**HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN PROAKTIF DENGAN JOB CRAFTING PADA KARYAWAN PT. X**

Majid Nurul Fauzan1

1Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1majidnf @yahoo.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* pada karyawan. Hipotesis yang diajukaan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan berusia 18-55 tahun, sudah bekerja minimal 6 bulan dan status kerja tetap dengan jumlah 63 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Kepribadian Proaktif dan Skala *job crafting*, metode analisis data menggunakan metode analisis *product moment* dari Pearson. Hasil analisis data diperoleh KS-Z = 0,688 dengan p= 0,000 (P < 0,05) , yang berarti terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyatakan bahwa hipotesis terbukti. Variabel kepribadian proaktif sebesar 47,3%. sisanya *job crafting* pada karyawan sebesar 52.7% terhadap *job crafting* dan 52.7% dipengaruhi dengan *self efficacy, person job-fit, autonomy, task idependence* dan *individual differences*.

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

***RELATIONSHIP BETWEEN PROACTIVE PERSONALITY WITH JOB CRAFTING IN EMPLOYEES PT. X***

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between proactive personality with job crafting on employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between proactive personality and job crafting for employees. Subjects in this study were employees aged 18-55 years, had worked at least 6 months and permanent work status with a total of 63 people. Data collection methods in this study use the Proactive Personality Scale and Job Crafting Scale, the data analysis method uses the product moment analysis method from Pearson. The results of data analysis obtained KS-Z = 0.688 with p = 0,000 (P <0.05), which means there is a positive relationship between proactive personality with job crafting on employees. Based on the results of the study, the researchers stated that the hypothesis was proven. Proactive personality variable is 47.3%. the remaining job crafting for employees is 52.7% of job crafting and 52.7% is influenced by self efficacy, person job-fit, autonomy, task independence and individual differences.*

**Keywords**: job crafting, proactive personality, employe

**Pendahuluan**

Perusahaan menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 6(a) adalah setiap usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain. Hal tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan yaitu bentuk usaha dari seseorang atau sekumpulan orang yang mempekerjaan individu sebagai karyawan dan memiliki kewajiban membayar upah yang sesuai.

Pada saat ini perusahan mulai mengalami perubahan dan perkembangan disebabkan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan. Hal tersebut mengakibatkan persaingan antar perusahaan menjadi lebih ketat. Untuk bisa bertahan dalam persaingan sebuah perusahaan harus berkembang. Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi dan mewujudkan tujuan perusahaan dalam memajukan kualitas dan menejemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (Damayanti, Susilaningsih, & Sumaryanti, 2013). Sumber daya manusia sebagai sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001).

Untuk mempertahanakan perusahaan dalam persaingan yang semakin ketat, inovasi dan kreatifitas menjadi salah satu kunci penting bagi perusahaan untuk bisa bertahan dalam persaingan tersebut. Pada situasi itu sering kali perusahaan menggunakan pendekatan *top and down* kurang efektif dalam menangkap perubahan (Chen, Yen dan Ttsai, 2004). Pendekatan *top and down* ini dilakukan oleh pihak manager atau atasan yang mendesain kerja untuk dikerjakan oleh bawahan, dan juga pendekatan *top and down* membuat bawahan harus mematuhi indikator-indikator yang sudah dirancang. Namun pada beberapa dekade ini pendekata *top and down*  mulai ditinggalkan dikarenakan peran karyawan dalam merancang kerjaan tersebut lebih efektif dikarenakan dari bawahan lebih merespon dalam hal perubahan pekerjaan itu. Selaras dengan penelitian (Berg, Wrzesniewsk dan Dutton, 2010) menyatakan bahwa beberapa dekade ini upaya aktif dari tiap individu dan peran karyawan harus dilibatkan dalam segala proses perancangan pekerjaan mereka.

Konsep pendekatan *bottom-up* tersebut adalah *job crafting*, yang dapat dipahami karyawan melakukan berbagai perubahan dengan cara mendesain ulang pekerjaan mereka dengan inisiatif sendiri dengan atau tanpa adanya keterlibatan manjemen untuk menyetarakan antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan pribadi ataupun kebutuhan mereka (Tims, Bakker & Derks, 2012). Menurut Berg, Wrzesniewski & Dutton (2010) mendefiniskan bahwa *job crafting* usaha mengubah batasan pekerjaan, sejalan dengan preferensi, keterampilan dan kemampuan individu.

