

Pengaruh Kepribadian Proaktif pada Kinerja Keanggotaan Organisasi dengan Kepuasan Karir sebagai Mediator dan Keterampilan Politik sebagai Moderator

The Influence of Proactive Personality on Organizational Citizenship Performance with Career Satisfaction as Mediator and Political Skill as Moderator

Maradani Budi Nur Salim dan Susanto Tirtoprodjo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
maradani60@gmail.com

ABSTRACT

This study attempts to determine: 1) Positive influence of proactive personality on career satisfaction. 2) Positive influence of proactive personality on organizational citizenship performance. 3) Positive influence of career satisfaction on organizational citizenship performance. 4) The mediating role of career satisfaction on the relationship between proactive personality and organizational citizenship performance. 5) The moderating role of political skills in the relationship between proactive personality and organizational citizenship performance. The sample in this research is employees of Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) of 309 employees. Sampling method in this research using Purposive Sampling method. The test used in this study used the test instrument in the form of validity test with Confirmatory Factor Analysis (CFA) method and reliability test with Cronbach's Alpha method. Hypothesis testing in this study using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of AMOS program 22. Testing the role of mediation in this study using Sobel Test formula calculation. While testing the role of moderation in this study using regression weight with the help of AMOS 22 program. The results showed that: 1) Proactive personality has a positive and significant impact on career satisfaction. 2) Proactive personality has positive and significant effect on organizational citizenship performance. 3) Career satisfaction has no positive and significant effect on organizational citizenship performance. 4) Career satisfaction does not mediate the effect of proactive personality on organizational citizenship performance. 5) Political skill does not moderate the influence of proactive personality on the performance of an organizational citizenship performance.

Keyword: *organizational membership performance, proactive personality, career satisfaction, political skills.*

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, didukung oleh kinerja dari para pegawai dan seluruh bagian dari organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai dapat dilihat pada perilaku kerjanya. Selama beberapa dekade terakhir, para peneliti telah menyadari bahwa perilaku kerja melampaui kinerja tugas sederhana (Campbell, 1990; Organ, 1977, 1988) dan mencakup kinerja kontekstual, atau kinerja keanggotaan organisasi. Secara khusus, organisasi atau perusahaan saat ini mengharapkan para pegawainya dapat bekerja dengan baik dengan orang lain dan bersedia untuk melampaui tugas pekerjaan formal untuk secara fleksibel menemukan cara untuk berkontribusi pada organisasi mereka (Griffin *et al.*, 2007; Spitzmuller dan Van Dyne, 2013). Sebagai bagian dari keanggotaan organisasi, pegawai di harapkan memiliki kinerja keanggotaan organisasi yang baik, sehingga dapat memberikan kontribusi lebih dan optimal bagi kemajuan dan efektivitas organisasi. Kinerja keanggotaan organisasi mengacu pada

perilaku sifat diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan peran formal pegawai, namun tetap berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Organ, 1977, 1988; Organ *et al.*, 2006; Smith *et al.*, 1983).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja keanggotaan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja keanggotaan organisasi pegawai adalah kepribadian. Telah diketahui terdapat beragam jenis kepribadian, salah satunya adalah kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif merupakan jenis kepribadian yang dikaitkan dengan motivasi untuk belajar, keterlibatan dalam kegiatan pembangunan (Major *et al.*, 2006), dan inisiatif karir (Seibert *et al.*, 2001). Pegawai dengan kepribadian proaktif memiliki motivasi dan semangat untuk memberikan kontribusi lebih pada perusahaan dengan ide-ide baru maupun peran andil yang lebih besar dari tugas pokok yang dimiliki.

Hubungan pengaruh kepribadian proaktif pada kinerja keanggotaan organisasi dimediasi atau melalui kepuasan karir yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan karir menjadi sarana pegawai yang memiliki kepribadian proaktif untuk menunjukkan dan meningkatkan kinerja keanggotaan organisasi pada perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan karir mengukur sejauh mana individu percaya bahwa kemajuan karir mereka konsisten dengan tujuan, nilai dan preferensi mereka (Feldman dan Ng, 2007; Ng *et al.*, 2005; Seibert dan Kraimer, 2001). Pegawai yang puas terhadap karir dan pekerjaannya cenderung akan memberikan kontribusi balik senilai atau melebihi apa yang diterima.

