN ix
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Keaslian Penelitian 8
D. Tujuan Penelitian 9
E. Manfaat Penelitian 10
F. Sistematika Penelitian 10
BAB II KAJIAN PUSTAKA 12
A. *Work Engagement* 12
1. Definisi *Work Engagement* 12
2. Dimensi *Work Engagement* 15
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* 18
B. Kepribadian Proaktif 20
1. Definisi Kepribadian Proaktif 20
2. Indikator Kepribadian Proaktif 21
C. Relawan 22
1. Definisi Relawan 22
D. Organisasi Non-profit 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Hubungan antara kepribadian proaktif dan *work engagement* 24
F. Kerangka Teoritik 26
G. Hipotesis 29
BAB III METODE PENELITIAN 30
A. Rancangan Penelitian 30
B. Identifikasi Variabel 30
C. Definisi Operasional Penelitian 31
1. Kepribadian Proaktif 31
2. *Work Engagement* 32
D. Populasi, Sampel, Teknik Sampling 33
E. Instumen Penelitian 34
1. Alat Ukur Kepribadian Proaktif dan *Work Engagement* 35
2. Validitas dan Reliabilitas 37
F. Analisis Data 44
1. Uji Prasyarat 44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 46
A. Hasil Penelitian 46
1. Persiapan dan pelaksanaan penelitian 46
2. Deskripsi Hasil Penelitian 48
B. Pengujian Hipotesis 60
C. Pembahasan 63
BAB V PENUTUP 74
A. Kesimpulan 74
B. Saran 74
DAFTAR PUSTAKA 76

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skor Skala Likert kepribadian proaktif dan work engagement.....36
Tabel 2 Blue Print Skala Penelitian Work Engagemen 37
Tabel 3 Blue print instrumen kepribadian proaktif.....38
Tabel 4 Hasil Skala Kepribadian Proaktif Pasca Uji Pakai.....39
Tabel 5 Blue Print Instrumen Kepribadian Proaktif Pasca Uji Pakai 40
Tabel 6 Hasil Skala Work Engagement Pasca Uji Pakai.....41
Tabel 7 Blue Print Skala Work Engagement Pasca Uji Pakai 42
Tabel 8 Reliabilitas Skala.....43
Tabel 9 Sebaran Usia Subjek 48
Tabel 10 Sebaran Jenis Kelamin Subjek.....50
Tabel 11 Sebaran Jenis Kelamin Subjek.....52
Tabel 12 Deskripsi Data Statistik Variabel.....55
Tabel 13 Rumus Norma Stanfive.....56
Tabel 14 Kategori Work Enggemet dan Kepribadian Proaktif.....57
Tabel 15 Uji Normalitas.....59
Tabel 16 Hasil Uji Linieritas.....60
Tabel 17 Hasil Uji Hipotesis.....61
Tabel 18 Interpretasi Koefisien Korelasi 62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian 81
Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian 82
Lampiran 3 Kuisioner 83
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas 87
Lampiran 5 Analisa data 89
Lampiran 6 Uji Normalias, Uji Linieritas dan Uji Hipotesis 95
Lampiran 7 Tabulasi Data 97

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi akan berkembang dan terus bertahan tak lepas dari sumbangsih sumber daya manusianya. Faktor sumber daya manusia sangat penting karena berperan sebagai penggerak organisasi untuk mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasinya (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008). Maka dari itu, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang secara psikologis terhubung atau terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan dalam dunia kerja sering disebut dengan istilah *work engagement.* Keterikatan kerja menjadi wujud kesetiaan anggota pada organisasi dengan melibatkan diri secara fisik, psikologis, antusiasme dan konsentrasi penuh dalam bekerja. Individu yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan terus bekerja di perusahaan, memiliki motivasi kerja tinggi dan berusaha mencapai tujuan yang menantang dengan baik serta berkomitmen untuk merealisasikan tujuan organisasi (Sofyanty, 2018).

Mengutip berita kabar sumatera (http://www.sumatera.bisnis.com/) pada 3 april 2018, mengatakan keterikatan karyawan terhadap tempatnya bekerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan iklim bisnis. Robby Susatyo sebagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komisioner *Blessing White* menjelaskan faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan didalam satu perusahaan yaitu kompensasi, kesempatan pengembangan diri, hingga suasana kerja yang egaliter. Keterikatan kerja juga menentukan seberapa lama karyawan bertahan untuk bekerja dalam perusahaan. Ada karyawan yang puas dengan perusahaan namun tidak terikat sehingga tidak ada kontribusi, ada juga yang berkontribusi tetapi tidak puas dengan pekerjaannya sehingga menunggu waktu untuk pindah.

Pentingnya *work engagement* pada sumber daya manusia tidak hanya dibutuhkan pada organisasi profit saja, organisasi non-profit juga memerlukan sumber daya manusia yang terikat / *engaged* dengan pekerjaannya, sehingga program yang direncanakan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Organisasi non-profit dibentuk bukan untuk tujuan meraup keuntungan. Organisasi non-profit dibentuk dengan tujuan untuk mengatasi isu-isu penting yang terjadi didalam masyarakat. Tak hanya itu, terbentuknya organisasi non-profit sebagai bentuk perubahan sosial yang mengarah pada kegiatan positif yang berguna mendukung isu-isu tertentu. Beberapa contoh kegiatan organisasi non-profit diantaranya bergerak dalam bidang pendidikan, *charity*, literasi, keagamaan, ilmiah, keamanan publik, pembinaan, dan pencegahan kekerasan anak maupun binatang. Keberhasilan organisasi non-profit dalam menjalankan programnya tak lepas dari dedikasi sumber daya manusianya yang memberikan usaha dan ide-ide yang bermanfaat. Berbagai tugas dan dukungan yang dikeluarkan memberikan dampak positif bagi organisasi non-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

profit untuk mencapai tujuannya. Sumber dana organisasi non-profit sangat bergantung pada donatur guna menjalankan kegiatannya. Untuk itu, organisasi non-profit harus mampu mengelola secara efeisien dalam penggunaan dana maupun pengeluarannya. (Myers, 2014).

Anggota organisasi non-profit juga harus memiliki rasa keterikatan kerja untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Keterikatan kerja yang dimaksud adalah *work engagement. Work engagement* yang diungkapkan oleh Schaufeli, dkk (2002) merupakan kondisi pikiran yang positif yang berkaitan dengan pemenuhan kerja dengan karakteristik sebagai berikut: *vigor, dedication,* dan *absorption. Vigor* merupakan keadaan diri yang ditandai dengan energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* merupakan sikap untuk terlibat secara mendalam pada pekerjaan, antusias dan bangga pada pekerjaan. *Absorption* adalah suatu bentuk konsentrasi penuh dan nyaman pada pekerjaan, merasa senang dan mengalir hingga tidak terasa waktu berlalu begitu lama.

Sumberdaya manusia yang berperan penting bagi organisasi non-profit yaitu relawan (Eisner, dkk, 2009). Relawan merupakan orang-orang yang memilih untuk memberikan bantuan secara sukarela, berupa pelayanan maupun jasa tanpa mendapatkan kompensasi berupa uang, namun mendapatkan pengalaman yang berharga ketika bergabung dengan organisasi (Vecina, dkk, 2012). Hampir setiap tahun relawan pada organisasi non-profit

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghilang. Pada 2006 terdapat 61,2 juta orang memutuskan menjadi relawan, namun setahun setelahnya terdapat sebanyak 21,7 juta atau lebih dari sepertiga yang memilih tidak melanjutkan menjadi relawan (Eisner, dkk, 2009). Hasil survei oleh U.S Bureau of Labor Statistics (2014) menunjukkan penurunan jumlah relawan di Amerika Serikat, pada tahun 2013 rata-rata jumlah relawan sebesar 25.4%, angka tersebut turun dari tahun 2012 sebesar 26.5%.

Paparan data diatas menujukkan bahwa *turnover* mengalami peningkatan. Masalah itu terjadi adanya masalah pada sikap kerja relawan yaitu *work engagement*. Adanya *turnover* membuat organisasi non-profit harus memenuhi kebutuhan akan tenaga relawan guna melaksanakan programnya. Namun, biaya dan waktu yang diperlukan untuk merekrut, menyeleksi dan melatih relawan menjadi perhatian serius bagi organisasi non-profit (Scherer, Allen, & Harp, 2015). Ketika relawan merasa terikat / *engged* dengan pekerjaannya maka akan mengurangi tingkat *turnover* (Alfes, dkk, 2013). Permasalahan *turnover* pada relawan organisasi non-profit yang telah dijelaskan diatas menunjukkan indikasi *work engagement* yang rendah pada relawan.

BPBD atau Badan Penanggulangan Bencana daerah betugas untuk pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi serta rekonstruksi secara adil dan setara. Dalam melaksanakan tugasnya BPBD dibantu oleh relawan dari berbagai macam organisasi maupun komunitas. Maka dari itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kehadiran dari SRPB atau Sekretatiat Relawan Penanggulangan Bencana sangat dibutuhkuan guna menampung bermacam-macam organisasi untuk memudahkan koordinasi dan lancarnya kegiatan penanggulangan bencana. SRPB jatim terbentuk sejak 2017 pada kongres I di Malang, di inisiasi oleh para relawan dalam kegiatan penanggulangan bencana di palu donggala, mereka merasa perlu adanya wadah untuk para relawan dengan organisasi yang berbeda beda di Jawa Timur khususnya untuk mempermudah koordinasi dan mobilitas bersama.

Peneliti melakukan pengambilan data awal pada 16 januari 2020 dengan metode wawancara singkat pada koordinator SRPB JATIM. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa anggota SRPB JATIM mengalami kenaikan jumlah pada sekitar tahun 2017-2018, namun pada pertengahan tahun 2019 mulai adanya penurunan jumlah anggota dikarenakan berbagai hal, salah satunya yaitu semangat dan dedikasi yang kurang.

> "anggota kita itu kan belum terdata keseluruhan secara pasti, karena ada dari berbagai komunitas. Setiap ada bencana ya mereka datang dengan sendirinya tanpa ada paksaan dari kami selaku koordinator, dan mereka ini tidak di gaji, dan mungkin selain kurangnya semangat ini mereka juga ada pekerjaan utama, ada yg dosen, karyawan kantor, pengusaha, dan lain sebagainya. (Koordinator SRPB JATIM)"
>
> "dan biasanya kalau di SRPB ini para anggotanya sering buat acara per komunitas, kayak komunitas trail gitu sering buat acara d daerah pacet, malang, sambil touring mereka juga bagi-bagi sembako, dan oh ya di SRPB juga kalau menghadapi bencana, komunitas yang paling dekat daerahnya dengan kejadian itu, biasanya komunitas itu yang meluncur dulu. Nah yang saya khawatirkan adalah terjadi gesekan antar komunitas yang tergabung di SRPB dengan yang belum

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> tergabung, serta para anggota ini juga memikirkan eksistensi komunitas masing-masing" (Koordinator SRPB)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *work engagement.* Menurut Schaufeli dan Bekker (2004) faktor yang mempengaruhi *work engagement* ialah *job-demands* dan *job-resources.* Sedangkan menurut Langelaan dkk. (2006) kepribadian juga mempengaruhi *work engagement*. Kepribadian merupakan ciri khusus yang berperan penting terhadap *engagement* dalam kegitan sukarela (Kossowska & Laguna, 2018). Salah satu model kepribadian adalah *proactive personality* atau bisa disebut kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif merupakan kecenderungan individu untuk tidak terkekang pada situasi dan dapat mempengaruhi perubahan lingkungan (Bateman & Crant, 1993).

