

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN PROAKTIF DENGAN JOB
CRAFTING PADA KARYAWAN UPT PERLINDUNGAN DAN
REHABILITASI SOSIAL MARSUDI PUTRA (PR SMP) SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Penyusunan Skripsi Sebagai Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan
Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Disusun Oleh:

**Riski Ardiyanto
J71218059**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
SURABAYA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Hubungan Kepribadian Proaktif dengan Job Crafting pada Karyawan UPT Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Marsudi Putra (PRSMP) Surabaya”. merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di 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, 31 Juli 2022



Riski Ardiyanto

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan Job Crafting Pada Karyawan UPT PRSMP
Surabaya.**

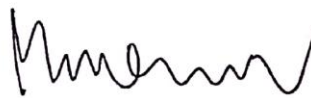
Oleh :

Riski Ardiyanto
NIM : J71218059

Telah Disetujui Untuk Diajukan Pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 25 Juli 2022

Dosen Pembimbing



Lucky Aborry, M.Psi

NIP : 197910012006041005

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN PROAKTIF DENGAN JOB CRAFTING PADA KARYAWAN UPT PERLINDUNGAN DAN REHABILITASI SOSIAL MARSUDI PUTRA (PR SMP) SURABAYA

Yang disusun oleh :
Riski Ardiyanto
J71218059

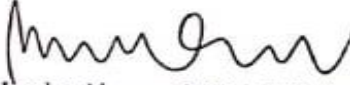
Telah dipertahankan di depan
Tim Penguji pada tanggal 9 Agustus 2022

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

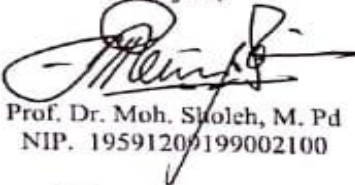
Prof. Dr. Abdul Muhid, M.Si
NIP. 197502052003121002

Susunan Tim Penguji:

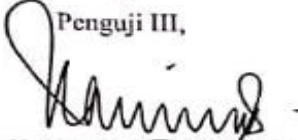
Penguji I,


Lucky Abrorry, M.Psi, Psikolog
NIP. 197910012006041005


Penguji II,


Prof. Dr. Moh. Sholeh, M. Pd
NIP. 19591206199002100

Penguji III,


Drs. H. Hamim Rosyidi, M.Si
NIP. 196208241987031002

Penguji IV,


Nova Lusiana, M.Keb
NIP. 198111022014032001

HALAMAN 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 : Riski Ardiyanto
NIM : J71218059
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : ardiyantoriski91@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 :

Hubungan antara Kepribadian Proaktif dengan Job Crafting pada Karyawan UPT Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Marsudi Putra (PR SMP) Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 10 Agustus 2022

Penulis

(Riski Ardiyanto)

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* pada karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan berusia 19-55 tahun, sudah bekerja minimal 6 bulan dan status kerja tetap dengan jumlah 35 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Kepribadian Proaktif dan Skala *job crafting*, metode analisis data menggunakan metode analisis *pearson correlation*. Hasil analisis data diperoleh korelasi sebesar 0.853 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyatakan bahwa hipotesis terbukti. Variabel *job crafting* pada karyawan sebesar 72.8% dipengaruhi oleh variabel kepribadian proaktif dan sisanya 27.2% dipengaruhi oleh variabel *person job-fit*, *autonomy*, *task independence*, *individual differences* dan *self efficacy*.

Kata kunci: *job crafting*, kepribadian proaktif, karyawan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between proactive personality and job crafting in employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between proactive personality and job crafting in employees. The subjects in this study were employees aged 19-55 years, had worked for at least 6 months and permanent work status with a total of 35 people. The data collection method in this study used the Proactive Personality Scale and the Job Crafting Scale, the data analysis method used the Pearson correlation analysis method. The results of data analysis obtained a correlation of 0.853 with a significance value of 0.000. Because the significance value is < 0.05 , H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is a positive relationship between proactive personality and job crafting in employees. Based on the results of the study, the researcher stated that the hypothesis was proven. Job crafting variable for employees is 72.8% influenced by proactive personality variables and the remaining 27.2% is influenced by person job-fit, autonomy, task independence, individual differences and self-efficacy variables.