Kinerja keanggotaan organisasi yang baik dan optimal juga didukung oleh adanya keterampilan politik yang dimiliki pegawai. Keterampilan ini dirasakan akan membantu dan mendukung pegawai dengan kepribadian proaktif untuk berkontribusi lebih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan politik didefinisikan sebagai kemampuan untuk secara efektif memahami orang lain di tempat kerja dan menggunakan pengetahuan semacam itu untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak dengan cara yang meningkatkan tujuan pribadi dan atau organisasi seseorang (Ferris, Treadway *et al.*, 2005, hal 127). Keterampilan politik ini memoderasi hubungan pengaruh kepribadian proaktif pada kinerja keanggotaan organisasional.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta merupakan perusahaan daerah yang bergerak dibidang industri dan jasa penyedia dan pengelola air bersih bagi masyarakat di Surakarta. Kinerja keanggotaan organisasi pegawai yang baik pada PDAM di Surakarta bisa menciptakan pertumbuhan organisasi dan mempertahankan keberlangsungan perusahaan dalam kegiatan perekonomian masyarakat, terlebih pada sektor publik. Para pegawai tidak hanya menunjukkan kinerja terbaik atas pekerjaannya, tetapi juga mampu menunjukkan kinerja keanggotaan organisasi yang baik. Penelitian ini akan mereplikasi penelitian yang telah dilakukan oleh I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) di Amerika Serikat. Dimana penelitian ini berhasil menunjukkan adanya pengaruh kepribadian proaktif pada kinerja keanggotaan organisasi melalui kepuasan karir sebagai mediator dan keterampilan politik sebagai moderator.

LANDASAN TEORI

Kepribadian Proaktif dan Kepuasan Karir

Kepribadian merupakan serangkaian atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan satu orang dengan orang lain (Griffin, 2010). Kepribadian juga cenderung memainkan peran penting dalam kepuasan karir (Seibert *et al.*, 1999). Individu proaktif memiliki peluang dan kemungkinan besar mencapai keberhasilan dalam berkarir (Robbins, 2008). Individu proaktif akan maju dengan cara menyesuaikan diri dengan

kondisi dan situasi yang terjadi. Melakukan pekerjaan melebihi harapan normal, menggunakan modal sosial yang dimiliki sampai berhasil mencapai tujuan. Hogan dan Holland (2003), yang menerangkan bahwa kepribadian mencerminkan motif individu untuk menyesuaikan diri dan maju.

Kepuasan dapat tercipta jika terdapat kesesuaian nilai, preferensi dan harapan mereka, seperti halnya pada kepuasan karir. Kepuasan karir mengukur sejauh mana individu percaya bahwa kemajuan karir mereka konsisten dengan tujuan, nilai dan preferensi mereka (Feldman dan Ng, 2007; Ng *et al.*, 2005; Seibert dan Kraimer, 2001). Paradigma karir saat ini menunjukkan bahwa pegawai saat ini tidak bergantung sepenuhnya pada organisasional atau manajemen perusahaan dalam pengembangan karir.

Kepribadian proaktif telah ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan karir (Barnett dan Bradley, 2007; Joo dan Ready, 2012). Selain itu, pegawai proaktif cenderung menyesuaikan diri dengan perubahan dalam karir mereka dengan cara yang akan mempertahankan kepuasan karir di berbagai titik waktu dalam karir mereka. Dari hal tersebut, dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁ Pengaruh positif kepribadian proaktif pada kepuasan karir.

Kepribadian Proaktif dan Kinerja Keanggotaan Organisasi

Kinerja keanggotaan organisasi mengacu pada perilaku sifat diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan peran formal karyawan, namun tetap berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Organ, 1977, 1988; Organ *et al.*, 2006; Smith *et al.*, 1983). Keanggotaan organisasi (*organizational citizenship*) juga mengarah pada perilaku individu yang memberikan kontribusi keseluruhan positif pada organisasi sebagai bagian organisasi (Griffin, 2010). Pegawai yang puas dengan mengenai karir mereka, cenderung mengaitkan setidaknya sebagian dari kesuksesan mereka kepada rekan kerjanya dan organisasi tempat mereka bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu telah menemukan efek langsung kepribadian proaktif terhadap berbagai bentuk kinerja keanggotaan organisasi, seperti ketaatan kerja/ tugas (Baba *et al.*, 2009) dan kinerja keanggotaan organisasi terhadap organisasi itu sendiri (Liguori *et al.*, 2013). Hasil penelitian juga menemukan efek tidak langsung positif dari kepribadian proaktif pada satu bentuk kinerja keanggotaan organisasi, membantu, melalui peningkatan modal sosial (Yang *et al.*, 2011). Kepribadian proaktif ditemukan memiliki pengaruh pada kinerja keanggotaan organisasi pada pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi tersebut. Dari hal tersebut, dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₂ Pengaruh Positif Kepribadian Proaktif pada Kinerja Keanggotaan Organisasi.