Bateman & Crant (1993) menjelaskan kepribadian proaktif ialah sikap yang relatif individu yang cenderung stabil tanpa terkekang oleh situasi dan dapat mempengaruhi perubahan dalam lingkungan sekitarnya. Menurut (Wang dkk., 2017) Kepribadian proaktif merupakan faktor perbedaan individu yang kecenderungan berperilaku proaktif untuk merubah situasi menjadi positif. Sedangkan menurut (Joo & Ready, 2012) kepribadian proaktif adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah dengan kemampuan situasional dan mempengaruhi perubahan dalam lingkungannya. Kepribadian proaktif merujuk pada kecenderungan perilaku bertindak dan bertahan untuk mempengaruhi lingkungan pada tempat kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Individu yang memiliki kepribadian proaktif tinggi akan berusaha memperbaiki situasi, mengidentifikasi peluang, dan bertindak dengan inisiatif, serta dapat bertahan hingga terjadi perubahan yang bermakna (Zhang dkk., 2012).

Karakteristik individu dengan kepribadian proaktif dapat mendorong seseorang untuk lebih mengembangkan diri dibandingkan yang lain. Karyawan yang terikat / *engaged* akan berperan lebih pada pekerjaan, menginisiasi dan mengembangkan perubahan (Macey & Schneir dalam Albrecht, 2010). Karyawan yang proaktif cenderung mencapai hasil kerja positif melalui *work engagement* mereka yang meningkat, dibandingkan dengan jumlah karyawan mereka yang kurang proaktif (Schaufeli, Salanova, Roma & Bakker, 2002)

Penelitian terdahulu yang dilakukan Rizkiani & Sawitri tentang Kepribadian Proaktif dan Keterikatan Kerja pada karyawan PT. PLN di jawa tengah menyatakan bahwa kepribadian proaktif memberikan sumbangsih efektif 79% terhadap keterikatan kerja. Penelitian yang dilakukan Bakker et al., (2012) menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada subjek yang diteliti, pada penelitian Riskiani dan Sawitri (2015) subjek berupa karyawan yang mendapat kompensasi berupa gaji atau uang, dan pada penelitian Salsabila (2019) subjek juga berupa karyawan paguyuban batik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang menerima gaji berupa uang. Sedangkan pada penelitian kali ini, peneliti ingin meneliti tentang "Kepribadian Proaktif dan *Work Engagement* Pada Relawan" yang mana subjek yang diambil adalah relawan pada Sekretariat Relawan Penanggulangn Bencana (SRPB) Jawa Timur yang tidak menerima kompensasi berupa uang. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian kuantitatif yang berjudul "Kepribadian Proaktif Dan *Work Engagement* Pada Relawan"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah "Apakah terdapat hubungan antara Kepribadian Proaktif dengan *work engagement* Pada Relawan?"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Keaslian Penelitian

Sebagian penelitian mengenai *work engagement* sudah banyak dilakukan dari berbagai perspektif, diantaranya dalam segi organisasi, industri, sosial, kesehatan maupun agama. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyanty (2018) mengkaji tentang pengaruh kontrak psikologis dan *psychological well being* terhadap keterikatan kerja dan didapatkan hasil kontrak psikologis dan *psychological well being* berdampak signifikan pada *work engagement.*

Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Indrianti dan Hadi (2012) tentang hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa menur surabaya didapati bahwa tidak ada korelasi antara modal psikologis dengan keterikatan kerja.

Riskiani dan Sawitri (2015) meneliti tentang kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada kayawan PT PLN (persero) distribusi jawa tengah dan daerah istimewa yogyakarta dengan hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan keterikatan kerja ($r=0,89$; $p<0,001$), yang berarti bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi keterikatan kerjanya.

Hasil penelitian Permatasari dan Suhariadi (2019) tentang *leader-member exchange affects work engagement: the role of psychological well-being meditadion.* Diketahui bahwa seluruh variabel memiliki hubungan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

positif dan *psychological well-being* memberikan efek mediasi pada pengaruh *leader-member exchange* terhadap *work engagement.*

Prabawati (2017) melakukan penelitian tentang *meaningful work* dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi pada relawan. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara individual dan simultan *meaning ful work* dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi sebesar 48.8%.

Penelitian Vecina, dkk, (2012) mengenai *volunteer enggement: does engagement predict the degree of satisfacation among new volunteers and the commitment of those who have been active longer?*. Menunjukkan *work engagement* secara signifikan menjelaskan tentang kepuasan dan komitmen organisasi. Kepuasan relawan membuat relawan yang baru bergabung berniat untuk tetap bergabung dengan organisasi. Sementara komitmen organisasi menjelaskan dasar yang kuat bagi relawan veteran untuk tetap bersama organisasi.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diajukan oleh peneliti maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepribadian proaktif dan *work engagement* pada relawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih keilmuan pada bidan psikologi industri dan organisasi mengenai kepribadian proaktif dan *work engagement* pada relawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi dalam kajian mengenai kepribadian proaktif dan *work engagement* yang saat ini sedang diteliti.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada psikolog, relawan maupun penggerak sosial untuk membantu menumbuhkan kepribadian proaktif pada relawan khususnya guna mendukung segala kegiatan organisasinya. Untuk peneliti selajutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian dengan pembahasan sejenis mengenai kepribadian proaktif dan *work engagement*

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pada penelitian ini ditulis berdasarkan tujuan untuk memperjelas setiap isi sehingga terhindar dari tumpang tindihnya antara bab dan pembahasannya. Secara umum penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang berisi penjelasan dari masing-masing bab sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada bab I, menjelaskan mengenai uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dalam penelitian.

Pada bab II, menjelaskan kajian dari bermacam teori dan referensi yang menjadi dasar atau landasan untuk mendukung penelitian, teori yang dibahas mengenai kepribadian proaktif dan *work engagement* yang meliputi : pengertian, aspek-aspek dan faktor-faktor yang mempengaruhi.

Pada bab III berisikan rancangan penelitian, identivikasi variabel, dafinisi operasional, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisa data.

Pada bab IV, berisi tentang pembahasan dari hasil olah data berupa deskripsi hasil penelitian dengan pembahasan berdasarkan data demografi subjek secara mendalam.

Pada bab V, merupakan bab terakhir dan bab penutup dari seluruh pembahasan dari bab I hingga bab IV yang telah dilakukan peneliti, bab ini berisikan kesimpulan dan saran untuk peneliti selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Work Engagement*

1. Definisi *Work Engagement*

Kahn (1990) orang pertama yang mengemukakan teori tentang *engagement.* Kahn menyebutkan bahwa karyawan yang *engaged* akan secara kognitif, fisik dan emosional terhubung pada pekerjaan yang dilakukannya. *Engagement* bermakna memfokuskan segala bentuk energi yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi (Macey, dkk., 2009). Karyawan yang terikat (*engaged)* akan lebih menunjukkan kesungguhan kerjanya melalui peningkatan usaha daripada karyawan yang tidak terikat (dis*engaged) (*Bakker, 2011).

Ada beberapa pengertian tentang *engagement*, salah satunya dikemukakan oleh Schaufeli dkk. (2002) keterikatan kerja atau *work engagement* adalah kondisi pikiran yang positif yang berkaitan dengan pemenuhan kerja dengan karakteristik sebagai berikut: *vigor, dedication,* dan *absorption. Vigor* merupakan keadaan diri yang ditandai dengan energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* merupakan sikap untuk terlibat secara mendalam pada pekerjaan, antusias dan bangga pada pekerjaan. *Absorption*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah suatu bentuk konsentrasi penuh dan nyaman pada pekerjaan, merasa senang dan mengalir hingga tidak terasa waktu berlalu begitu lama.

Bakker dkk. (2008) mendefinisikan *work engagement* sebagai hal yang positif, terpenuhi, motivasi afektif dalam pekerjaan berhubungan dengan kesejahteraan dan sebagai antitesis dari *burnout.* Karyawan yang terikat (*engaged*) memiliki energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaannya. Bakker & Leiter (2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* sebagi konsep motivasi. Saat terikat (*engaged*), karyawan yang merasa terpacu akan berusaha untuk mencapai tujuannya. *Work engagement* merepresentasikan energi pribadi pada karyawan kedalam pekerjaannya. Karyawan yang terikat (*engaged)* tidak hanya memiliki peran untuk menjadi enrgik, tapi juga akan antusias menerapkan energinya untuk dicurahkan dalam pekerjaannya. Selain itu, *work engagement* merepresentasikan keterlibatan yang begitu sering dengan pekerjaannya. Karyawan yang terikat (*engaged)* akan menyatu dengan pekerjaannya dan tidak merasakan bahwa waktu sudah berlalu begitu lama.

Bakker (2011) mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan konspp yang berbeda dari *job satisfaction. Work engagement* tersusun atas kombinasi antara kebanggaan yang tinggi terhadap pekerjaan (dedikasi) dengan tingginya aktivitas dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

beekerja yang ditandai dengan *vigor* (semangat) dan absorpsi. Sedangkan *job satisfaction* merupakan suatu bentuk kesejahteraan (*wellbeing)* karyawan. *Work engagement* juga berbeda konsep dengan *flow,* karena *flow* menekankan pada pengalaman puncak yang berlangsung satu jam atau bahkan kurang. Sementara *work engagement* putaran (*episode)* kinerjanya lebih lama dari itu. Komitmen organisasi juga konsep yang berbeda dari *work engagement,* Meyer dkk, (2002) menerangkan komitmen organisasi adalah identifikasi yang kuat antara individu dengan organisasinya sehingga menyebabkan individu berkeinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sedangkan *work engagement* merupakan kondisi fikiran yang positif terkait dengan tugas-tugas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Dari beberapa pengertian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *work engagement* adalah individu/karyawan yang secara emosional berhubungan dengan pekerjaan mereka dan terlibat secara kognitif, fisik maupun psikis serta dapat membangun hubungan kerja dengan rekan kerjanya, dan merupakan kondisi atau sikap yang dapat menguntungkan individu maupun organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli dkk. (2002) mengungkapkan ada tiga dimensi dari *work engagement*, antara lain:

a) *Vigor*

Vigor merupakan keadaan diri yang ditandai dengan energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja kemauan untuk terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan.

b) *Dedication*

Dedication merupakan sikap atau suatu tindakan pengorbanan untuk terlibat secara mendalam pada pekerjaan, antusias, dan bangga pada pekerjaan demi terwujudnya keberhasilan dengan tujuan yang mulia.

c) *Absorption*

Absorption merupakan suatu bentuk konsentrasi penuh dan fokus serta nyaman pada pekerjaan, merasa senang hingga tidak terasa waktu suda berlalu begitu lama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Beberapa komponen untuk mengukur *work engagement* menurut Luthan (2006) sebagai berikut :

1. Aktif berpatisipasi dalam pekerjaan

   Partisipasi aktif dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekrjaannya. Aktif berpartisipasi merupakan atensi sesorang terhadapt sesuatu dan rela melunagkan waktunya demi itu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa tingkat individu untuk perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

2. Memprioritaskan pekerjaan

   Menunjukkan pekerjaan sebagai halyang utama pada inidvidu dapat mewakili tingkat keterlibatan dalam pekerjaannya. Apabila individu merasa pekerjaan adalah hal yang utama maka mereka akan mengusahakan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diprioritaskan.

3. Pekerjaan penting bagi harga diri

   Keterlibatan individu dapat terlihat dari sikapnya dalam fikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang individu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menganggap pekerjaanya penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan paduan dari penghormatan diri dan percaya diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa sesuai dengan kehidupan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah dalam kehidupannya. Harga diri adalah rasa tidak suka dan suka terhadap dirinya. Apabila pekerjaannya dirasa berarti dan sangat berharga baik secara psikologis maupun materi maka pekerjaan dinggap salah satu bagian dari harga dirinya dan pekerjaan akan dilaksanakan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai, dan individu tersebut merasa bahwa pekerjaannya penting bagi harga diri mereka.