Keywords: job crafting, proactive personality, employees.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
INTISARI.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Keaslian Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	12
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. <i>Job Crafting</i>	13
1. Definisi <i>Job Crafting</i>	13
2. Aspek-aspek <i>Job Crafting</i>	15
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job Crafting</i>	16
B. Kepribadian Proaktif	20
1. Definisi Kepribadian Proaktif.....	20
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepribadian Proaktif	21
3. Indikator Kepribadian Proaktif.....	22
C. Karyawan	23
1. Definisi Karyawan.....	23
2. Fungsi dan Peranan Karyawan	24
D. Hubungan antara Kepribadian Proaktif dan <i>Job Crafting</i>	25

E. Kerangka Teoritik	25
F. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Rancangan Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional.....	29
D. Populasi, Teknik Sampling, Sampel	31
E. Instrumen Penelitian.....	32
a. Skala Kepribadian Proaktif	37
F. Analisis Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Pengujian Hipotesis.....	55
C. Pembahasan.....	56
BAB V.....	62
PENUTUP.....	62
A. Simpulan	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	72

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala Likert Kepribadian Proaktif dan Job Crafting.....	32
Tabel 2. Blue Print Skala Penelitian Job Crafting.....	33
Tabel 3. Hasil Skala Job Crafting	35
Tabel 4. Skor Skala Likert Job Crafting.....	36
Tabel 5. Reliabilitas Skala.....	37
Tabel 6. Blue Print Skala Kepribadian Proaktif.....	38
Tabel 7. Hasil Skala Kepribadian Proaktif Pasca Uji Pakai	39
Tabel 8. Skor Skala Likert Kepribadian Proaktif.....	41
Tabel 9. Reliabilitas Skala.....	42
Tabel 10. Sebaran Usia Subjek	46
Tabel 11. Sebaran Jenis Kelamin	48
Tabel 12. Lama Masa Kerja Subjek.....	49
Tabel 13. Descriptive Statistics.....	50
Tabel 14. Rumus Kategorisasi Data Responden	51
Tabel 15. Kategorisasi Tiap Variabel Penelitian.....	51
Tabel 16. Uji Normalitas.....	53
Tabel 17. Uji Linieritas	54
Tabel 18. Korelasi Pearson's Correlation	54

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Purnomo Setiady dan Usman, H. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. PT Bumi Aksara.
- Antara, H., Quotient, A., Dengan, D. S., & Crafting, J. (2022). *Hubungan Antara*. 13(01), 27–38.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Bina Aksara.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Baker, D. Paul. (2013). *The Effects of Implementing the Cooperative Learning Structure, Numbered Heads Together, in Chemistry Classes at A Rural, Low Performing High School*.
- Bakker, A. B., & Tims, M. (2010). Job crafting: towards a new model of individual Job redesign. *Journal of Industrial Psychology*.
- Bakker, A. B., & Tims, M. (2012). Job crafting: towards a new model of individual Job redesign. *Journal of Industrial Psychology*.
- Bateman, T., behavior, J. C.-J. of organizational, & 1993, undefined. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Wiley Online Library*, 14(2), 103–118.
<https://doi.org/10.1002/job.4030140202>

Berg, H. P. (2010). Risk Management: Procedures, Methods and Experiences.

International Journal Risk Management., 1.

Berg, J. M., Wrzesniewski, A. (2013). *Job Crafting and Meaningful Work 1 Job*

crafting and meaningful work. American Psychological Association.

Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding

to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires

adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 158–186.

<https://doi.org/10.1002/job.645>

C.D Kirkendall. (2013). *Job crafting: The pursuit of happiness at work.* Wright

state university.

Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2015). Psychological capital and

career success over time: The mediating role of job crafting. *Journal of*

Leadership and Organizational Studies.

Damayanti, R. C. (2018). *HUBUNGAN ANTARA ADVERSITY QUOTIENT*

DENGAN JOB CRAFTING PADA KARYAWAN SKRIPSI Oleh.

Fatmawati, E., Sidin, A. I., & Saleh, L. M. (2020). How does proactive motivation

affect job crafting in Mamuju hospitals? *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal*

Dan Manajemen Rumah Sakit), 9(3), 216–222.

<https://doi.org/10.18196/jmmr.93133>

French, L. (2010). *Dysmenorrhea. American Academy of Family Physicians.*

- French, M. (2010). Dysmenorrhea American Family Physician. In *Academic Research Library*.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., dan Hester, K. (2006). Promoting Felt Responsibility for Constructive Change and Proactive Behavior: Exploring Aspects of an Elaborated Model of Work Design. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1089–1120.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649–1667. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1082>
- Handayani, E. Y., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Autonomy Support Dengan Job Crafting Pada Guru Sman 2 *Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03), 111–125.
- Ji, W., Wang, W., Zhao, X., Zai, J., & Li, X. (2020). Cross-Species Transmission of the Newly Identified Coronavirus 2019-nCoV. *Journal of Medical Virology*, 92(4), 433–440.
- J.M. Crant. (2000). Proactive Behavior in Organization. *Journal of Management*, 26, 435–462.
- Joo, Baek-Kyoo & Park, S. (2012). Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31.