Kepuasan Karir dan Kinerja Keanggotaan Organisasi

Kepuasan karir cenderung berhubungan positif dengan kinerja keanggotaan organisasi karena sejumlah alasan. Pertama, perilaku individu seringkali dimotivasi oleh timbal balik. Pegawai yang puas dengan karir mereka cenderung mengaitkan setidaknya sebagian dari kesuksesan mereka kepada teman sebayanya dan organisasi tempat mereka bekerja. Merasa termotivasi untuk membayar kembali dengan melakukan perilaku yang menguntungkan orang lain dan berkontribusi pada organisasi.

Kedua, kepuasan karir, serupa dengan kepuasan kerja, menimbulkan emosi positif,

yang cenderung meningkatkan kinerja keanggotaan organisasi (George dan Brief, 1992). Dari hal tersebut, dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H₃ Pengaruh Positif Kepuasan Karir pada Kinerja Keanggotaan Organisasi.

Peran Mediasi Kepuasan Karir pada Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kinerja Keanggotaan Organisasi

Kepuasan karir berpotensi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi. Greguras dan Diefendorff (2010) berpendapat bahwa individu proaktif lebih cenderung mengejar dan mencapai tujuan yang sesuai dengan nilai dan preferensi mereka sendiri.

Berkaitan dengan kepuasan karir, individu proaktif lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku proaktif untuk secara efektif memenuhi kebutuhan dan perubahan karir mereka. Dari hal tersebut, dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₄ Peran Mediasi Kepuasan Karir pada Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kinerja Keanggotaan Organisasi.

Peran Moderasi Keterampilan Politik pada Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kinerja Keanggotaan Organisasi

Keterampilan politik merupakan variabel kompetensi interpersonal, yang didefinisikan sebagai "kemampuan efektif dalam memahami orang lain di lingkungan kerja dan menggunakan hal itu untuk mempengaruhi orang lain dalam bertindak dengan meningkatkan tujuan pribadi dan / atau organisasi" (Ferris, Treadway *et al.*, 2005, hal 127). Keterampilan politik merujuk pada Teori Kebutuhan McClelland menerangkan bahwa individu berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu: pencapaian, kekuatan, dan hubungan.

Individu proaktif pada umumnya lebih cenderung untuk memperluas peran kerja mereka sendiri (Bergeron *et al.*, 2014; Campbell, 2000; Crant, 2000). Mereka yang memiliki keterampilan politik memiliki kecenderungan lebih untuk menunjukkan perilaku kerja itu karena kesadaran akan nilai tersebut. Mereka juga lebih cenderung memahami pentingnya kinerja keanggotaan organisasi dalam organisasi, baik dari segi kontribusi mereka terhadap efektivitas organisasi, dan dalam hal potensi manfaat dari perilaku tersebut terhadap kinerja dan kesuksesan karir mereka sendiri (Jawahar *et al.*, 2008; Laird *et al.*, 2012). Dari hal tersebut, dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₅ Peran Moderasi Keterampilan Politik pada Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kinerja Keanggotaan Organisasi.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan melalui pendistribusian dan penyebaran kuesioner pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Surakarta. Dilakukan dengan metode pengambilan data *purposive sampling* karena memiliki tujuan tertentu yaitu meneliti lebih mendalam pegawai di PDAM di Surakarta yang membutuhkan tingkat kinerja keanggotaan organisasi yang baik.

Hair *et al.* (2010) menjelaskan bahwa ukuran sampel minimum yang diperlukan

untuk mengurangi bias pada jenis estimasi SEM adalah 5 sampai 10 kali dari jumlah item pertanyaan di kuisioner. Dengan 60 item pertanyaan, maka sampel minimum adalah $60 \times 5 = 300$ kuisioner responden. Kuisioner yang di distribusikan sejumlah 350, dan setelah diteliti yang dapat diolah sejumlah 309 kuesioner.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kinerja keanggotaan organisasi dapat diartikan sebagai kontribusi kinerja yang bukan menjadi peran formal pegawai, namun mendukung efektifitas organisasional. Kinerja keanggotaan organisasi diukur menggunakan adaptasi skala perilaku kinerja keanggotaan organisasi multi-dimensi Coleman dan Borman (2000) digunakan untuk mengukur kinerja keanggotaan organisasi. Kinerja keanggotaan organisasi diukur dengan 27 item pertanyaan. Kepribadian proaktif dapat diartikan sebagai jenis kepribadian dengan tingkat kecerdasan memanfaatkan modal sosial dalam mengambil tindakan mempengaruhi lingkungannya, untuk mencapai tujuan sasaran secara pribadi dan organisasional. Kepribadian proaktif diukur menggunakan sepuluh item menurut Seibert *et al.* (1999).