Menurut Lockwood (2007), *work engagemnt* memiliki tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, diantaranya :

1. Membicarakan dan membahas hal-hal yang positif dalam organisasi pada rekannya serta merekomendasikan organisasi tersebut pada karyawan atau orang lain (pelanggan potensial).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Mempunyai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi dengan usaha yang sungguh-sungguh, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di organisasi lain.\
3. Memberikan usaha yang kuat dan menunjukkan perilaku yang gigih untuk terlibat berkontribusi dalam kesuksesan organisasinya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah :

a) Job Demands

Job demands atau tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, psikologis maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikologis yang berubungan dan berkelanjutan dengan biaya psikologis maupun fisiologis tertentu. Tingginya tuntutan pekerjaan dapat memicu terjadinya stres pada karyawan, karena tuntutan-tuntutan tersebut membutuhan usaha-usaha yang tinggi. Selain itu tingginya tuntutan pekerjaan dapat jugaa menimbulkan respon negtif berupa kecemasan, depresi, maupun kelelahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Job Resources

Job resources adalah sumber daya pekerjaan yang berdasar pada aspek psikologis, sosial, fisik atau organisasi dari pekerjaan, yang mana dapat mengurangi tingkat tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun psikologis yang terkait, sebagai aspek fungsional yang dapat menyokong guna mencapai tujuan pekerjaan, dan merangsang pertumbuhan, pengembangan dan pembelajaran pada individu. Maka dari itu, *job resources* tidak hanya digunakan untuk mereduksi tuntutan pekerjaan, tapi jugaa penting untuk individu itu sendiri.

Selain dua faktor diatas, menurut Langelaan dkk. (2006) kepribadian juga mempengaruhi *work engagement*. Kepribadian merupakan ciri khusus yang berperan penting terhadap *engagement* dalam kegitan sukarela (Kossowska & Laguna, 2018). Salah satu model kepribadian adalah *proactive personality* atau bisa disebut kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif merupakan kecenderungan individu untuk tidak terkekang pada situasi dan dapat mempengaruhi perubahan lingkungan (Bateman & Crant, 1993).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Kepribadian Proaktif

1. Definisi Kepribadian Proaktif

Bateman & Crant (1993) menjelaskan kepribadian proaktif ialah kecenderungan yang relatif stabil pada individu untuk tidak terkekang oleh situasi dan mempengaruhi perubahan dalam lingkungan. Sedangkan menurut (Wang dkk., 2017) Kepribadian proaktif merupakan faktor perbedaan individu yang kecenderungan berperilaku proaktif untuk merubah situasi menjadi positif. Joo & Ready (2012) juga menjelaskan bahwa kepribadian proaktif adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah dengan kemampuan situasional dan mempengaruhi perubahan dalam lingkungannya. Kepribadian proaktif merujuk pada kecenderungan perilaku bertindak dan bertahan untuk mempengaruhi lingkungan pada tempat kerja. Individu yang memiliki kepribadian proaktif tinggi akan berusaha memperbaiki situasi, mengidentifikasi peluang, dan bertindak dengan inisiatif, serta dapat bertahan hingga terjadi perubahan yang bermakna (Zhang dkk., 2012)

Dari beberapa pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepribadian proaktif merupakan sikap percaya yang dimiliki oleh individu untuk dapat menyelesaikan permasalahan dengan kekuataan situasional dengan mengidentifikasi peluang untuk mengubah kondisi pada tempat kerja dengan dorongan perubahan pada lingkungan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Indikator Kepribadian Proaktif

Bateman & Crant, 1993 mengungkapkan indikator kerpibadian proaktif meliputi:

a) Kemampuan Mengidentifikasi Peluang

Setiap individu memiliki kemampuan untuk mengenali dan mengidentifikasi peluang lebih dulu dari pada orang lain.

b) Menunjukkan Inisiatif

Individu memiliki kecenderungan memunculkan ide dan gagasan yang terbaik menurutnya dalam kondisi apapun.

c) Mengambil Tindakan

Individu memiliki kemampuan untuk mewujudkan gagasan atau idenya agar menjadi nyata dan memiliki kemampuan untuk merubah lingkungannya.

d) Gigih

Individu memiliki kecenderungan untuk tetap fokus meyakini dan mempertahankan gagasannya sehingga mencapai perubahan yang bermakna walaupun banyak rintangan yang harus dihadapi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Relawan

1. Definisi Relawan

Menurut Vecina dkk. (2012) mengemukakan bahwa relawan adalah orang-orang yang memilih untuk memberikan bantuan tanpa paksaan berupa pelayanan maupun jasa tanpa menerima imbalan berupa uang, namun relawan akan mendapatkan pengalaman yang berharga ketika bergabung dengan orgnisasinya. Relawan juga secara sukarela memberikan usahanya, waktunya, dan terkadang hingga materi untuk organisasi yang diikutinya. Adanya relawan memberikan dampak positif bagi organisasi non-profit karena relawan dapat membantu dalam hal pelayanan, memberikan pelatihan, mengembangkan program, dan merencanakan strategi.

Beberapa keuntungan yang didapat relawan ketika bergabung dengan organisasi non-profit adalah dapat meningkatkan kemampuan atau kemahiran dan pengembangan keterampilan (Booth, Park, & Glomb, 2009), dan dapat juga meningkatkan kesehatan mental maupun fisik serta *well being* (Ayalon, 2008; Pillemer, dkk., 2010). Relawan yang bergabung dengan organisasi non-profit dalam jangka waktu yang lama menunjukkan bahwa relawan merasa nyaman dan senang dengan pekerjaannya, organisasi non-profit dapat memiliki program yang stabil dan menghemat sumber daya dalam perekrutan, seleksi, pelatihan hingga pengawasan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta mendapatkan manfaat dari program yang stabil yaitu relawan dapat termotivasi untuk mengembangkan relasinya (Omoto & Synder, 2002).

D. Organisasi Non-profit

Organisasi non-profit dibentuk tidak ditujukan untuk mencari keuntungan atau laba. Organisasi non-profit merupakan organisasi yang dibentuk dengan bermacam tujuan didalamnya yang dapat memberikan jawaban bagi isu-isu yang terjadi dan berkembang di masyarakat. Organisasi non-profit dibentuk juga berdasarkan alasan sebagai bentuk perubahan sosial yang mengarah pada suatu hal yang positif serta dapat memberikan dan melaksanakan program pengembangan dan pelayanan aktif didalam masyarakat. Beberapa contoh kegiatan yang terdapat dalam organisasi non-profit diantaranya kegiatan sosial, agama, pendidikan, amal, ilmiah, keamanan publik, literasi, pembinaan nasional maupun internasional kompetisi olahraga amatir, dan pencegahan kekerasan pada perempuan, anak maupun binatang. Pada intinya orgnaisasi non-profit adalah organisasi yang tidak menghasilkan keuntungan dalam bentuk ekonomi, sehingga sumber dana pada organisasi non-profit sangat bergantung pada sumbangan dari donatur. Organisasi non-profit juga dituntut untuk dapat memaksimalkan penggunaan dana yang ada dan meminimalisir pengeluaran (Myers, 2014)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Smith dan Richmond (2007) mengemukakan bahwasanya organisasi non-profit dianggap sebagai pahlawan sosial atau pahlawan masyarakat. Karena tanggung jawab mereka atas perubahan – perubahan yang mereka wujudkan sangat relevan bagi isu-isu yang berkembang di masyarakat. Masyarakat sangat mempercayai visi dan misi pada organisasi non-profit serta semangat membara merupakan motivasi maupun yang cukup untuk karyawan atau relawan didalam organisasi non-profit tersebut (Myers, 2014).

E. Hubungan antara kepribadian proaktif dan *work engagement*

Organisasi akan berkembang dan terus bertahan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusianya. Faktor sumber daya manusia sangat penting karena berperan sebagai penggerak organisasi untuk mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasinya (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008). Maka dari itu, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang secara psikologis terhubung atau terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan dalam dunia kerja sering disebut dengan istilah work engagement. *Work engagement* yang diungkapkan oleh Schaufeli, dkk (2002) merupakan kondisi pikiran yang positif yang berkaitan dengan pemenuhan kerja dengan karakteristik sebagai berikut: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan keadaan diri yang ditandai dengan energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* merupakan sikap untuk terlibat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara mendalam pada pekerjaan, antusias dan bangga pada pekerjaan. *Absorption* adalah suatu bentuk konsentrasi penuh dan nyaman pada pekerjaan, merasa senang dan mengalir hingga tidak terasa waktu berlalu begitu lama.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Schaufeli dan Bekker (2004) ialah *job-demands, job-resources,* kepribadian (Langelaan dkk, 2006). Kepribadian merupakan ciri khusus yang berperan penting terhadap *engagement* dalam kegitan sukarela (Kossowska & Laguna, 2018). Salah satu model kepribadian adalah *proactive personality* atau bisa disebut kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif merupakan kecenderungan individu untuk tidak terkekang pada situasi dan dapat mempengaruhi perubahan lingkungan (Bateman & Crant, 1993).

Bateman & Crant (1993) menjelaskan kepribadian proaktif ialah sikap yang relatif individu yang cenderung stabil tanpa terkekang oleh situasi dan dapat mempengaruhi perubahan dalam lingkungan sekitarnya. Menurut (Wang dkk., 2017) Kepribadian proaktif merupakan faktor perbedaan individu yang kecenderungan berperilaku proaktif untuk merubah situasi menjadi positif.

Karakteristik individu dengan kepribadian proaktif dapat mendorong seseorang untuk lebih mengembangkan diri dibandingkan yang lain. Karyawan yang terikat / *engaged* akan berperan lebih pada pekerjaan, menginisiasi dan mengembangkan perubahan (Macey & Schneir dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Albrecht, 2010). Karyawan yang proaktif cenderung mencapai hasil kerja positif melalui *work engagement* mereka yang meningkat, dibandingkan dengan jumlah karyawan mereka yang kurang proaktif (Schaufeli, Salanova, Roma & Bakker, 2002)

F. Kerangka Teoritik

Kegiatan yang menuntut untuk memiliki kepribadian proaktif adalah salah satunya kegiatan yang dilakukan oleh relawan. SRPB atau Sekretariat Relawan Penanggulangan Bencana ialah organisasi non-profit yang menjadi wadah bagi berbagai organisasi atau komunitas relawan untuk memudahkan korodinasi dan mobilitas guna menyokong cepat dan tepat guna dalam menghadapi bencana.

SRPB memiliki tujuan untuk mewadahi segala bentuk koordinasi antar mitra organisasinya guna mempermudah kinerja pada kegiatan relawan penanggulangan bencana. Kegiatan dari SRPB Jatim ini memerlukan *work engagement* yang tinggi untuk selalu menjaga tingkat *turn over* pada relawannya.

Menurut Schaufeli dkk. (2002) keterikatan kerja atau *work engagement* adalah kondisi pikiran yang positif yang berkaitan dengan pemenuhan kerja dengan karakteristik sebagai berikut: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan keadaan diri yang ditandai dengan energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan tekun dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* merupakan sikap untuk terlibat secara mendalam pada pekerjaan, antusias dan bangga pada pekerjaan. *Absorption* adalah suatu bentuk konsentrasi penuh dan nyaman pada pekerjaan, merasa senang dan mengalir hingga tidak terasa waktu berlalu begitu lama.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *work engagement.* Menurut Schaufeli dan Bekker (2004) faktor yang mempengaruhi *work engagement* ialah *job-demands* dan *job-resources.* Sedangkan menurut Langelaan dkk. (2006) kepribadian juga mempengaruhi *work engagement*. Kepribadian merupakan ciri khusus yang berperan penting terhadap *engagement* dalam kegitan sukarela (Kossowska & Laguna, 2018). Salah satu model kepribadian adalah *proactive personality* atau bisa disebut kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif merupakan kecenderungan individu untuk tidak terkekang pada situasi dan dapat mempengaruhi perubahan lingkungan (Bateman & Crant, 1993).