Berdasarkan Tims, Bakker & Derks (2012) menjelaskan aspek dari *job crafting*  berdasarkan kerangka teoritis dari relasi *Job demand-job resources* (JD-R) terbagi atas: *a) increasing structural job resources , b) increasing social job resources c) increasing challenging job demands, d) decreasing hindering job demands.*

Penelitian terdahulu menunjukkan *job crafting* masih menjadi permasalahan di Indonesia. Temuan yang sama juga diperoleh dalam penelitian Sari dan Kurniawan (2015) yang menemukan karyawan dengan *job crafting* dalam kategori tinggi hanya 22,22% dan sangat tinggi hanya 19,05%. Selain itu menurut penelitian Safara dan Irwan (2017) menemukan bahwa karyawan dengan job crafting dalam kategoru tinggi hanya 21,8% dan sangat tinggi hanya 18,27%.

Tims, Derks dan Bakker (2016) menjelaskan bahwa dengan adanya *job crafting* dalam diri karyawan dapat membuat karyawan lebih meningkatkan hubungan sosial, meningkatkan sumber daya yang ada seperti dukungan dan otonomi, meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang seperti ikut serta dalam proyek baru, dan mengurangi tuntutan. Menurut penelitian Azizah dan Ratnaningsi (2018) ditemukan bahwa semakin karyawan generasi Y memiliki *job crafting* yang tinggi pada dirinya, maka meningkatkan kebermaknaan kerja pada karyawan sehingga membuat tinggi pula keterikatan kerja. Hal itu juga ditemukan oleh penelitian Stephani dan Kurniawan (2018) bahwa karyawan yang memiliki *job crafting* tinggi pada karyawan semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Tims, Bakker dan Derks, (2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job crafting,* yaitu: kesesuaian seseoran dengan pekerjaan (*person job fit),* kemandirian seseorang *(autonomy),* kemandirian tugas *(task independence),* karakteristik individu *(individual differences),* kepribadian proaktif *(proactive personality),* kepercayaan diri *(self efficacy)* dan kemampuan mengatur diri (*focus regulation/self regulasi).* Boeree (2016) berpendapat bahwa umumnya kerpibadian dapat diartikan apa yang membuat seseorang berbeda dari orang lain dan menjadikan unik dibandingkan dari lainya. Allport (dalam Sobur, 2003)kepribadian adalah sebagai organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikologis yang menentukan cara penyesuainan dirinya yang khas terhadap lingkungan.

epribadian proaktifdikarenakan bahwa kepribadian adalah modal utama seseorang melakukan perilaku. Sumber kepribadian proaktif yang berasal dari karyawan berguna untuk inovasi yang relevan diaplikasikan di perusahaan (Wrzesnieski dan Dutton, 2001). Tims dan Bakker (2010) berpendapat bahwa karyawan dengan kepribadian proaktif selalu berusaha untuk menyesuaikan lingkungan berdasarkan tuntutan dan kemampuan mereka. Dalam penelitian Viet dan Tuan (2018) menunjukan bahwa karyawan yang proaktif cenderung mengubah lingkungan kerja secara proaktif, hal yang diubah yaitu sumber daya pekerjaan dan persyaratan kerja*.*

Menurut Bateman dan Crant (1993) mendefinisikan kepribadian proaktif adalah suatu perilaku dari dalam diri seseorang dan tidak didesak oleh kekuatan situasional yang dapat mempengaruhi atau mengubah lingkungan. Dengan artian orang yang memiliki kepribadian proaktif yaitu memiliki inisiatif dari dalam sendiri untuk mengubah atau mempengaruhi lingkungan kerja mereka. Menurut Covey (2001), kepribadian proaktif adalah mengambil inisiatif dan mampu mengendalikan hidupnya sendiri dan membuat pilihan menurut nilai, berpikir sebelum bereaksi, sadar bahwa tidak bisa mengendalikan segala yang terjadi. Menurut Fuller Dkk (2006) menyatakan keperibadian proaktif berkaitan dengan tanggung jawab untuk perubahan yang membangung, atau sejauh mana seseorang seseorang bertanggung jawab untuk mendefinisikan kembali kinerja dengan menenpatkan upaya untuk memperbaiki situasi, mengembangkan prosedur baru, dan menyelesaikan masalah.