Kepuasan karir dapat diartikan sebagai pandangan subjektif karir individu mengenai keselarasan pencapaian tujuan dan nilai organisasional dengan pencapaian tujuan, nilai, dan preferensi pribadi dalam waktu yang cukup lama. Kepuasan karir diukur dengan menggunakan lima tingkat kepuasan karir (Greenhaus *et al.*, 1990). Keterampilan politik dapat diartikan sebagai keterampilan sosial dalam memahami, mempengaruhi, menyesuaikan perilaku dan membangun hubungan dengan orang lain dalam meningkatkan tujuan pribadi dan/atau organisasional sesuai dengan kebutuhan situasional. Keterampilan politik diukur dengan 18 item *Political Skill Inventory* (PSI) yang dikembangkan oleh Ferris *et al.* (2005).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang diukur (Ghazali, 2006). Uji validitas akan menggunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) dengan bantuan IBM *Statistic SPSS 22*.

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian yang bertujuan mengukur apakah kuesioner benar-benar merupakan indikator yang mampu mengukur suatu variabel, serta menunjukkan bahwa pengukuran yang dilakukan konsisten dari waktu ke waktu (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini reliabilitasnya diuji dengan metode *Cronbach Alpha's* dengan bantuan IBM *Statistic SPSS 22*.

Uji Hipotesis

Terdapat lima hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis terdiri dari 3 langkah pengujian, dimulai dengan pengujian kesesuaian model, dengan memperhatikan beberapa indeks yaitu *Chi-Square*, *Normal Chi Square* (CMIN/DF), *Goodness of Fit Indeks* (GFI), *Adjusted Goodness of Fit Indeks* (AGFI), *Tucker Lewis Indeks* (TLI), *Comparatif Fit Indeks* (CFI), dan *Root Mean Square of Approximation* (RMSEA). Jika seluruh indeks sudah terpenuhi, maka pengujian selanjutnya dapat dilakukan, yaitu pengujian pengaruh langsung antar variabel, dengan melihat nilai regression weights.

Tingkat signifikansi regression weights didasarkan pada Critical Ratio (CR) dengan syarat nilai $CR \geq 1,96$ pada tingkat signifikansi 95 % (Hair *et al.*, 2010). Dilanjutkan dengan pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) dengan menggunakan Sobel test (Baron & Kenny, 1986). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software online yang tersedia di website www.quantpsy.org. Kemudian uji moderasi melihat pada Z hitung interaksi pada hubungan peran moderasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Diperoleh nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy sebesar 0,862 yang nilainya lebih besar dari 0,5, sehingga dapat dilakukan analisis faktor. Selain itu, juga memiliki nilai signifikansinya sebesar 0,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen telah memenuhi syarat valid. Ditemukan beberapa item-item pertanyaan yang tidak valid, karena ada yang memiliki nilai ganda atau nilai factor loading nya kurang dari 0,4. Dilakukan pengujian ulang dengan menghilangkan item beberapa item.

Tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas. Bertujuan untuk mengetahui apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan. Untuk melakukan pengujian ini, digunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* >0,60 (Ghozali, 2006).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepribadian Proaktif (KP)	0,616	Reliabel
Kepuasan Karir (KK)	0,881	Reliabel
Keterampilan Politik (KPL)	0,856	Reliabel
Kinerja Keanggotaan Organisasi (KKO)	0,917	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Dari hasil yang ada di tabel dapat terlihat bahwa semua variabel dapat dinyatakan reliabel, karena telah memenuhi syarat minimal diterima dengan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis di tunjukkan dengan nilai *regression weights* dari variabel-variabel yang diuji hubungan kausalitasnya.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Pengaruh Langsung antar Variabel

Hubungan			Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan Karir	<---	Kepribadian Proaktif	.256	.092	2.782	.005
Kinerja Keanggotaan Organisasi	<---	Kepribadian Proaktif	.134	.052	2.564	.010
Kinerja Keanggotaan Organisasi	<---	Kepuasan Karir	.022	.032	0.701	.483

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa beberapa variabel terbukti berpengaruh signifikan karena mempunyai nilai z hitung > z tabel = 1.96 pada p-value < 0.05. Hasil uji regresi pada tabel 2, didapatkan hasil pada pengujian pengaruh kepribadian proaktif pada kepuasan karir, memiliki nilai koefisien regresi positif pada

nilai .256 , nilai C.R. 2.782, dan *p-value* 0.005. Nilai C.R. menunjukkan nilai lebih dari 1.960 dan *p-value* < 0.05, sehingga hipotesis 1 terbukti bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif pada kepuasan karir. Pembuktian hipotesis 1 didukung oleh hasil penelitian I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada hubungan antara kepribadian proaktif dan kepuasan karir.