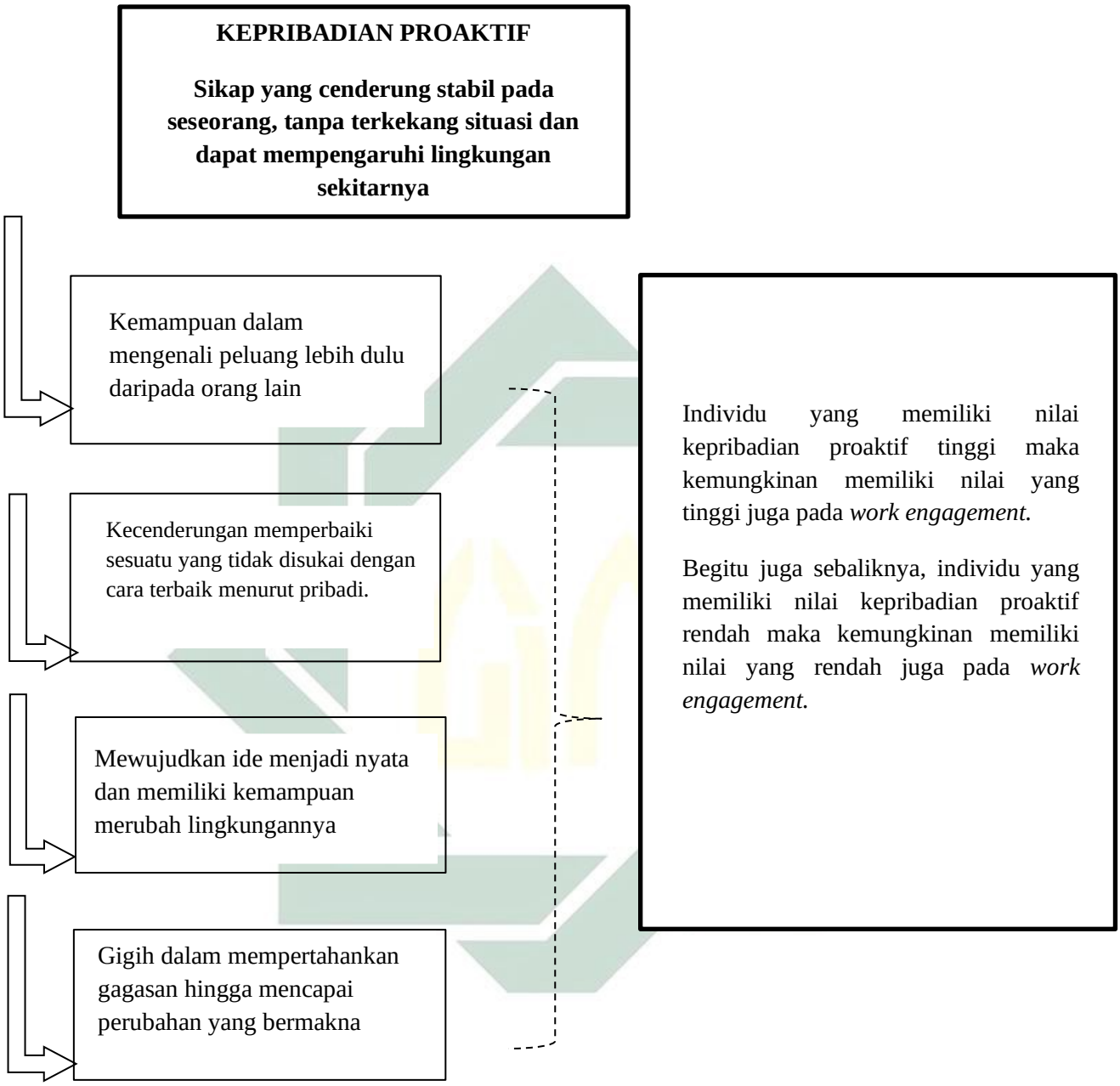
Bateman & Crant (1993) menjelaskan kepribadian proaktif ialah sikap relatif individu yang cenderung stabil tanpa terkekang oleh situasi dan dapat mempengaruhi perubahan dalam lingkungan sekitarnya. Indikator kepribadian proaktif yakni kemampuan mengidentifikasi peluang seperti mengenali peluang lebih dulu daripada orang lain, menunjukkan inisiatif seperti memperbaiki sesuatu yang tidak disukainya dengan cara terbaik menurut dirinya, mengambil tindakan seperti mewujudkan gagasan atau ide agar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi nyata dan memiliki kemampuan merubah lingkungannya, serta gigih seperti tetap fokus meyakini dan mempertaankan gagasannya hingga mencapai perubahan yang bermakna walaupun banyak rintangan yang harus dihadapinya. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepribadiaan proaktif dengan *work engagement* pada relawan.

Kerangka teoiritik pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



G. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah "Terdapat hubungan antara kepribadian proaktif dengan *work engagement* pada relawan"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode korelasi, untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang saling berhubungan Azwar (2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dengan *work engagement* pada relawan. Sehingga peneliti ingin mencari hubungan antara kepribadian proaktif sebagai variabel bebas (X) terhadap *work engagement* sebagai variabel terikat (Y) yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

B. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai atau atribut pada subjek penelitian yang dijelajahi dengan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel-variabel yang digunakan memiliki hubungan untuk saling mempengaruhi antar variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diajukan, yakni :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Variabel bebas *(Independent Variabel)*

   Variabel bebas (X) merupakan suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini kepribadian proaktif berperan sebagai variabel bebas (X).

2. Variabel Terikat *(Dependent Variabel)* : *work engagement*

   Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Dalam penelitian ini *work engagement* merupakan variabel terikat (Y).

C. Definisi Operasional Penelitian

1. Kepribadian Proaktif

   Kepribadian proaktif merupakan kondisi percaya diri yang dimiliki oleh karyawan digunakan untuk menyelesaikan masalah dengan mengidentifikasi peluang dan menggunakan kekuataan situasional untuk mengubah kondisi pada tempat kerja dengan dorongan perubahan pada lingkungan tersebut. Beberapa indikator dari kepribadian proaktif yakni; a) kemampuan mengidentifikasi peluang, yakni keunggulan individu dalam mengetahui peluang lebih cepat dari orang lain, b) menunjukkan inisiatif, yakni kemampuan individu untuk memunculkan cara terbaik untuk menghadapi hal yang tidak disukai, c) mengambil tindakan, yakni kemampuan individu untuk membuat gagasannya menjadi kenyataan, dan yang terakir d) gigih, yakni kemampuan individu untuk tetap yakin dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fokus dalam mempertahankan setiap gagasan walaupun banyak rintangan yang harus dihadapai.

2. *Work Engagement*

Wokrk engagement adala sebuah kondisi dimana pikiran positif yang berkaitan dengan pemenuhan kerja dengan ciri-ciri sebagai berikut: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dengan pengertian *vigor* merupakan kondisi diri dengan energi yang tinggi dan tahan mental dalam bekerja, kemauan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan dan tekun dalam menghadapi segala kondisi. *Dedication* merupakan kondisi seseorang yang telah terlibat mendalam pada pekerjaan secara antusias dan bangga. *Absorption* adalah kondisi individu dengan konsentrasi penuh dan nyaman pada pekerjaannya, merasa senang dan terbuai hingga tak terasa waktu berlalu begitu cepat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Populasi, Sampel, Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan karekteristik tertentu, yang mana sudah ditentukan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari atau diolah dan ditarik kesimpulan (Creswell, 2013). Wilayah general dari penelitian ini adalah relawan atau individu yang tergabung dalam Sekretariat Relawan Penanggulangan Bencana atau disingkat SRPB JAWA TIMUR yang berjumlah 225 orang. Alasan peneliti menggunakan SRPB JATIM karena SRPB JATIM merupakan wadah dari berbagai macam organisasi atau komunitas yang bergerak dalam bidang kebencanaan. Selain itu terdapat kekhawatiran pada organisasi atau komunitas mitra SRPB JATIM dengan eksistensi mereka. Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah anggota relawan di SRPB JAWA TIMUR, tidak menerima kompensasi berupa uang atau gaji dan bersedia menjadi subjek.

2. Sampel

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi biasa disebut sampel. Jika populasi besar, dan peneliti tidak memungkinkan memperlajari semuanya, misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Sesuatu yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya dapat digunakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk populasi. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2015). Sedangkan menurut Arikunto (2002) jika jumlah subjek lebih dari 100 orang, maka sampel dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2015) *sampling purposive* merupakan cara menentuan jumlah sampel berdasarkan ciri atau karakteristik tertentu yang telah ditentukan sesuai tujuan penelitian. Sehingga sampel yang akan diambil pada penelitian ini sejumlah 25% dari populasi yang ada, berarti 225 x 25% = 56,25. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 subjek. Dengan kriterira : anggota SRPB JATIM, tidak menerima kompensasi berupa uang atau gaji, dan bersedia menjadi subjek.

E. Instumen Penelitian

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan dirancang untuk kebutuhan mengukur hubungan antara kepribadian proakitf dengan *work engagement* pada relawan. Skala yang digunakan merupakan jenis skala Likert. Pada skala ini terdapat lima pilihan jawaban, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Agak Sesuai (AS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1

Skor Skala Likert kepribadian proaktif dan work engagement

Pilihan Jawaban	F	UF
SS	5	1
S	4	2
AS	3	3
TS	2	4
STS	1	5

1. Alat Ukur Kepribadian Proaktif dan *Work Engagement*

a. Alat Ukur *Work Engagement*

Work engagement pada penelitian ini menggunakan *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dalam versi lebih ringkas, diekambangkan oleh Schaufeli, dkk. (2004) yang terdiri dari 9 aitem dan terbagi dalam tiga dimensi, yakni *vigor, dedication,* dan *absorption.* Skala ini diadaptasi dalam sampel khusus relawan ole vecina, dkk (2012) dengan mengganti kata "*work"* menjadi "*voluntary work"*. Instumen ini telah diterjamahkan ke dalam Bahasa Indonesia dan digunakan dalam penelitian Yassinia (2016).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 2

Blue Print Skala Penelitian Work Engagement

Aspek	Indikator	No Item		Total
		F	UF	
Vigor	Semangat	1,2	-	5
	Energi Tinggi	3	-	
	Tekun	4,5	-	
Dedication	Antusias	6,7	-	5
	Mendalami Pekerjaan	8	-	
	Bangga	9,10	-	
Absorption	Nyaman pada Pekerjaan	11	-	5
	Menjiwai Pekerjaan	12	-	
	Larut dalam pekerjaan	13, 14, 15	-	
Total				**15**

b. Alat Ukur Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif pada penelitian kali ini menggunakan skala *Proactive Personality Scale* (PPS) yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepribadian proaktif yang dikemukakan dan diuji oleh Bateman dan Crant (1993) yaitu kemampuan mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih hingga terwujudnya perubahan yang berarti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3

Blue print instrumen kepribadian proaktif

Aspek	Indikator	No Item		Total
		F	U	
Tidak ada (unidimensi)	a. Kemampuan mengidentifikasi peluang	1,2,3	-	3
	b. Menunjukkan inisiatif	4,5, 6	7	4
	c. Mengambil tindakan	8,9,10,11	-	4
	d. Gigih	12,13, 14,15	-	4
	Total			**15**

2. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti seberapa jauh ketepatan dan kecermatan yang dimiliki oleh alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Sebuah pengukuran, jika menghasilkan data yang tepat serta dapat memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti dengan cermat, bisa dikatakan mempunyai validitas yang tinggi Azwar (2003).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi *(content validity)*. Validitas isi ialah validitas yang hitung dan perkirakan melalui pengujian isi instrumen melalui *expert judment.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Variabel dalam penelitian ini menggunakan skala yang sudah dimodifikasi dari penelitian sebelumnya maka dari itu peneliti melakukan konsultasi kepada dosen sebagai *expert judment* untuk validitas isi instrumen.