Menurut Batemant dan Crant (1993) dimensi-dimensi kepribadi terbagi menjadi dua dimensi diantaranya yang pertama *conscientiouness* yaitu yaitu kesadaran diri yang dimiliki oleh individu untuk tekun dan mencapai tujuan, yang kedua *extraversion* yaitu kebutuhan untuk membuka diri akan mencari pengalaman dan aktivitas baru.

Menurut Crant (2000) menyatakan bahwa kepribadian proaktif akan membuat suatu kondisi yang nyaman pekerjaan dan juga kesempatan bagi karyawan dalam pekerjaanya. Hal tersebut berarti bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif secara aktif akan membuat lingkungan pekerjaanya menjadi nyaman dan hal itu juga mempermudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaanya. Selain itu menurut Tims dan Bakker (2010) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif selalu mencari jalan atau berusaha untuk menyesuaikan lingkungan berdasarkan tuntutan dan kemampuan mereka. Dengan kata lain karyawan yang memiliki kepribadian proaktif dengan mudah beradaptasi dengan lingkunganya dan juga karyawan dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan juga kemampuan yang dimiliki oleh individu.

Individu dengan kepribadian proaktif lebih cenderung dapat menerima respon yang ada di lingkungan dengan cara melakukan perubahan proaktif dalam pekerjaanya, karyawan terkadang memerlukan perubahan dengan menurunkan atau melepaskan tuntutan pekerjaan (Tims, Bakker & Derk, 2012). Oleh karena itu dengan adanya kepribadian proaktif yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat suatu perubahan yang ada didalam pekerjaan dengan cara menurunkun tuntutan. Selain cara menurunkan tuntutan pekerjaan dalam hal melakukan perubahan, karyawan dapat menggunakan sumber daya yang yang ada di lingkungan kerja. Hal itu diperkuat oleh Lin, Jin & Chen (2014) yang menyatakan individu dengan kepribadian proaktif juga cenderung menetapkan tujuan yang tinggi, dan untuk mencapainya tujuan yang sudah ditetapkan mereka akan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia.

*Job crafting* yaitu suatu bentuk kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dapat mendesain ulang pekerjaanya atas inisiatif sendiri dengan atau tanpa keterliabatan atasan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan pribadi (Tims, Bakker dan Derk, 2012). Adanya kepribadian prokatif yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan melakukan inisiatif untuk merubah atau mendesain ulang pekerjaan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin, Jin & Chen (2014) yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif secara signifikan berhubungan positif dengan *job crafting.*

Berdasarkan paparan diatas maka permasalahan atau pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* pada karyawan?

**Metode**

Penelitian ini menggunkan desain penelitian kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepribadian proaktif sedangkan variable terikatnya yaitu *job crafting.* Pada penelitian ini dengan jumlah subjek 63 karyawan PT. X. yang memiliki karakteristik berusia 18-55, telah bekerjan minimal 6 bulan dan berstatus tetap.

Metode yang digunakan untuk mengumpul data dalam penelitian ini dengan menggunkana skala. Skala yang digunakan yaitu skala kepribadian proaktif yang dimodifikasi dari Bateman & Crant (1993) dengan 2 dimensi ukur yaitu c*onscientiousness* dan *extraversion* dan Skala *job crafting* yang dimodifikasi dari Tims, Bakker dan Derk (2012) dengan 4 aspek ukur *ncreasing structural job resources , increasing social job resources, increasing challenging job demands, decreasing hindering job demands.*

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik. Model analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari person, untuk menetapkan kuatnya hubungan antara dua variabel.

**Hasil dan Pembahasan**

Hasil uji normalitas sebaran data *job crafting* menunjukkan nilai KS-Z sebesar 0,114 dengan taraf signifikansi sebesar 0,040 (p > 0,050). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data *job crafting* tidak mengikuti sebaran data yang normal. Hasil uji normalitas sebaran data kepribadian proaktif menunjukkan nilai KS-Z sebesar 0,094 dengan taraf signifikansi sebesar 0,200 (p < 0,050). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kepribadian proaktif mengikuti sebaran data yang normal. Menurut Hadi (2015) jika N cukup besar ( N ≥ 30) disitribusi sampling *mean* telah sangat mendekati disitribusi normal. Dengan demikian , variabel *job crafting* dapat digunakan ke langkah berikutnya, yaitu uji linieritas dan uji hipotesis karena jumlah subjek dalam penelitian ini adalah N = 63 (N ≥ 30).

