

KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Bonyta Ermintika Rizkiani, Dian Ratna Sawitri

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

bonitarizkiani@gmail.com

Abstrak

Keterikatan kerja merupakan kemampuan karyawan mengerahkan aktivitas fisik, kognitif, dan kondisi emosionalnya pada pekerjaan. Keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah kepribadian. Individu dengan kepribadian proaktif menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta tidak mudah terpengaruh oleh kondisi lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dengan keterikatan kerja pada karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi penelitian adalah 66 karyawan tetap dengan masa kerja 1-10 tahun, dan sampel penelitian sejumlah 66 orang dari berbagai bidang yang didapatkan dengan teknik sampling jenuh. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Keterikatan Kerja (39 aitem; $\alpha = 0,93$) dan Skala Kepribadian Proaktif (40 aitem; $\alpha = 0,91$). Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya 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 kerja. Kepribadian proaktif memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap keterikatan kerja. Perusahaan dapat memberikan intervensi berupa pelatihan yang memuat aspek kepribadian proaktif, memperkenalkan ciri-ciri individu dengan kepribadian proaktif, menginformasikan dampak positif kepribadian proaktif bagi pekerjaan, serta memasukkan aspek kepribadian proaktif dalam penilaian kinerja untuk mengembangkan kepribadian proaktif karyawan.

Kata kunci: keterikatan kerja, kepribadian proaktif, karyawan tetap

Abstract

Work engagement is the employee's ability to exert physical activity, cognitive, and emotional condition at work. Work engagement affected by internal factors, one of which is personality. Individuals with proactive personality show initiative and responsibility in carrying out their duties and are not easily affected by environmental conditions. This study aims to determine the relationship between proactive personality with work engagement on employees of PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. The population of this study was 66 permanent employees with tenure of 1-10 years, and the sample of this study was 66 people from various divisions that were obtained with saturated sampling technique. Data were collected using the Work Engagement Scale (39 items; $\alpha = .93$) and the Proactive Personality Scale (40 items; $\alpha = .91$). The simple regression analysis showed a significantly positive relationship between proactive personality and work engagement ($r = .89$; $p < .001$), which means that the higher proactive personality, the higher work engagement. Proactive personality contribute effectively amounted 79% to the work engagement. The company can provide intervention in the form of training that includes aspects of proactive personality, introduced the characteristics of individuals with proactive personality, informs a positive impact of proactive personality for the job, as well as incorporate aspects of proactive personality in performance appraisal to develop proactive personality within employees.

Keywords: work engagement, proactive personality, permanent employees

PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai organisasi yang berperan besar dalam perekonomian Indonesia harus membenahi setiap elemen yang akan mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal yang vital karena manusia menjadi penggerak dari organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut harus produktif.

Karyawan harus memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi. Keterikatan kerja yang dimaksud mengacu pada *work engagement* engagement yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Keterikatan kerja adalah keadaan psikologis positif berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh dan merasa senang melakukan pekerjaannya, dimana ia merasa waktu berlalu begitu cepat dan merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja sehingga akhirnya berpengaruh pada peningkatan produktivitas individu maupun organisasi. Gorgievski dan Bakker (2010) menemukan bahwa keterikatan kerja karyawan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam meningkatkan inovasi karyawan.

Ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya, mereka akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, ingin berhasil, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Bakker & Leiter, 2010). Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa keterikatan kerja adalah keadaan psikis yang positif dan berkaitan dengan pemenuhan kerja pada karyawan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan komponen fisik (perilaku), *dedication* merupakan komponen emosional, dan *absorption* merupakan komponen kognitif (Bakker & Leiter, 2010). *Vigor* mengacu pada keterikatan secara fisik yaitu perilaku karyawan yang menunjukkan tingkatan energi yang tinggi dan ketahanan ketika bekerja. *Dedication* merupakan keterikatan emosi yang dirasakan karyawan meliputi perasaan bermakna, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* mengacu pada keterikatan kognitif karyawan yang dicirikan dengan konsentrasi yang tinggi dan mebenamkan diri dalam pekerjaan sehingga waktu berlalu tanpa terasa dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah kemampuan karyawan mengerahkan aktivitas fisik, kognitif, dan kondisi emosionalnya pada pekerjaan, yang ditunjukkan dengan energi yang luar biasa dan gigih dalam bekerja, antusiasme dan kebanggaan dengan pekerjaan, serta konsentrasi yang tinggi ketika bekerja.

Faktor utama yang mendorong munculnya keterikatan kerja, yaitu *job resources* dan *personal resources* (Bakker, 2011). *Job resources* merupakan sumber daya pekerjaan yang mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial, atau pengaturan pekerjaan yang

dapat mengurangi beban kerja, membantu mencapai tujuan kerja atau mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan *perkembangan individu* (Bakker & Demerouti, dalam Bakker & Leiter, 2010). *Personal resources* merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan resiliensi dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol dan mempengaruhi kesuksesan di lingkungan kerjanya (Bakker et al., 2008).