Uji validitas aitem dilakukan dengan SPSS versi 16 *for windows*. Kaidah dalam uji validitas suatu aitem mengacu pada apabila nilai *corrected item-total correlation* bernilai positif dan memiliki nilai tiap aitem sebesar ≥ 0,30 (Muhid, 2019). Berikut adalah tabel hasil uji validitas skala kepribadian proaktif dan *work engagement*.

Tabel 4

Hasil Skala Kepribadian Proaktif Pasca Uji Pakai

Item	***Corrected Item-Total Correlation***	**Ket.**	**Item**	***Corrected Item-Total Correlation***	**Ket.**
1	0.657	Valid	9	0.860	Valid
2	0.650	Valid	10	0.890	Valid
3	0.851	Valid	11	0.861	Valid
4	0.914	Valid	12	0.869	Valid
5	0.927	Valid	13	0.882	Valid
6	0.914	Valid	14	0.807	Valid
7	-0.097	Gugur	15	0.884	Valid
8	0.818	Valid			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ditemukan item yang nilai *corrected item-total correlation* dibawah 0,30 pada tabel sebanyak satu item. Item yang dianggap gugur yakni nomor 7 dikarenakan memiliki nilai *corrected item-total correlation* -0,097 < 0,30 . Jadi sisa item yang valid sebanyak 14 item.

Tabel 5

Blue Print Instrumen Kepribadian Proaktif Pasca Uji Pakai

Aspek	Indikator	No Item		Total
		F	U	
Tidak ada (unidimensi)	e. Kemampuan mengidentifikasi peluang	1,2,3	-	3
	f. Menunjukkan inisiatif	4,5, 6	-	3
	g. Mengambil tindakan	8,9,10,11	-	4
	h. Gigih	12,13, 14,15	-	4
	Total			**14**

Hasil analisis uji terpakai terhadap skala kepribadian proaktif yang sebelumnya berjumlah 15 item, menjadi 14 item valid yakni nomor 1,2,3,4,5,6,8,9,10,11,12,13,14,15 dengan satu item yang tidak valid yakni item nomor 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 6

Hasil Skala Work Engagement Pasca Uji Pakai

Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.	Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.
1	0.807	Valid	9	0.837	Valid
2	0.850	Valid	10	0.836	Valid
3	0.832	Valid	11	0.796	Valid
4	0.735	Valid	12	0.843	Valid
5	0.726	Valid	13	0.728	Valid
6	0.558	Valid	14	0.710	Valid
7	0.827	Valid	15	0.678	Valid
8	0.833	Valid			

Dari tabel 6 tidak ditemukan item yang nilai *corrected item-total correlation* dibawah 0,30, dengan kata lain seluruh item pada tabel 3.3 dinyatakan valid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 7

Blue Print Skala Work Engagement Pasca Uji Pakai

Aspek	**Indikator**	**No Item**		**Total**
		F	**U**	
Vigor	Semangat	1,2	-	
	Energi Tinggi	3	-	5
	Tekun	4,5	-	
Dedication	Antusias	6,7	-	
	Mendalami Pekerjaan	8	-	5
	Bangga	9,10	-	
Absorption	Nyaman pada Pekerjaan	11	-	
	Menjiwai Pekerjaan	12	-	
	Larut dalam pekerjaan	13, 14, 15	-	5
	Total			**15**

Hasil blue print setelah uji pakai sama, yakni berjumlah 15 item dengan kategori valid seluruhnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu konsistensi ketika dimana suatu hal diukur pada waktu yang berbeda dengan menggunakan alat ukur yang sama maka hasilnya sama atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2002).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Alpha Cronbach* yang bisa dinyatakan dengan koefisien reliabilitas. Menurut Muhid (2019) koefisien reliabilitas berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Artinya jika koefisien reliabilitas mendekati 1,00 maka alat ukur tersebut semakin reliabel. Sebaliknya jika koefisien reliabilitas jauh dari 1,00 maka alat ukur tersebut semakin rendah.

Berikut merupakan hasil reliabilitas alat ukur pada tiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 8

Reliabilitas Skala

Skala	**Jumlah Item**	***Alpha Cronbach***	***Keterangan***
Kepribadian Proaktif	14	0.966	Reliabel
Work Engagement	15	0.960	Reliabel

Berdasarkan uji pakai yang telah dilakukan hasil uji reliabilitas pada tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien *Alpha Cronbach* skala kepribadian proaktif sebesar 0,966. Sedangkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* skala *work engagement* sebesar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

0,960. Sehingga pada skala kepribadian proaktif dan *work engagement* dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

F. Analisis Data

1. Uji Prasyarat

Sebelum melakukan analisis data, dilakukan dahulu uji asumsi. Uji prasyarat dilakukan terlebih dahulu dikarenakan teknis analisa dapat diterapkan jika uji prasyarat yang melandasi penggunanya dapat terpenuhi. Dalam uji prasyarat terdapat uji normalitas dan uji linieritas

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil peneliti terdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus uji *kolmogorov-smirnov* dan *shapiro-wilk*. dengan kaidah jika nilai signifikansi >0,05 maka dapat dikatakan distribusi normal, sebaliknya jika signifikansi <0,05, maka distribusi tidak normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel kerpibadian proaktif dan *work engagement* berhubungan linier atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antar variabel bebeas dengan variabel teriak ialah $p > 0,05$, maka hubungannya linier.

Jika kedua uji prasyarat itu tidak memenuhi, maka analisis data akan menggunakan statistik non parametrik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan pelaksanaan penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan rumusan fenomena relawan yang seing keluar masuk organisasi sosial, salah satunya pada Sekretariat Relawan Penanggulangan Bencana (SRPB) JATIM. Hal ini menandakan bahwa *work engagement* pada relawan masih kurang, yang mana *work engagement* adalah suatu sikap yang bagus dan banyak manfaatnya untuk individu maupun organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepribadian proaktif dan *work engagement.* Mengingat salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah kepribadian proaktif.

Langkah selanjutnya dilakukan dengan mengumpulkan kajian literatur dan penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang diteliti bersama dosen pembimbing untuk menyusun *concept note* yang akan diajukan pada Ketua Prodi Psikologi. Setelah *concept note* disetujui, peneliti memulai menyusun proposal dan menyusun instrument dengan didampingi oleh pembimbing. Proposal yang telah disetujui pihak akademik fakultas psikologi dapat dilanjut ujian proposal untuk dipresentasikan guna mendapat kritik dan saran dari dosen penguji.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tahap selanjutnya peneliti melakukan revisi proposal terkait pada latar belakang, dan susunan kerangka teoritik. Kemudian peneliti melakukan *expeert judment* kuisioner yang akan digunakan sebagai alat ukur penelitian. *Expert judment* dilakukan dengan tujuan apakah pernyataan-pernyataan dalam kuisioner sudah sesuai dan tepat pada tatanan kalimat, juga dengan kritik dan saran dosen, maka kuisioner akan lebih kredibel.

Penelitian ini dimulai dengan membuat surat ijin penelitian di akademik prodi psikologi yang kemudian disetujui dengan tanggal penelitian 27 februari hingga 23 maret. Kemudian peneliti memberikat surat perizinan pada pihak SRPB JATIM pada tanggal 27 februari. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuisioner menggunakan *google form* ke *group whatsaap* dengan pertimbangan akan kemudahan penyebaran kuisioner dan pertimbangan waktu. Penyebaran *google form* dilakukan mulai tanggal 28 februari dan terkumpul sebanyak 50 responden. Karena kuota belum tercukupi, peneliti diundang dalam Kongres SRPB ke II pada 29-02-2020 sampai dengan 01-03-2020 di New Grand Park Hotel untuk menyebar *link google form* pada peserta Kongres, dan mendapatkan tambahan responden sebanyak 62 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a) Deskripsi Data Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah relawan yang tergabung dalam SRPB (Sekretariat Relawan Penanggulangan Bencana) JATIM sebanyak 112 orang. Selanjutnya akan dijelaskan gambaran subjek berupa data statistik demografi sebagai berikut :

1) **Pengelompokan Subjek Berdasarkan Usia**

Berdasarkan usia subjek, ditemukan rentang usia pada seluruh relawan SRPB JATIM yaitu antara usia 18-45 tahun, berikut adalah gambaran subjek penelitian berdasarkan usia :

Tabel 9

Sebaran Usia Subjek

Usia	Jumlah	Presentase	Mean WE	Mean KP
18-22 thn	74	66,06%	60,82	46,53
23-27 thn	36	23,22%	65,19	42,46
28-32 thn	9	8,03%	64,06	53,25
>35 thn	3	2,67%	49,66	30,00
Total	**112**	**100%**		

Pada tabel 9 yang disajikan diatas, usia dari 112 subjek yakni relawan SRPB JATIM diperoleh hasil bahwa sebagian besar subjek berusia 20 tahun sejumlah 22 orang (19,64%) dan yang paling sedikit terdapat pada usia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

26,31,32,35,39,45 dengan jumlah 1 orang (0,89%). Dapat diketahui juga jumlah nilai rata-rata (*mean)* pada masing-masing usia.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai mean variabel *work engagement* dengan usia 18 tahun sebesar 61,20, usia 19 tahun sebesar 61,93, usia 20 tahun sebesar 62,00, usia 21 tahun sebesar 59,47, usia 22 tahun sebesar 59,50, usia 23 tahun sebesar 64,79, usia 24 tahun sebesar 69,00, usia 25 tahun sebesar 66,17, usia 26 tahun sebesar 58,00 , usia 27 tahun sebesar 68,00, usia 28 tahun sebesar 51,25, usia 29 tahun sebesar 69,00, usia 31 tahun sebesar 61,00, usia 32 tahun sebesar 75,00, usia 35 tahun sebesar 66,00, usia 39 tahun sebesar 64,00, usia 45 tahun sebesar 19,00.

Dapat diketahui nilai mean pada variabel kepribadian proaktif dengan usia 18 tahun sebesar 49,33, usia 19 tahun sebesar 49,21, usia 20 tahun sebesar 48,82, usia 21 tahun sebesar 42,93, usia 22 tahun sebesar 42,38, usia 23 tahun sebesar 46,00, usia 24 tahun sebesar 29,00, usia 25 tahun sebesar 50,33, usia 26 tahun sebesar 35,00, usia 27 tahun sebesar 52,00, usia 28 tahun sebesar 54,00, usia 29 tahun sebesar 28,00, usia 31 tahun sebesar 56,00, usia 32 tahun sebesar 75,00, usia 35 tahun sebesar 24,00, usia 39 tahun sebesar 40,00, usia 45 tahun sebesar 26,00.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 10

Tabulasi Silang Usia dengan *Work Engagement*

	Work Engagement				
Usia	**SR**	**R**	**S**	**T**	**Total**
18-22 tahun	5	9	46	14	74
23-27 tahun	1	1	13	11	26
28-32 tahun	1	1	2	5	9
>35 tahun	1	0	2	0	3
Jumlah	**8**	**11**	**63**	**30**	**112**

Pada tabel 10 terdapat tabulasi data antara usia dengan *work engagement.* Yang menggambarkan rentang usia 18-22 tahun memiliki *work engagement* yang tinggi, disusul dengan renang usia 23-27 tahun.

2) **Pengelompokan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

Pengelompokan subjek berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari 112 subjek dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 11

Sebaran Jenis Kelamin Subjek

Jenis Kelamin	**Jumlah**	**Presentase**	**Mean WE**	**Mean KP**
Laki-Laki	56	50%	61,41	45,57
Perempuan	56	50%	62,13	47,32
Total	**112**	**100%**		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui jenis kelamin dari 112 subjek SRPB JATIM yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 56 orang dengan presentase 50%. Sedangkan subjek dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 56 orang dengan presentase 50%. Hasil dari tabel dapat dilihat bahwa jumlah antara subjek berjenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah sama, yaitu 56 (50%) orang.