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 2, didapatkan hasil pada pengujian pengaruh kepribadian proaktif pada kinerja keanggotaan organisasi, memiliki nilai koefisien regresi positif pada nilai 0.134, nilai C.R. 2.564, dan *p-value* 0.010. Nilai C.R. menunjukkan nilai lebih dari 1.960 dan *p-value* < 0.05, sehingga hipotesis 2 terbukti bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif pada kinerja keanggotaan organisasi. Pembuktian hipotesis 2 didukung oleh hasil penelitian I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi.

Didapatkan hasil pada pengujian pengaruh kepuasan karir pada kinerja keanggotaan organisasi, yang memiliki nilai koefisien regresi positif pada nilai 0.022, nilai C.R. 0.701, dan *p-value* 0.483. Nilai C.R. menunjukkan nilai kurang dari 1.960 dan *p-value* > 0.05, sehingga hipotesis 3 tidak terbukti bahwa kepuasan karir berpengaruh positif pada kinerja keanggotaan organisasi. Pembuktian hipotesis 3 tidak didukung oleh hasil penelitian I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada hubungan antara kepuasan karir dan kinerja keanggotaan organisasi.

Peran Mediasi Kepuasan Karir pada Kepribadian Proaktif dan Kinerja Keanggotaan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian mediasi variabel kepuasan karir, diperoleh nilai sebesar 0.667 dan *p-value* sebesar 0.504 (50,4% > 5%). Maka didapatkan keterangan bukti, bahwa tidak ada peran mediasi variabel Kepuasan Karir (KK) antara pengaruh Kepribadian Proaktif (KP) pada Kinerja Keanggotaan Organisasi (KKO). Maka didapatkan keterangan bukti, bahwa tidak ada peran mediasi variabel Kepuasan Karir (KK) antara pengaruh Kepribadian Proaktif (KP) pada Kinerja Keanggotaan Organisasi (KKO).

Dengan demikian, Hipotesis 4 tidak terbukti. Pembuktian hipotesis 4 tidak didukung oleh hasil penelitian I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menemukan bahwa ada peran mediasi kepuasan karir pada hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi.

Peran Moderasi Keterampilan Politik pada Kepribadian Proaktif dan Kinerja Keanggotaan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian moderasi SEM variabel keterampilan politik diperoleh nilai C.R. sebesar 0.200 dan *p-value* sebesar 0.841 (0.841 > 0.05). Maka didapatkan keterangan bukti, bahwa tidak ada peran moderasi variabel keterampilan politik (KPL) antara pengaruh Kepribadian Proaktif (KP) pada Kinerja Keanggotaan Organisasi (KKO).

Dengan demikian, Hipotesis 5 tidak terbukti. Pembuktian hipotesis 5 tidak didukung oleh hasil penelitian I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menemukan bahwa ada peran moderasi keterampilan politik pada hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi.

Diskusi Penelitian

Berdasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat dibuat rekapitulasi hasil yang disajikan pada tabel di bawah :

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1 : Pengaruh positif kepribadian proaktif pada kepuasan karir.	Terbukti
H2 : Pengaruh positif kepribadian proaktif pada kinerja keanggotaan organisasi.	Terbukti
H3 : Pengaruh positif kepuasan karir pada kinerja keanggotaan organisasi.	Tidak terbukti
H4 : Peran mediasi kepuasan karir pada hubungan kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi.	Tidak Terbukti
H5 : Peran moderasi keterampilan politik pada hubungan kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi.	Tidak Terbukti

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Hasil regresi menunjukkan nilai $z_{hitung} = 2.782 > z_{tabel} = 1.960$ pada $p-value$ 0.005 ($0,5\% < 5\%$), sehingga menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan pada kepuasan karir. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 terbukti. Kepribadian proaktif yang ditunjukkan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) mempengaruhi tingkat kepuasan karir yang dirasakan, sebagai respon atau *feedback* dari apa yang telah diberikan manajemen perusahaan. Organisasi mampu memberikan sesuatu kepada pegawai sesuai dengan apa yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan. Tujuan, nilai, preferensi, dan harapan perusahaan yang sesuai dengan tujuan, nilai, preferensi, dan harapan individu pegawai akan meningkatkan tingkat kepuasan pegawai proaktif, dikarenakan manajemen PDAM mampu mengapresiasi ide-ide dan gagasan proaktif mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada hubungan antara kepribadian proaktif dan kepuasan karir.