Kepribadian dapat memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja seseorang (Bakker & Leiter, 2010). Kepribadian proaktif mengacu pada konsep *proactive personality* yang dikemukakan oleh Bateman dan Crant (1993). Kepribadian proaktif merupakan kecenderungan yang relatif stabil pada individu untuk tidak terkekang oleh situasi dan mempengaruhi perubahan dalam lingkungan (Bateman & Crant, 1993). Kepribadian proaktif dicirikan dengan 1) kemampuan mengidentifikasi peluang, yaitu kemampuan individu dalam mengenali peluang lebih dulu dari orang lain, 2) menunjukkan inisiatif, yaitu kecenderungan individu untuk memperbaiki hal yang tidak disukainya dan selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu, 3) mengambil tindakan, yaitu kemampuan individu untuk mewujudkan gagasannya menjadi kenyataan dan membuat perubahan di lingkungannya, dan 4) gigih, yaitu kecenderungan individu untuk tetap mempertahankan gagasan dan keyakinannya hingga mencapai perubahan yang berarti meskipun menghadapi berbagai rintangan.

Pemerintah mempunyai target peningkatan pemerataan listrik hingga 99 persen pada 2020, yang akan diwujudkan dengan program listrik pedesaan bagi lebih dari 90% provinsi di Indonesia dan pembuatan aliran listrik di 47 titik wilayah perbatasan dan pulau terpencil. PT PLN (Persero) memiliki peran besar dalam membantu pemerintah mewujudkan target tersebut. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai bagian dari PT PLN (Persero) juga memiliki kewajiban untuk meningkatkan penyediaan layanan kelistrikan untuk mendukung program tersebut.

Karakteristik individu seperti kepribadian proaktif dapat mendorong seseorang untuk lebih mengembangkan diri dibandingkan yang lain. karyawan yang terikat akan berkontribusi lebih terhadap pekerjaan, menginisiasi dan mengembangkan perubahan (Macey & Schneider dalam Albrecht, 2010). Thompson (dalam Schultz & Schultz, 2010) mengemukakan bahwa karyawan yang proaktif akan membangun dukungan sosial yang akan mendorong pada kepuasan kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah ada hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan keterikatan kerja. Semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi keterikatan kerja, sebaliknya semakin rendah kepribadian proaktif maka semakin rendah keterikatan kerja.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan masa kerja 1 tahun sampai 10 tahun yang berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah *teknik sampling jenuh*. Pada pelaksanaan penelitian 5 orang subjek telah dimutasi sehingga jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Keterikatan Kerja dan Skala Kepribadian Proaktif. Skala Keterikatan Kerja (39 aitem) disusun dengan mengacu pada aspek-aspek keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli dan dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala Kepribadian Proaktif (40 aitem) disusun berdasarkan aspek-aspek kepribadian proaktif yang dikemukakan oleh Bateman dan Crant (1993) yaitu kemampuan mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih hingga mencapai perubahan yang berarti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta ($r_{xy} = 0,89$; $p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepribadian proaktif karyawan maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Crant dan Bateman (2000), yang menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi merupakan orang yang menyiratkan kesediaan untuk terlibat dan mengambil inisiatif untuk berkontribusi pada berbagai kegiatan dan situasi. Semakin tinggi kepribadian proaktif individu maka semakin tinggi kecenderungannya untuk menunjukkan inisiatif dalam pekerjaannya. Individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi mampu menentukan tantangan bagi mereka sendiri (DuBrin, 2013) dan secara aktif mengusahakan agar mereka tetap terikat dengan pekerjaannya (Bakker, Tims, & Derks, 2012). Keadaan tersebut akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi untuk melibatkan diri dalam aktivitas pekerjaan.

Karyawan dengan kepribadian proaktif yang tinggi berusaha membentuk dan mempengaruhi lingkungan kerjanya menjadi situasi yang kondusif dan mendukung pekerjaannya. Kemampuan karyawan dengan kepribadian proaktif untuk menyesuaikan dan mempengaruhi lingkungan kerja akan membuat karyawan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya (Li, Liang, & Crant, 2010). Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan akan membuat karyawan lebih antusias dan bersedia untuk mencurahkan segala kemampuannya dalam bekerja sehingga meningkatkan keterikatan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memberikan sumbangan efektif sebesar 79% pada keterikatan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi variabel keterikatan kerja sebesar 79% dapat diprediksi oleh kepribadian proaktif, sisanya 21% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 90.91% karyawan tetap PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan masa kerja 1 tahun hingga 10 tahun memiliki tingkat kepribadian proaktif yang tinggi, yang berarti bahwa karyawan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk mempengaruhi perubahan pada lingkungan dan tidak terpengaruh oleh kekuatan situasi di sekitarnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 86.36% karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi memiliki dimensi keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) yaitu vigor (perilaku yang menunjukkan energi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan), dedication (perasaan keterlibatan yang kuat dan perasaan bermakna terhadap pekerjaannya), dan absorption (konsentrasi yang tinggi ketika bekerja sehingga membuat waktu berlalu tanpa terasa).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta ($r_{xy} = 0,89$; $p < 0,001$). Semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah kepribadian proaktif maka semakin rendah keterikatan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, L. S. (2010). *Handbook of employee engagement*. Northampton: Edward Elgar Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65, 1359-1378.

- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlate. *Journal of Organizational Behavior, 14*, 103-118.
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 63-75.
- DuBrin, A. J. (2013). *Proactive personality and behavior for individual and organizational productivity*. Northampton: Edward Elgar.
- Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2010). Passion for work: work engagement versus workaholism. In S.L. Albrecht (Eds), *Handbook of employee engagement*, 264-271. Northampton: Edward Elgar Press.
- 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*, 395-404.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 1*, 293-315.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today (10th ed)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Wicaksono, P. E. (2015). 99% Rakyat RI bisa nikmati listrik di 2020. Diakses dari <http://bisnis.liputan6.com/read/2248812/99-rakyat-ri-bisa-nikmati-listrik-di-2020>, pada 3 Juli 2015