Dapat diketahui bahwa nilai mean variabel *work engagement* pada subjek berjenis kelamin laki-laki sebesar 61,41, sedangkan untuk subjek berjenis kelamin perempuan memiliki mean sebesar 62,13. Nilai mean (rata-rata) pada variabel kepribadian proaktif dengan subjek berjenis kelamin laki-laki sebesar 45,47 dan pada jenis kelamin perempuan sebesar 47,32. Dapat disimpulkan bahwa perempuan lebih memiliki *work engagement* tinggi daripada laki-laki.

Tabel 12

Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan *Work Engagement*

Jenis Kelamin dan *Work Engagement*			
Kategori	**Laki-laki**	**Perempuan**	**Total**
Sangat Rendah	4	4	8
Rendah	8	3	11
Sedang	27	36	63
Tinggi	17	13	30
Jumlah	**56**	**56**	**112**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 12 menggambarkan tabulasi silang antara jenis kelamin dengan *work engagement.* kondisi *engaged* yang tinggi terdapat pada jenis kelamin laki-laki, dengan perbandingan jumlah subjek sama yakni 56 laki-laki dan 56 perempuan

3) **Pengelompokan Subjek Berdasarkan Masa Abdi**

Berdasarkan pengelompokan masa abdi subjek, ditemukan lama masa kerja berkisar antara 0-10 tahun selama menjadi relawan. Berikut adalah gambaran subjek penelitian berdasarkan lama masa kerja :

Tabel 13

Masa Abdi Subjek

Masa Abdi	Jumlah	Presentase	Mean WE	Mean KP
10 tahun	1	0,89%	69	68
8 tahun	4	3,57%	67,75	28
7 tahun	3	2,68%	67,33	37
6 tahun	3	2,68%	64	60,33
5 tahun	4	3,57%	64,75	27,25
4 tahun	12	10,71%	61,75	49,67
3 tahun	14	12,50%	55,79	38
2 tahun	30	26,79%	61,3	47,37
1 tahun	28	25,00%	61,21	50,46
0 tahun	13	11,61%	65,38	50,69
Total	**112**	**100%**		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan uraian tabel 13 yakni masa abdi, dijelskan bahwa sebagian besar memiliki masa kerja selama 2 tahun yakni sebanyak 30 orang (26,79%). Selain itu diketahui bahwa nilai mean variabel *work engagement* pada subjek dengan masa abdi 0 tahun sebesar 65,38, lama masa abdi 1 tahun sebesar 61,21. Lama masa abdi 2 tahun sebesar 61,30, lama masa abdi 3 tahun sebesar 55,79. Lama masa abdi 4 tahun sebesar 61,75, lama masa abdi 5 tahun sebesar 64,75. Lama masa abdi 6 tahun sebesar 64,00. Lama masa abdi 7 tahun sebesar 67,33. Lama masa abdi 8 tahun sebesar 67,75 dan lama masa abdi 10 tahun sebesar 69,00.

Pada variabel kepribadian proaktif, nilai mean subjek dengan masa abdi 0 tahun sebesar 50,69. Lama masa abdi 1 tahun sebesar 50,46. Lama masa abdi 2 tahun sebesar 47,37. Lama masa abdi 3 tahun sebesar 38,00. Lama masa abdi 4 tahun sebesar 49,67. Lama masa abdi 5 tahun sebesar 27,25. Lama masa abdi 6 tahun sebesar 60,33. Lama masa abdi 7 tahun sebesar 37,00. Lama masa abdi 8 tahun sebesar 28,00 dan lama masa abdi 10 tahun sebesar 68,00.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 14

Tabulasi Silang Masa Abdi dengan *Work Engagement*

	Work Engagement				
Masa Abdi	**SR**	**R**	**S**	**T**	**Total**
0 - 3 thn	8	8	50	19	85
4 - 7 thn	0	3	12	7	22
8 - 10 thn	0	0	1	4	5
Jumlah	**8**	**11**	**63**	**31**	**112**

Berdasarkan tabel 14, tabulasi silang antara masa abdi dengan *work engagement* menunjukkan hasil bahwa masa abdi 0 - 3 tahun memiliki *work engagement* tertinggi. Dan masa abdi 8 – 10 thn memiliki *work engagement* terendah.

b) Deskripsi Data

Pada penelitian kuantittatif, sebelum melakukan uji analisis dan uji asumsi data, peneliti perlu mengetahui data hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Tahap ini merupakan analisa awal dengan melakukan analisa data secara deskriptif dengan mengetahui skor maksimum, skor minimun, skor mean, standar deviasi dan jumlah subjek serta data statistik lainnya yang bagi peneliti dianggap penting ((Azwar, 2013).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 15

Deskripsi Data Statistik Variabel

Variabel	N	Nilai Min.	Nilai Max.	Mean	Std. Deviation
Work Engagement	112	15	75	61,77	10,89
Kepribadian Proaktif	112	22	75	46,45	15,47

Berdasarkan tabel 15, dapat dilihat bahwa jumlah keseluruhan subjek pada variabel *work engagement* dan kepribadian proaktif adalah 112 orang. Pada variabel *work engagement* mempunyai skor minimum sebesar 15, skor maximum sebesar 75, nilai mean sebesar 61,77 dan standart deviasi sebesar 10,89. Sedangkan untuk variabel kepribadian proaktif mempunyai skor minimun sebesar 22, skor maximum sebesar 75, nilai mean sebesar 46,45 dan standart deviasi sebesar 15,47.

Setelah mengeteahui nilai minimun, nilai maximum, mean dan standart deviasi, selanjutnya dilakukan kategorisasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik *stanfive* untuk mempermudah pendeskripsian variabel. Teknik *stanfive* digunakan untuk pembuatan norma untuk pemetaan posisi subjek bila dibandingkan dengan data yang ada. Kategori variabel juga diperlukan untuk membantu dalam mempermudah proses interpretasi dalam penelitian (Azwar, 2013). Teknik *stanfive* mengkategorikan data menjadi lima bagian, dengan norma sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 16

Rumus Norma Stanfive

Rumus	Kategori
μ+1,5 SD < **X**	Sangat Tinggi
(μ+0,5 SD)< **X** ≤ (μ+1,5 SD)	Tinggi
(μ-0,5 SD)< **X** ≤ (μ+0,5 SD)	Sedang
(μ-1,5 SD)< **X** ≤ (μ-0,5 SD)	Rendah
X ≤ (μ-1,5 SD)	Sangat Rendah
Ket : X = Skor Subjek, μ = Mean, SD = Standart Deviasi	

Kemudian dilakukan penghitungan sesuai rumus yang sudah dipaparkan, maka berikut adalah hasil penormaan untuk kedua variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 17

Kategori Work Enggemet dan Kepribadian Proaktif

Variabel	Kategori	Kriteria	∑	%
Work Engagement	Sangat Tinggi	78,10 < **X**	0	0%
	Tinggi	67,21 < **X** ≤ 78,10	30	26,79%
	Sedang	56,32 < **X** ≤ 67,21	63	56,25%
	Rendah	45,43 < **X** ≤ 56,32	13	11,60%
	Sangat Rendah	**X** ≤ 45, 43	6	5,35%
	Total		**112**	**100%**
Kepribadian Proaktif	Sangat Tinggi	69.66 < **X**	5	4,46%
	Tinggi	54,18 < **X** ≤ 69,66	41	33,60%
	Sedang	38,71 < **X** ≤ 54,18	22	19,64%
	Rendah	23,23 < **X** ≤ 38,71	43	38,39%
	Sangat Rendah	**X** ≤ 23,23	1	0,89%
	Total		**112**	**100%**

Berdasarkan tabel 17 yang telah disajikan untuk melihat kategorisasi tinggi rendah pada variabel yang diteliti. Pada vaiabel *work engagement* tidak ditemukan skor subjek dengan kategori sangat tinggi. Pada kategori tinggi terdapat 30 orang (26,79%) kategori sedang sebanyak 63 orang (56,25%) kategori rendah sebanyak 13 orang (11,60%) dan ketgori sangat rendah sebanyak 6 orang (5,35%).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada variabel kepribadian proaktif ditemukan skor subjek dengan kategori sangat tinggi, yakni 5 orang (4,46%) pada kategori tingggi sebanyak 41 orang (33,60%) pada kategori sedang sebanyak 22 orang (19,64%) pada kategori rendah sebanyak 43 orang (38,39%) dan pada kategori sangat rendah sebanyak 1 orang (0,89%). Maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa relawan SRPB JATIM pada variabel *work engagement* memiliki kategori sedang dan pada variabel kepribadian proaktif memiliki kategori sedang.

c) Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah data yang diuji terdistribusi normal atau tidak. Uji nornmalitas menggunakan rumus uji *kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* dengan bantuan SPSS versi 16 *for windows.* Dengan dasar atau kaidah, apabila taraf signifikansi > 0,05 maka dapat dikatanan data terdistribusi normal, sebaliknya jika taraf signifikansi < 0,5 maka dikatakan data berditribusi tidak normal (Muhid, 2019). Sehingga didapatkan hasil sebagai berikut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 18

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepribadian Proaktif	Work Engagement
N		112	112
Normal Parameters[a]	Mean	46.45	3.3644
	Std. Deviation	15.476	1.38927
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.098
	Positive	.125	.098
	Negative	-.125	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.325	1.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.229

Berdasarkan tabel 18, dapat diketahui bahwa kedua variabel dalam penelitian tetdistribusi normal dari uji statistik *kolmogorov-Smirnov*. Pada variabel *work engagement* mempunyai nilai signifikasnsi sebesar 0,060 > 0,05. Sedangkan pada variabel kepribadian proaktif mempunyai signifikansi sebesar 0,229 > 0,05 berarti sebaran data kedua variabel dapat dinyatakan berdistribusi normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Linieritas

Uji linieritads merupakan uji asumsi dalam uji korelasi guna membuktikan bahwa terdapat hubungan yang linier atau mengetahui jecenderungan hubungan antar variabel. Hubungan antara kedua variabel dapat dikatakan linier jika Sig. < 0,05, sebaliknya jika Sig. > 0,05 maka hubungan antara variabel tidak linier. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16 *for windows* dengan metode *test for linerity*. Berikut disajikan tabel hasil uji linieritas :

Tabel 19

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Penyimpangan dari Linieritas	Taraf Signifikansi	Keterangan
Work Engagement Kepribadian Proaktif	1,196	0,252	Tidak Linier

Berdasarkan tabel 19 yang telah tersaji diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel *work engagement* dan kepribadian proaktif memiliki hubungan yang tidak linier karena hasil signifikansi 0,252 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji linieritas, hubungan antara kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang tidak linier. Maka, dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan uji statistik dengan teknik *product moment.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Pengujian Hipotesis

Hubungan antara kepribadian proaktif dengan *work engagement* didapat dengan cara melakukan pengnghitungan nilai koefisien korelasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik analisa *product moment* dengan bantuan SPSS versi 16 *for windows*. Taraf signifikansi yang digunakan dalam uji hipotesis sebesar 0,01 atau 1%. Berikut tabel hasil uji hipotesis :

Tabel 20

Hasil Uji Hipotesis

Correlation			
		Work Engagement	**Kepribadian Proaktif**
Work Engagement	Pearson Corrleation	1	.203
	Sig. (2-tailed)		.032
	N	112	112
Kepribadian Proaktif	Pearson Correlation	.203	1
	Sig. (2-tailed)	.032	
	N	112	112

Berdasarkan tabel 20, dapat diketahui bahwa penelitian yang dilkakukan kepada 112 relawan SRPB JATIM mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,032 < 0,05. Maka dapat diambil kesmipulan bahwa penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan antara kepribadian poraktif dengan *work engagement* pada relawan SRPB JATIM.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Apabila sudah ditemukan adanya hubunagan, maka selanjutnya perlu menentukan nilai koefisien korelasi untuk menentukan arah korelasi pada kedua variabel. Jika nilai koefisien mempunyai nilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel sejalan. Sebaliknya jika nilai koefisien negatif (-), maka dikatakan hubungan berbanding terbalik (Muhid, 2019)

Kaidah yang digunakan untuk menginterpretasi tinggi-rendah, kuat-lemah atau besar kecilnya nilai korelasi koefisien memakaiacuanberdasarkan kategori interpretasi menurut Sugiyono (2013).