Hasil regresi menunjukkan nilai $z_{hitung} = 2.564 > z_{tabel} = 1.960$ pada $p-value$ 0.010 ($1\% < 5\%$), sehingga menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan pada kinerja keanggotaan organisasi. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 terbukti. Kepribadian proaktif pegawai PDAM mempengaruhi perilaku kerja pada kinerja keanggotaan organisasi yang ditunjukkan. Pegawai yang proaktif mampu menunjukkan kinerja yang baik, selain itu mereka juga mampu menunjukkan keanggotaan organisasi dengan baik pula. Pegawai yang proaktif mampu memberikan kontribusi melebihi peran formal guna mendukung efektivitas organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi.

Hasil regresi menunjukkan nilai $z_{hitung} = 0.701 < z_{tabel} = 1.960$ pada $p-value$ 0.483 ($48\% > 5\%$) sehingga menunjukkan bahwa kepuasan karir tidak berpengaruh positif signifikan pada kinerja keanggotaan organisasi. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 tidak terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karir belum memberikan kontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja keanggotaan organisasi pada

PDAM di Surakarta. Dengan tingkat kepuasan karir yang baik, pegawai belum tentu memiliki ataupun menunjukkan kinerja keanggotaan organisasi yang baik pula. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada hubungan antara kepuasan karir dan kinerja keanggotaan organisasi.

Hasil pengujian mediasi yang telah dilakukan dengan menggunakan Sobel tes untuk membuktikan hipotesis 4, didapatkan bukti bahwa hipotesis 4 tidak terbukti. Kepuasan karir tidak memiliki peran mediasi dalam pengaruh kepribadian proaktif pada kinerja keanggotaan organisasi dengan hasil $z_{hitung} = 0.667 < z_{tabel} = 1.960$ pada $p-value$ 0.504 (50% > 5%). Maka didapatkan bukti bahwa tidak ada peran mediasi variabel kepuasan karir pada hubungan kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi. Dengan demikian, Hipotesis 4 tidak terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karir belum memberikan kontribusi secara signifikan dalam meningkatkan pengaruh dari kepribadian proaktif terhadap kinerja keanggotaan organisasi. Hal ini berarti, bahwa faktor yang menyebabkan tingginya kinerja keanggotaan organisasi lebih banyak dikarenakan kepribadian proaktif. Tidak adanya peran mediasi dari kepuasan karir ini menunjukkan kepribadian proaktif bisa secara langsung meningkatkan kinerja keanggotaan organisasi, tanpa perlu meningkatkan kepuasan karir pegawai PDAM di Surakarta terlebih dahulu. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan karir memiliki peran mediasi antara kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi.

Hasil regresi menunjukkan nilai $z_{hitung} = 0.200 < z_{tabel} = 1.960$ pada $p-value$ 0.841 (84% > 5%). Maka didapatkan bukti bahwa tidak ada peran moderasi variabel keterampilan politik pada hubungan kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi. Dengan demikian, Hipotesis 5 tidak terbukti. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh moderasi keterampilan politik pada hubungan kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi pegawai PDAM di Surakarta. Hal tersebut berarti, bahwa tinggi rendahnya keterampilan politik yang dimiliki pegawai, tidak memiliki kontribusi signifikan dalam memperkuat ataupun memperlemah hubungan kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menyatakan bahwa keterampilan politik memiliki peran moderasi antara kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif secara signifikan pada kepuasan karir. Kepribadian proaktif yang dimiliki seorang individu menentukan bagaimana tingkat kepuasan karir yang dirasakan. Hal tersebut dikarenakan semakin proaktif pegawai, maka ia dapat mencapai dan mempertahankan tingkat kepuasan karir sesuai dengan nilai dan preferensinya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada hubungan antara kepribadian proaktif dan kepuasan karir.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif secara signifikan pada kinerja keanggotaan organisasi. Kepribadian proaktif yang dimiliki pegawai menentukan bagaimana tingkat kinerja keanggotaan

organisasi yang ditunjukkan. Pegawai yang proaktif akan menunjukkan kinerja keanggotaan organisasi, yang dapat terlihat dari melakukan pekerjaan yang melebihi peran formal, keterlibatan terhadap rekan kerja/individu lain, serta dukungan pada organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada hubungan kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak terbukti bahwa kepuasan karir berpengaruh positif secara signifikan pada kinerja keanggotaan organisasi. Dengan tingkat kepuasan karir yang dirasakan pegawai, tidak semua dan sepenuhnya menunjukkan kinerja keanggotaan organisasi yang baik. Pegawai dirasakan masih mementingkan kepentingan dan kemajuan pribadi dibandingkan dengan kemajuan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada hubungan kepuasan karir dan kinerja keanggotaan organisasi.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini tidak terbukti bahwa kepuasan karir memediasi pengaruh kepribadian proaktif pada kinerja keanggotaan organisasi. Kepuasan karir dirasakan belum memiliki peran penghubung antara pegawai dengan kepribadian proaktif pada kinerja keanggotaan organisasi. Kepribadian proaktif pegawai berperan serta berdampak langsung pada kinerja keanggotaan organisasi tanpa melalui kepuasan karir yang dirasakan. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016), yang menunjukkan adanya peran mediasi kepuasan karir pada hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian proaktif dapat secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja keanggotaan organisasi.