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (kepribadian proaktif) dengan variabel terikat (*job crafting*) merupakan hubungan yang linier atau tidak. Norma untuk uji linieritas adalah apabila nilai signifikansi p < 0,050 maka antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier, dan sebaliknya apabila nilai signifikansi p > 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung bukan merupakan hubungan yang linier (Hadi, 2015). Hasil uji linieritas variabel budaya organisasi dengan kebahagiaan diperoleh F sebesar 56,672 dengan taraf signifikansi 0,000 (p < 0,050). Hal ini berarti variabel kepribadian proaktif dengan *job crafting* merupakan hubungan linier.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat korelasi antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* dengan koefesiensi korelasi (rxy) 0,688 dengan taraf signifikansi 0,000 (p < 0,01), berarti terdapat korelasi yang positif antara kepribadian proaktif dengan *job crafting,* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian **diterima**. Berdasarkan hasil penelitiian ini, diketahui koefesien (rxy) ≥ 0,688, maka dapat disimpulkan bahwa keeratan korelasi pada hipotesis ini kuat Selanjutnya untuk koefesien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,473 menunjukan bahwa variabel kepribadian proaktif memiliki kontribusi sebesar 47,3% terhadap variabel *job crafting* pada karyawan dan dan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainya seperti *self efficacy, person job-fit, autonomy, task idependence* dan *individual differences*.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian, diperolej koefesien korelasi (rxy) sebesar 0,688 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,000 (p < 0,01), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan *job crafting,* sehingga hipotesis yang diajukan teruji. Artinya semakin positif kepribadian proaktif semakin tinggi *job crafting* pada karyawan PT X dan sebaliknya semakin negatif kepribadian proaktif semakin renda *job crafting* pada karyawan PT X.

Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Li, Jen & Chen (2018) yang menunujukan bahwa kepribadian proaktif secara signifikan berhubungan positif dengan *job crafting.* hal ini diperkuat oleh Bekker, Tims & Derks (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif berkemungkinan besar untuk melakukan *job crafting* dengan sendirinya, sehingga karyawan terlibat dan melakukan pekerjaan dengan baik.

Koefesien determinasi (R2) memberikan sumbangan efekti kepribadian proaktif sebesar 43,8%. sisanya *job crafting* pada karyawan sebesar 56.2% dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak diteliti sebagai variabel yang berhubungan dengan *job crafting* pada karyawan PT. X. Secara umum penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan dan signifikan antara kepriadian proaktif dengan *job crafting* pada karyawan PT. X.

Kepribadian proaktif dalam penelitian ini berada dalam kategori sedang atau dapat dikatakan cukup baik. Adanya kepribadian proaktif pada diri karyawan ini membuat karyawan lebih memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, gigih dan juga memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang diberikan.

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa dalam dimensi *Conscientiousness* dimana karyawan untuk tekun dan mencapai tujuan, dengan kata lain karyawan akan selalu gigih dan juga akan selalu menyelesaikan pekerjaanya yang dia berikan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Goldbert (dalam Radd 2000) yang menyatakan individu yang memiliki *Conscientiousness* akan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas, bertanggung jawab, dapat diandalkan, dan menyukai keteraturan dan kedisiplinan.

Pada Dimensi *extraversion* menurut Bateman & Crant (1993) menyatakan bahwa kebutuhan untuk membuka diri akan mencari pengalaman dan aktivitas baru. Hal tersebut akan dilakukan ketika karyawan merasa belum puas dengan kemampaunya maka karyawan tersebut dengan berinisiatif dari diri sendiri untuk mencari hal baru dan aktivitas baru. Hal tersebut senada dengan pendapat Bell & Njoli (2016) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki extraversion jika dia tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakan maka dia akan mencari hal baru dengan cara mendesain ulang pekerjaanya ataupun mencari hal lain dengan kemampuan interpersonal dan kompetensi yang dimilikinya.