Tabel 21

Interpretasi Koefisien Korelasi

Angka Koefisien	Keterangan Interpretasi Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup atau Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 21 pada variabel kepribadian proaktif dan *work engagement* memiliki korelasi yang lemah. Dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,203, dapat dikatakan bahwa nilai korelasi bersifat positif (+). Semakin tinggi nilai koefisien variabel x (*dependent)* maka semakin tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pula nilai koefisien variabel y (*independent)*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan semakin tinggi nilai kepribadian proaktif maka semakin tinggi pula *work engagement* pada relawan SRPB JATIM.

C. Pembahasan

Peneliti mengangkat judul penelitian "Kepribadian Proaktif dan *Work Engagement* pada Relawan". Variabel yang terdapat dalam penelitian ini antara lain, kepribadian proaktif sebagai variabel bebas (X), dan terdapat pula variabel terikat (Y) yakni *work engagement*. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dan *work engagement* pada relawan SRPB JATIM. Pada penelitian ini jumlah subjek yang digunakan adalah 112 orang. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan metode analisa *product moment.* Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji prasyarat yakni uji normalitas dan uji linieritas untuk mengetahui metode analisa apa yang akan digunakan selanjutnya.

Dari hasil uji hipotesis menggunakan uji *product moment,* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian proaktif dan *work engagement* pada relawan SRPB JATIM. Didapat nilai signifikansi pada variabel kepribadian poraktif dan *work engagement* sebesar 0,032 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepribadian proaktif dan *work engagement* pada relawan SRPB JATIM.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Didapatkan adanya arah hubungan positif yang terjadi antara variabel kepribadian proaktif dengan *work engagement* pada relawan SRPB JATIM. Dimana nilai koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,203. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan diawal dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara kepribadian proaktif dan *work engagement* pada relawan SRPB JATIM. Maka hal tersebut menunjukkan jika semakin tinggi tingkat kepribadian poraktif maka semakin tinggi pula *work engagement* pada relawan SRPB JATIM.

Work engagement merupakan kondisi fikiran yang positif yang berkaitan dengan pemenuhan kerja dengan karakteristik sebagai berikut: *vigor*, *dedication*, dan *absorption. Vigor* adalah keadaan diri yang ditandai dengan energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kem auan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* merupakan sikap untuk terlibat secara mendalam pada pekerjaan, antusias dan bangga pada pekerjaan. *Absorption* adalah suatu bentuk konsentrasi penuh dan nyaman pada pekerjaan, merasa senang dan mengalir hingga tidak terasa waktu berlalu begitu lama (Schaufeli dkk, 2002). Selain itu *work engagement* juga memiliki beberapa faktor diantaranya: *job demands* , *job resourch* dan kepribadian, khususnya pada kepribadian proakitf.

Riskiani dan Sawitri (2015) telah meneliti tentang hubungan kepribadian proaktif dengan *work engagement.* Hasil temuan dari penelitian tersebut adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat hubungan yang positif antara kepribadian poraktif dan *work engagement.* Semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi *work engagement* begitu juga sebaliknya. Karyawan yang semakin baik dalam mempersiapkan model kerja yang mereka milikimaka akan meningkatkan motivasi mereka untuk melakukan perilaku inovatif pula.

Menurut Fuller & Marler (2009) umumnya kepribadian proaktif dianggap sebagai kepribadian yang membangun. Searle (2011) dalam studinya menekankan adanya hubungan yang signifikan pada kepribadian poraktif untuk perilaku kerja proaktif yakni inovasi, mengambil alih dan prefentif terhadap masalah melalui mediasi pemeberdayaan psikologis. Ford (2011) juga menghubungkan sifat individu kepribadian proaktif dengan pemberdayaan psikologis karyawan sebagai faktor untuk menggali apakah keduanya mengarah pada hasil karyawan siap untuk mengambil alih situasi dan menunjukkan inisiatif untuk menghasilkan kinerja yang positif.

Bateman dan Crant (1993) individu dengan kepribadian poraktif yang tinggi merupakan orang yang mrnunjukkan ketersediaannya untuk terlibat dan berinisiatif dalam berkontribusi pada berbagai kegiatan dan situasi apapun. Semakin tinggi kepribadian proaktif pada individu, maka semakin tinggi pula kecenderungannya untuk inisiatif dan terlibat dalam tugasnya. Individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi mampu menentukan tantangan bagi dirinya sendiri dan secara aktif berusaha agar mereka tetap terhubung pada tugas dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaannya (Bakker, Tims, & Derks, 2012). Keadaan tersebut akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi untuk melibatkan diri dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, Prabawati (2017) melakukan penelitian pada relawan di jawa barat sebanyak 80 subjek. Ditemukan hubungan yang positif antara *meaningful work* dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi pada relawan. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh *work engagement* sepanjang anggota punya keterlibatan langsung maupun tak langsung pada kegiatan organisasinya.

Menurut Zaidi, dkk (2013) individu yang mempunyai *engagement* tinggi akan memunculkan semangat dalam bekerja, berenergi saat menjalankan tugasnya, antusias selama melakukan pekerjaan hal ini dikarenakan individu yang memiliki *engagement* tinggi akan dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Penelitian Vecina, dkk, (2012) menunjukkan *work engagement* secara signifikan menjelaskan tentang kepuasan dan komitmen organisasi. Kepuasan pada relawan membuat relawan yang baru bergabung berniat untuk tetap bergabung dan bertugas di organisasinya. Sementara komitmen organisasi menjelaskan dasar yang kuat bagi relawan veteran (senior) untuk tetap bersama organisasinya. Relawan dengan kepribadian poraktif yang tinggi berusaha membentuk dan mempengaruhi lingkungan kerjanya menjadi kondusif dan mendukung pekerjaannya. Kemampuan relawan dengan kepribadian proaktif untuk menyesuaikan dan mempengaruhi lingkungan kerjanya akan membuat relawan lebih merasa puas dan nyaman akan pekerjaan dan tugasnya (Li, Liang & Crant,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2010). Kepuasan relawan terhadap pekerjaanya akan membuat relawan lebih semangat dan antusisas untuk mencurahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas sehingga mereka akan lebih terasa terikat *(engaged)*.

Pada hasil uji deskripsi statistik pada variabel kepribadian proaktif dan *work engagement* didapatkan jumlah subjek masing-masing sebanyak 112 orang. Dari 112 subjek tersebut, didapatkan nilai *minimum* pada variabel kepribadian proaktif sebesar 22, nilai *maximum* sebesar 75, nilai rata-rata (mean) sebesar 46,45 dan nilai *standart deviasi* sebesar 10,89. Sedangkan pada variabel *work engagement* didapatkan nilai *minimum* sebesar 15, nilai *maximum* sebesar 75, nilai rata-rata (mean) sebesar 61,77 dan nilai *standart deviasi* sebesar 10,89.

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui pada variabel kepribadian proaktif ditemukan pada kategori sangat tinggi sebesar 4,46%. Selanjutnya pada kategori tinggi sebesar 33,60%, kategori sedang sebesar 19,64%, kategori rendah sebesar 38,39% dan pada kategori sangat rendah sebesar 0,89%. Sedangkan pada variabel *work engagement* tidak ditemukan yang memiliki kategori sangat tinggi, pada kategori tinggi sebesar 26,79%, kategori sedang 56,25%, kategori rendah sebesar 11,60% dan pada kategori sangat rendah sebesar 5,35%.

Maka dari penjelasan tersebut, bahwa sebagian besar relawan SRPB JATIM memiliki tingkat kepribadian proaktif pada kategori rendah dengan presentase

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 38,39%. Kemudian pada variabel *work engagement* sebagian besar relawan SRPB JATIM terletak pada kategori sedang dengan presentase sebesar 56,25%. Nilai rendah pada variabel kepribadian proaktif dapat disebabkan oleh kecenderungan karyawan untuk mengambil tindakan sendiri adalah kurang atau rendah. Selain itu individu yang kurang proaktif juga cenderung untuk memiliki kegigihan atas ide dan gagasan yang rendah pula. Serta individu yang kurang proaktif cenderung untuk menurut dan tidak berjuang sekuat tenaga untuk mempertahankan maupun mewujudkan ide dan gagasannya (Bateman & Crant, 1993)

Lin dkk, (2014) menyatakan bahwa individu yang proaktif cenderung menetapkan tujuan yang tinggi dan untuk mencapai tujuan tersebut mereka akan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Hal ini berarti bahwa individu yang poraktif akan melakukan segalala upaya untuk dapat mempermudah maupun memepertahankan karirnya, dalam hal ini adalah menjadi relawan dengan kompetensi yang mumpuni. Kemudian Parker (dalam Jiang, 2017) menjelaskan bahwa individu proaktif memiliki tiga ciri yaitu inisiatif, berorentasi pada perubahan dan fokus pada masa depan. Mereka cenderung untuk mengeksplorasi atau menggali kemampuan, merencanakan sesuatu untuk perubahannya, mengendalikan keaadaan agar dapat mengubah kondisi tersebut menjadi lebih baik. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dapat menjadi pengalaman keberhasilan bagi individu yang nantinya akan dapat meningkatkan rasa percaya diri akan diri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sendiri maupun terhadap organisasi yang menghasilkan bentuk *engagement* yang positif.

Zaidi dkk (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa individu yang mempunyai *work engagement* tinggi akan lebih nyaman dan senang unutk menjalin kerjasama dengan orang lain. Selain itu individu dengan *work engagement* tinggi akan lebih mudah untuk setuju dan percaya kepada orang lain, dengan kata lain mereka akan cenderung menjadi seorang penurut dan tidak suka membantah. Menjadi seorang relawan erat kaitannya dengan kerjasama, karena pekerjaan yang dijalani sangat sering terjadinya interaksi dengan orang lain. Ketika inidividu mampu bekerjasama dengan orang lain dengan tanpa paksaan dan mereka nyaman akan itu, maka mereka akan lebih merasa *engaged* dengan pekerjaannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehubungan untuk memperkaya hasil penelitian terkait subjek yang diteliti, maka peneliti menjelaskan beberapa uraian hasil analisis deskripsi berdasarkan demografi sebagai berikut :

1. Pembahasan Analisa Deskripsi Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia

Ditemukan hubungan antara usia dan *work engagement* dengan nilai signifikansi 0,082 < 0,05. Juga didapatkan tingkat *work engagement* yang tinggi pada relawan SRPB JATIM terletak pada usia 23 tahun dengan skor *mean* 64,79 disusul dengan usia 20 tahun dengan skor *mean* 62,00. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Schafuli dan Bakker (2003), yang menjelaskan bahwa semakin tua atau berumur karyawan maka semakin terikat (*engaged)* dengan pekerjaannya, serta semakin tua usia karyawan biasanya akan lebih terlibat dalam pekerjaan daripada karyawan yang muda. Serta semakin tua usia individu maka kesempatan untuk mendapat pekerjaan yang lain akan semakin kecil.