Hipotesis kelima keterampilan politik tidak memoderasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi pegawai PDAM di Surakarta. Membuktikan bahwa tinggi ataupun rendahnya keterampilan politik yang dimiliki pegawai PDAM di Surakarta tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I.M. Jawahar, Yongmei Liu, (2016), yang menunjukkan adanya peran moderasi keterampilan politik pada hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja keanggotaan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran. Yang pertama, kepuasan karir dapat tercipta apabila nilai, preferensi, dan harapan yang ditawarkan perusahaan selaras dengan nilai, preferensi, dan harapan pribadi pegawai, terkait dengan kesuksesan dan kemajuan yang telah dicapai. Untuk meningkatkan tingkat kepuasan karir pegawai, dapat dilakukan dengan beragam cara, antara lain adalah : a) mencoba menyelaraskan nilai, preferensi, dan harapan antara pegawai dan manajemen terkait dengan karir pekerjaan; b) menjadi wadah yang tepat bagi pengembangan karir pegawai; c) memaksimalkan peran kepala bagian, direksi dan sinergi dengan manajemen untuk meningkatkan kemajuan dari para pegawai; d) memberikan apresiasi lebih pada pegawai proaktif atas segala usaha dan ide-idenya;

Yang kedua, kinerja keanggotaan organisasi yang baik tercipta apabila kepribadian proaktif pegawai PDAM Surakarta juga baik. Ada beberapa cara untuk meningkatkan

kinerja keanggotaan organisasi, diantaranya adalah : a) membuat suasana kerja yang nyaman untuk menarik minat pegawai agar mampu melakukan pekerjaan melebihi peran formal mereka; b) membuat suasana dan interaksi antara rekan kerja yang nyaman; c) meningkatkan keterlibatan diri pegawai dalam pengembangan kepribadian untuk meningkatkan efektivitas kerja; d) meningkatkan keterlibatan pegawai dalam beberapa perilaku yang menguntungkan organisasi; e) serta menciptakan suasana dan sistem kerja yang baik, agar para pegawai dapat menunjukkan kinerja keanggotaan organisasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthur, M.B., Claman, P.H. and Defillippi, R.J. 1995. Intelligent Enterprise, Intelligent Careers, *Academy of Management Executive*, Vol. 9 No. 4, Pp. 7-22.
- Barnett, B.R. and Bradley, L. 2007. The Impact of Organizational Support for Career Development on Career Satisfaction. *Career Development International*, Vol. 12 No. 7, Pp. 617-636.
- Bateman, T.S. and Crant, J.M. 1993. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational*, Vol. 14 No. 2, Pp. 103-118.
- Bergeron, D.M., Schoreder, T.D. and Martinez, H.A. 2014. Proactive Personality at Work: Seeing More to do and Doing More?. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 29 No. 1, Pp. 71-86.
- Blau, P.M. 1964. *Exchange And Power In Social Life*, Wiley, New York, NY.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T. and Demuth, R.L.F. 2006. Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 69 No. 1, Pp. 30-47.
- Campbell, J.P. 1990. *Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*, In Dunnette, M.D. and Hough, L.M. (Eds). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA*, Pp. 687-732.
- Crant, J.M. 1995, The Proactive Personality Scale and objective Job Performance among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80 No. 4, Pp. 532-537.
- Crant, J.M. 1996, The Proactive Personality Scale as a Predictor of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Small Business Management*, Vol. 34 No. 3, Pp. 42-50
- Crant, J.M. 2000, Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, Pp.435-462. *Management*, Vol. 33 No. 3, Pp. 350-377.
- Dharma Agus. 1986. *Manajemen Personalita: Teknik & Konsep Modern*. Jakarta: Erlangga
- Emerson, R.M. 1976. Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, Vol. 2, Pp. 335-362.
- Feldman, D.C. and Ng, T.W.H. 2007. Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, Vol. 33 No. 3, Pp. 350-377.
- Ferris, G.R., Davidson, S.L. And Perrewé, P.L. 2005. *Political Skill at Work: Impact on Work Effectiveness*, Davies-Black Publishing, CPP Inc., Mountain View, CA.
- Ferris, G.R., Treadway, D.C., Kolodinsky, R.W., Hochwarter, W.A., Kacmar, C.J., Douglas, C. And Frink, D.D. 2005. Development And Validation of the Political Skill Inventory. *Journal of Management*, Vol. 31 No. 1, Pp. 126-152.
- Ferris, G.R., Treadway, D., Brouer, R. and Munyon, T. 2012. Political Skill In The Organizational Sciences, In Ferris, G.R. and Treadway, D. (Eds), *Politics In Organizations: Theory and Research Considerations*, Routledge/Taylor And Francis,