Subjek penelitian ini memiliki *job crafting*  yang sedang atau dapat dikatakan cukup baik. Karyawan akan mencari pengalaman baru guna untuk meningkatkan kemampuan dirinnya dengan cara mencari arahan dari rekan kerja dan atasan, memamfaatkan fasilitas yang ada di lingkungan kerja, mencari tantangan yang lebih besar dalam pekerjaan. Selain itu karyawan dapat meminimalisir beban kerja yang ada dalam pekerjaanya.

Pada aspek *Increasing structural job resourcer* yaitu karyawan mampu memingkatkan pengetahuan serta mengoptimalkan sumber daya struktural dari pekerjaan. Tujuan menjadi sumber peningkatan struktur kerja untuk mengembangkan kemampuan (khusus) karyawan, membuat karyawan lebih terdorong untuk mempelajari hal-hal baru, serta menggunakan otonomi mereka dalam proses kerja(Tims, Bakker & Derk, 2012). Karyawan merasa belum puas dengan kemampuan yang dimilikinya pada saat ini sehingga karyawan akan selalu belajar untuk meningkatkan kemampuanya. Pada aspek *Increasing Social Job resources* yaitu mengoptimalkan sumber daya sosial, atau hubungan antar karyawan yang terbangun dalam ruang lingkup pekerjaan. Pada aspek ini juga mengacu pada tindakan yang dilakukan karyawan untuk mendapatkan interaksi yang memuaskan dan meminta umpan balik atau coachingWiyono & Haryadi (2014) mengatakan bahwa pada saat rekan kerja yang saling mentoring atau coaching maka rekan kerja dapat memberikan contoh atau arahan kepada rekan lainnya yang masih belum mengerti tugas yang diberikan perusahaan. Pada aspek *increasing challengging job demand* menurut Tims, Bakker & Derk (2012)yaitu karyawan akan mencari tantangan yang baru dalam pekerjaan dengan tujuan mengembangkan pengetahuan dan juga keterampilan. Pada penelitian ini sebagian besar respondens memilih untuk mencri tantangan yang lebih besar dalam pekerjaan guna mendapatkan pengalaman yang lebih,

Aspek terakhir adalah *decreasing hindering job demands* dimana karyawan secara aktif dapat menurunkan tuntutan pekerjaan mereka ketika dia mendapat atau merasa bahwa tuntutan pekerjaanya sudah terlampau berat (Tims, Bakker & Derk, 2012). Menurut Deesom (2011), ketika individu mampu berpikiran positif maka akan cenderung memiliki kemampuan menganalisa kesulitan dengan lebih baik. Pada konteks ini kesulitan bukan hanya pada tugas saja melainkan bagaimana berdaptasi merupakan salah satu usaha yang dilakukan individu mengendalikan diri(*control*) dalam menyelesaikan tugas. Dengan kata lain karyawan akan beradaptasi ketika memiliki beban kerja yang berlebih sehingga karyawan akan meminimalisir hal-hal yang akan membuat beban kerjanya berlebih salah satunya seperti menghindari kontak sosial pada orang lain yang membuat pikiran karyawan merasa berat

Hubungan antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* merukapan hubungan yang positif dan signifikan. Karyawan yang memilki kperibadian proaktif akan selalu bertanggung jawab, gigih dan juga memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya hal tersebut karyawan akan selalu mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaanya dengan cara memamfaatkan fasilitas-fasilitas yang ada di lingkungan kerja, selalu mencari hal baru atau melakukan aktivitas yang baru guna mendapatkan pengalaman, selalu mencari *feedback* atau umpan balik terhadap teman maupun atasan dan juga melakukan hal untuk menurunkan beban kerja yang ada sehingga hal tersebut akan mempermudah pekerjaan karyawan.