Suprihatno menyatakan jika semakin tua individu maka makin kecil kemungkinan baginya untuk berhenti atau keluar dari pekerjaan (Suprihatno, dan Harsiwi, 2003: 21-54). Secaara logis semakin tua seseorang, maka semakin sedikit alternaitf kesempatan kerjanya. Hal ini mungkin disebabkan pada karyawan yang lebih tua lebih bertanggung jawab kepada pekerjaannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pembahasan Analisa Deskripsi Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pada penelitian ini ditemukan hubungan antara jenis kelamin dan *work engagement* dengan nilai signifikansi 0,252 < 0,05. Ditemukan pula bahwa skor rata-rata (meaen) pada *work engagement* laki-laki sebesar 61,41 dan skor rata-rata pada perempuan sebesar 62,13. Hal ini disebabkan karena perempuan cenderung lebih fokus dalam menyelesaikan pekrjaan atau tugas, serta dapat berbicara positif mengenai organisasi dengan rekan kerja sehingga menciptakan suasana yang kondusif dan baik pada lingkungan kerjanya. Sejalan dengan Hewit (Schaufeli & bakker, 2004) yang berpendapat bahwa karyawan memiliki *work engagement* tinggi akan secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi tempat mereka bekerja, berkeinginan menjadi anggota atau bagian organisasi dimana ia bekerja serta memberikat segenap waktu lebih untuk dapat berkontribusi untuk kesuksesan organisai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pembahasan Analisa Deskripsi Karakteristik Subjek Berdasarkan Masa Abdi

Berdasarkan uraian hasil penelitian ini ditemukan hubungan antara usia dan *work engagement* dengan nilai signifikansi 0,206 < 0,05. Ditemukan pula bahwa tingkat *work engagement* pada relawan SRPB JATIM dengan masa kerja 10 tahun tahun memiliki nilai *work engagement* yang tinggi. Setiap individu memiliki masa abdi yang berbeda-beda. Masa abdi relawan ditentukan saat seseorang mulai bekerja atau mengabdi pada organisasi. Masa abdi dapat memberikan pengalaman kerja pada seseorang, dan dari semakin banyaknya pengalaman maka kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin cepat. Karenanya masa abdi yang dijalani seseorang pasti memberikan sebuah penglaman (Danta, 2003). Dalam hal ini disebabkan adanya anggapan bahwa individu yang berpengalaman tidak perlu lagi untuk diajari, mereka cukup dibrikan bimbingan maupun arahan permulaan saja, yang selanjutnya bisa dipelajari sendiri. Berbeda dengan individu yang belum berpengalaman, mereka harus diajari dan dilatih secara intensif dengan memperhatikan perkembangan individu tersebut guna menentukan waktu lamanya pelatihan.

Hal ini sejalan dengan temuan Danta (2003) masa kerja dapat memberikan pengalaman pada seseorang, dan semakin tinggi pengalaman, maka kemahiran dalam melesaikan kerja atau tugas akan semakin cepat. Seperti yang ditemukan oleh Kreitner dan Kinicki (2004) bahwa masa kerja yang lama cenderung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membuat karyawan lebih betah dan cenderung memiliki *work engagement* dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena diantaranya telah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang cukup lama sehingga sesorang akan merasa lebih nyaman dengan pekerjaannya.

Setelah karyawan menemukan jenis pekerjaan atau jabatan yang dirasa menarik, maka akan berusaha memenuhi persyaratan pendidikan ataupun pelatihan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut (Danta, 2003). Jika sesuai dengan kemampuan dan merasa nyaman biasanya akan membuat seseorang bertahan lama, begitupun sebaliknya ketidak cocokan dan ketidak nyamanan akan membuat seseorang tidak betah bekerja dalam perusahaan atau organisasi. Hal inilah yang akan menimbulkan *turnover* pada organisasi karena merasa tidak ada keterikatan (*engagement)* antara dirinya dengan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja yang diperoleh seseorang dalam masa abdinya dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam bidang tertentu (Bukhori, 2009)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dan *work engagement* pada relawan SRPB JATIM. Hal tersebut terlihat bahwa antara variabel kepribadian poraktif dan *work engagement* memiliki hubungan yang signifikan. Berikutnya, hasil dari koefisien korelasi menunjukkan hasil yang positif, dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yakni terdapat hubungan antara kepribadian poraktif dan *work engagement* pada relawan SRPB JATIM. Artinya apabila semakin tinggi nilai kepribadian proaktif maka nilai *work engagement* akan semakin tinggi pula, begitu juga sebaliknya, jika nilai kepribadian proaktif rendah, maka nilai *work enggament* akan rendah pula.

B. Saran

1. Bagi peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin menggunakan SRPB JATIM sebagai subjek penelitian diharapkan dapat menggunakan variabel lain seperti variabel motivasi sukarelawan, perilaku prososial, *psychologycal well being* dll. Selain itu dapat menggunakan faktor-faktor lain yang berhubungan erat dengan *work engagement*, guna memperluas kajian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

work engagement serta dapat meningkatkan kualitas alat ukur kedua variabel.

2. Bagi SRPB JATIM

Bagi anggota SRPB JATIM diharapkan tetap menjaga dan meningkatkan *work engagement* mengingat tindakan-tindakan SRPB JATIM sebagai relawan sangat tinggi dan sering dibutuhkan oleh banyak masyarakat. Diharapkan pula SRPB JATIM untuk lebih menekankan proses pembekalan calon relawan diawal masa abdi. Agar dapat memahami tindakan-tindakan untuk menolong orang lain dengan tepat. Serta untuk pengurus SRPB JATIM untuk dapat mengngatkan pada relawan untuk memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas, mengingat sebagian relawan merupakan mahasiswa yang mempunyai kesibukan dalam memanagemen waktu dan kegiatannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). *The Link Between Perceived Human Resource Management Practices, Engagement, and Employee Behaviour: A Moderated Mediation Model*. *The International Journal of Resource Management*, 24 (2), 330-351.

Arikunto. (2002). *Metodelogi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Rineka Cipta.

Ayalon, L. (2008). Volunteering as A Predictor of All-Cause Mortality:What Aspects of Volunteering Realy Matter? *International Psychogeriatrics*, 1000-1013.

Azwar, Saifuddin. 2003. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bakker, A. B. (2011). *An Evidence-Based Model of Work Engagement. Current Directions in Psychological Science*, 20 (4), 265-269.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). *The Crossover of Work Engagement Between Working Couple: A Closer Look at The Role of Empathy. Journal of Managerial Psychology*, 24 (3), 220-236.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. Work & Stress,* Vol 22 (3), 187 - 200.

Bakker, A. B., Tims, Maria., Derks, Daantje. (2012). *Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement*. *Journal Human Relation.* 65 (10) 1359-1378.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research.* New York: *Psychology Press*.

Bateman, Crant. (1993). *The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. Journal of behavior.* Vol 14 (2) hal 103-118

Booth, J. E., Park, K. W., & Glomb, T. M. (2009). *Employer-Supported Volunteering Benefits: Gift Exchange Among Employers, Employees, and Volunteer Organizations. Human Resource Management,* 227-249.

Buhler, A. (2010). John Searle: Making The Social World. The Structure of Human Civilization. Oxford: Oxford University Press.

Bukhori, I. (2009). Hubungan tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Manajemen Gajayana,6, (2),* 163-172.

Danta, E. (2003). *Hubungan persepsi terhadap program pengembangan karir dengan kompetisi kerja*. Skripsi Fakultas Psikologi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Eisner, D., Grimm Jr., R. T., Maynard, S., & Washburn, S. (2009). *The New Volunteer Workforce. Stanford Social Innovation Review,* 31-37.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ford, D, K. (2011). An evaluation of moderating inflences of employee proactive personality: *Empower-ment and political skill*. Disertasi tidak diterbitkan. Portland State Univerisity.

Fuller, B., Jr., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 329–345.

Hadi, Indrianti. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Abdi Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.* Universitas Airlangga. Vol. 1 (3).

Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stress Abdi, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi,* Vol. 2 (1), 91-96.

Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.

Joo, B. K. (Brian), & Ready, K. J. (2012). *Career satisfaction: The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader-member exchange quality. Career Development International*, 17(3), 276–295.

Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengangement at Work. Academic of Management Journal*, 692-724.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). Organizational behavior. Fifth edition. New York: McGraw Hill.

Kossowska, M., & Laguna, M. (2018). *Personality, Job Resources, and Self Efficacy as Predictors of Volunteer Engagement in Non-Governmental Organizations.* 69-89.

Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. P., & Schaufeli , W. B. (2006). *Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference? Personality and Individual Differences,* Vol. 40 (3), 521 - 532.

Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology, 95*(2), 395–404.

Lin, S. H., Lu, W. C., Chen, M. Y., & Chen, L. H. (2014). Association between proactive personality and academic self-efficacy. *Current Research in Psychology*, 33,600-609.

Muhid, A. (2019). Analisis Statistik: 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Windows (D. H. Nur (ed.); 2nd ed.). Zifatama jawara.

Myers, J. (2014). *Employee Locus of Control and Engagement in Nonprofit Organizations. Walden Disertations and Doctoral Studies.*

Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah.* Jakarta: Kencana.

Omoto, A. M., & Snyder, M. (2002). *Considerations of Community: The Context and Process of Volunteerism. American Behavioral Scientist,* 846-867.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Permatasari, Suhariadi. (2019). *Leader-member exchange affects work engagement: The role of psychological well-being mediation. Jurnal Penelitian Psikologi.* Universitas Airlangga. Vol. 4 (1) hal. 95-114.

Pillemer, K., Fuller-Rowell, T. E., Reid, M. C., & Wells, N. M. (2010). *Environmental Volunteering and Helath Outcomes over a 20-year Period. The Gerontologist,* 50 (5), 594-602.

Prabawati, Ira, N. (2017). *Meaningful Work* Dan *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rela wan. *Jurnal Psikologi.* Vol. 10 (1).

Rizkiani, Sawitri. (2015). Kepribadian Proaktif Dan Keterikatan Abdi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati.* Universitas Diponegoro. Vol. 4 (4) hal. 38-43.

Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). *A Cross-National Study of Work Engagement as a Mediator Between Job Resources and Proactive Behaviour. The International Jornal of Human Resources Management,* 116-131.

Salsabila, Imanirrahma. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Abdi Sebagai Variabel Mediasi Pada Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah, Bayat, Klaten. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Their Burnout and Engagement: A Multy-Sample Study. Journal of Organizational Behavior,* 25 (3), 293-315.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal of Happines Study*, Vol. 3 (1) 71-92.

Scherer, L. L., Allen, J. A., & Harp, E. R. (2015). *Grin And Bear It: An Examination Of Volunteers Fit With Their Organization, Burnout, And Spirituality. Burnout Research,* 1-10.

Sofyanty, Devy. (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis dan *Psychological Well Being* Terhadap Keterikatan Abdi. *Jurnal Widya Cipta.* AMIK BSI Bekasi. Vol. 2 (1).

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D.

Suprihanto, J., TH.A.M.Harsiwi, P.Hadi, 2003, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, hlm 21—54.

Vecina, M. L., Chacon, F., Sueiro, M., & Barron, A. (2012). *Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and the Commitment of Those who have been Active Longer? Applied Psychology: An International Review,* 130-148.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J., & Spitzmueller, C. (2017). *Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. Journal of Vocational Behavior,* 101(May 2016), 90–103.

Zaidi, N. R ,Wajid, R.A., & Zaidi, F.B. (2011). Relationship between Demographic Characteristics and Burnout among Public Sector University Teachers of Lahore. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business,* 3 (4), 1-16.

Zhang, Z., Wang, M., & Shi, J. (2012). *Leader-follower congruence in proactive personality and work outcomes: The mediating role of leader-member exchange*. *Academy of Management Journal*, 55(1), 111–130.

https://sumatra.bisnis.com/read/20180403/448/779079/sumber-daya-manusia-keterikatan-karyawan-tentukan-kemampuan-adaptasi-perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id