- New York, NY, Pp. 487-529.
- George, J.M. And Brief, A.P. 1992. Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis Of The Mood At Work - Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, Vol. 112 No. 2, Pp. 310-329.
- Greguras, G.J. And Diefendorff, J.M. .2010. Why Does Proactive Personality Predict Employee Life Satisfaction and Work Behaviors? A Field Investigation of the Mediating Role of the Self-Concordance Model. *Personnel Psychology*, Vol. 63 No. 3, Pp. 539-560.
- Griffin, A., Neal, A. And Parker, S.K. 2007. A New Model of Work Role Performance : Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, Vol. 50 No. 2, Pp. 327-347.
- Hall, D.T. .2002. *Careers In and Out of Organizations*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Hall, D.T. and Chandler, D.E. 2005. Psychological Success: When the Career is a Calling. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 26 No. 2, Pp. 155-176.
- Heslin, P.A. 2005. *Conceptualizing and Evaluating Career Success*. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 26 No. 2, Pp. 113-136.
- Hogan, J. and Holland, B. 2003. Using Theory to Evaluate Personality and Job Performance Relations: A Socioanalytic Perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88 No. 1, Pp. 100-112.
- Hogan, J. and Shelton, D. 1998. *A Socianalytic Perspective on Job Performance*. *Human Performance*, Vol. 11 Nos 2-3, Pp. 129-144.
- Jawahar, I.M., Meurs, J.A., Ferris., G.R. and Hochwarter, W.A. 2008. Self-Efficacy and Political Skill as Comparative Predictors of Task and Contextual Performance: A Two-Study Constructive Replication. *Human Performance*, Vol. 21 No. 3, Pp. 138-157.
- Laird, M.D., Zboja, J.J. and Ferris, G.R. 2012. Partial Mediation of the Political Skill - Reputation Relationship. *Career Development International*, Vol. 17 No. 6, Pp. 557-582.
- Liguori, E.W., Mclarty, B.D. and Muldoon, J. 2013. The Moderating Effect of Perceived Job Characteristics on the Proactive Personality - Organizational Citizenship Behavior Relationship. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 34 No. 8, Pp. 724-740.
- Lounsbury, J.W., Steel, R., Gibson, L. and Drost, A. 2008. Personality Traits and Career Satisfaction of Human Resource Professionals. *Human Resource Development International*, Vol. 11 No. 4, Pp. 351-366.
- Major, D.A., Turner, J.E. and Fletcher, T.D. .2006. Linking Proactive Personality and the Big Five to Motivation to Learn and Development Activity. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 4, Pp. 927-935.
- Mainiero, L. and Sullivan, S.E. 2005. Kaleidoscope Careers: An Alternate Explanation for the 'Opt-Out' Revolution. *Academy of Management Executive*, Vol. 19 No. 1, Pp. 106-123.
- Sorensen, K.L. and Feldman, D.C. .2005. Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, Vol. 58 No. 2, Pp. 367-408.
- Organ, D.W. 1977. A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis. *Academy of Management Review*, Vol. 2 No. 1, Pp. 46-53.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*. Toronto: Lexingtonbooks

- Organ, D.W. and Ryan, K. 1995. A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, Vol. 48 No. 4, Pp. 775-802.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Ricketta, M. 2008. The Causal Relation between Job Attitudes and Performance: A Meta-Analysis of Panel Studies. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93 No. 2, Pp. 472-481.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat
- Seibert, S.E., Crant, J.M and Kraimer, M.L .1999. Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84 No. 3, Pp. 416-427.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. and Crant, J.M .2001. What do Proactive People do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success. *Personnel Psychology*, Vol. 54 No. 4, Pp. 845-874.
- Seibert, S.E. and Kraimer, M.L .2001. The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 58 No. 1, Pp. 1-21.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. and Crant, J.M. 2001. What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success. *Personnel Psychology*, Vol. 54 No. 4, Pp. 845-874.
- Spitzmuller, M. And Van Dyne, L .2013. Proactive and Reactive Helping: Contrasting the Positive Consequences of Different Forms of Helping. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 34 No. 4, Pp. 560-580.
- Smith, C.A., Organ, D.W. and Near, J.P .1983. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68 No. 4, Pp. 653-663.