**Kesimpulan dan Saran**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan diterima. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi *product moment* diperoleh koefesiensi korelasi sebesar (rxy) 0,688 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 (P < 0,01), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* pada karyawan . Hal ini menggambarkan bahwa semakin positif kepribadian proaktif karyawan maka *job crafting* akan cendrung semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif kepribadian proaktif karyawan, maka *job crafting* pada karyawan akan cendrung rendah. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepribadian proaktif memberikan kontribusi sebesar 47,3% terhadap variabel *job crafting* pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memberikan pengaruh terhadap *job crafting* sebesar 47,3%, sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengajukan beberapa saran berikut:

1. Bagi karyawan

Bagi karyawan, penelitian ini dapat sebagai bahan masukan tentang *job crafting* yaitu tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan dalam hal mendesain ulang cara kerja sehingga dapat meringankan suatu pekerjaan dan juga membuat lebih produktif dalam bekerja.

1. Bagi perusahaan Penelitian ini menunjukan bahwa terdapa hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan *job crafting.* Pada perusahaan yang menuntut *job crafting* tinggi disarankan perusahaan lebih meningkatkan kepribadian proakatif dari tiap individu dikarenakan dapat meningkatkan *job crafting.*
2. Bagi peneliti selanjutnya

Sumbangan kepribadian proaktif terhadap *job crafting* pada karyawan sebesar 43,8 % sehingga masih banyak faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi *job crafting*, seperti *self efficacy, person job-fit, autonomy, task idependence* dan *individual differences*. Jadi sebaiknya untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambah faktor lain dalam penelitiannya. Selain itu dapat mempertimbangkan perbedaan *job crafting* ditinjau dari jenis kelamin.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan kerja sebagai pemediasi pengaruh kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *15*(1), 23-32.

Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat Pt. Bank Bukopin, TBK JAKARTA. *Empati*, *7*(2), 167-173.

Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Daniels, K. (Eds.). (2012). *A day in the life of a happy worker*. Psychology Press.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, *14*(2), 103-118.

Bell, C., & Njoli, N. (2016). The role of big five factors on predicting job crafting propensities amongst administrative employees in a South African tertiary institution. *SA Journal of Human Resource Management*, *14*(1), 1-11.

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.

Chen, C., Yen, C. & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, *37*, 21-28.

Covey, S (2001). The seven habbit of higly effetive teens (tujuh kebiasaan remaja yang sangat efektif).Jakarta:

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, *26*(3), 435-462.

Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *2*(1).

Fuller, J. B., Marler, L. E., & 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27(8), 1089-1120.

Hadi, S. (2015). *Statistik.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. *Yogyakarta: BPFE*.

Joo, B. K., & Lim, T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *16*(1), 48-60.

Kanten, P. (2014). The antecedents of job crafting: Perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, *3*(5), 113-128.

Lin, H., Jin, H., & Chen, T(2014). Linking Proactive Personality to Creative Performance: The Role of Job Crafting and High‐Involvement Work Systems. *The Journal of Creative Behavior*.

Raad, B. D. (2000). *The Big Five Personality Factors The Psycholexical Approach to Personality (Ed 9th)*.

Ranupandojo, H. & Husnan, S. (2002). Manajemen Personalia. Yogyakarta. BPFE

Safara, D. & Irwan K (2017). Peran Sanctification of Work terhadap Job Crafting pada Karyawan.

#### Salsabila, H (2018). Analisis pengaruh kepribadian proaktif terhadap kepuasan kerja dan perceived health yang dimediasi oleh job crafting dan kompetensi karier. Skripsi.Universitas Indonesia.

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, *84*(3), 416.

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, *84*(3), 416.

Sobur, A. (2016). Psikologi Umum, edisi revisi.

Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara Job Crafting dan Work Engagement pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, *2*(1), 30-40.

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

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.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, *80*(1), 173-186.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, *18*(2), 230.

Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, *92*, 44-53.

Viet, P. Q., & Tuan, T. A. (2018). The Impact of Proactive Personality on Job Performance through Job Crafting: The Case of Vietcombank in Ho Chi Minh City. *Business and Economic Research*, *8*(3), 149-163.

Wahyuningtyas, S., & Utami, H. N. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank Bri Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *60*(3), 96-103.

Wiyono, Y. & Haryadi (2014). Peran Pemimpin, Rekan-kerja, dan Keluarga dalam Memotivasi Karyawan di PT Mulya Adhi Paramita Surabaya. *Agora*, *2*(1), 368-378.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. Academy of Management Review, 26(2), 179–201. doi:10.5465/amr.2001.4378011