- Kanten. (2013). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: an empirical study on the employees of manufacturing enterprises. *The Macrotheme Review*, 2(4), 144–160.
- Lely & Dwiarko. (2020). Peran kompetensi diri antara job enlargement terhadap job crafting. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 140–148.
- Lukito. (2020). *Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada produksi PVC*.
- Mardiasmo. (2011). *Perpajakan, Edisi Revisi 2011*. ANDI.
- Maydha Rahmat Mustafa, F. N. R. H. (2019). *Hubungan Antara Self Disclosure Dengan Resiliensi Pada Remaja Di Panti Asuhan Darussalam*. Jurnal Empati. <https://bnn.go.id/konten/unggahan/2019/12/DRAFT-LAMPIRAN-PRESS-RELEASE-AKHIR-TAHUN-2019-1-.pdf>
- Muhid, Dr. A. (2019a). *Analisis Statistik*. Zifatama Jawara.
- Muhid, Dr. A. (2019b). *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan SPSS For Windows (2 ed.)*. Zifatama Jawara.
- Niessen, C. dan Weseler, D. (2016). How job crafting relates to task performance. *Journal of Managerial Psychology*, 31.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. kencana.

- Petrou, P., & Demerouti, E. (2015). Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance. *Journal of Occupational*.
- Pinasti, T. T., & Sinambela, F. C. (2016). Pengaruh pelatihan self leadership terhadap peningkatan job crafting pada wiraniaga auto 2000 cabang A Yani Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 5(1), 1–18.
- Praditya, I. I. (2015). 73% Karyawan di RI Tak Puas dengan Pekerjaannya - *Bisnis Liputan6.com*. Liputan6.Com.
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/2287728/73-karyawan-di-ri-tak-puas-dengan-pekerjaannya>
- Putra, A. D., & Pratama, M. P. (2019). Peran Mediasi Person-Job Fit Dan Job Resources Pada Job Crafting Dan Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 1–8.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.388>
- Rahma, M. Y., & Novliadi, F. (2021). *The role of adversity quotient on job crafting during the pandemic Peran adversity quotient terhadap job crafting di masa pandemi*. 16.
- Ritcey, A. (2018). Marketing jobs have the highest turnover rate. In *IQ partner executive search & recruitment*.
- Sean Covey. (2001). *The 7 Habits Highly Effective Teens (Alih bahasa : Saputra, Arvin)*. Binarupa Aksara.

- Sengkey, S. B., & Sito Meiyanto, I. J. K. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Job Crafting. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(3), 152.
<https://doi.org/10.22146/gamajop.36937>
- Slemp, G. R., & Brodrick, D. A. V. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal Happiness Stud*, 15, 957–977.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Pustaka Yustisia.
- Study, Y. A. I. A. I. A. P. F. I. E. S. B. C. A. P.-B. (2012). Zhang X, Yang J, Cai H, Ye Y. In *Cancer Management And Research*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Suryani, I., & Aini, N. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja Pada. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited SINTA*, 4(1), 152–166.
- Teng, H.-Y., & Chen, C.-Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 110–116.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.10.010>

- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A.B. and Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 173–186.
- Volman, M. (2011). *Putting the context back in job crafting research: Causes of job crafting behavior*. Tilburg University.
- Wang, H., Li, P., & Chen, S. (2020). The impact of social factors on job crafting: A meta-analysis and review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–28.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17218016>
- Wijayanti, M. P. . (2010). *Analisis Hubungan Auditor-Klien: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching di Indonesia*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wrzesniewski, A. and J. E. D. (2014). *Crafting a Job : Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work* *Crafting a Job : Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work*.
- Ya-Hui and Cing-Fen Tsai Wang. (2014). The Relationship Between Brand Image and Purchase Intention: Evidence From Award Winning Mutual Funds. . *The International Journal of Business and Finance Research*, 8.

Yu, H., Yan, C., Dong, Z., Hou, Y., & Guan, X. (2022). Influence of proactive personality and career calling on employees' job performance: A moderated mediation model based on job crafting. *South African Journal of Business Management*, 53(1). <https://doi.org/10.4102/sajbm.v53i1.2533>

Zhang, L., Lu, H., & Li, F. (2018). Proactive personality and mental health: The role of job crafting. *PsyCh Journal*, 7(3), 154–155.
<https://doi.org/10.1002/pchj.214>



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A