PENGARUH KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PAGUYUBAN BATIK TULIS KEBON INDAH, BAYAT, KLATEN

Imanirrahma Salsabil
imanirrahmasalsabil@gmail.com
Prof. Dr. Achmad Sudiro, S.E., M.E.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi, pada pembatik yang tergabung dalam Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah, Bayat, Klaten. Penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Responden penelitian ini adalah 119 pembatik pada Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah, Klaten. yang ditentukan dengan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Uji instrument penelitian dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan probabilitas dan t hitung. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, kepribadian proaktif memiliki pengaruh secara langsung terhadap keterikatan kerja, keterikatan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, dan kepribadian proaktif memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja.

Kata kunci: Kepribadian Proaktif, Keterikatan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to identify and analyze the effect of proactive personality on employee performance with work engagement as mediator variable to the batik artisans that incorporated in Batik Tulis Kebon Indah Group, Bayat, Klaten. This research is explanatory research that explains the causal effect between variables through a hypothesis test. The respondents of this research are 119 batik artisans in Batik Tulis Kebon Indah Group, Bayat, Klaten which determined using Simple Random Sampling technique. The data of this research are collected through Likert-scaled questionnaire. The research instruments are tested using validity and reliability test. The hypothesis test in this research uses probability and t-statistics. The data analysis is conducted using Structural Equation Modeling with Partial Least Square (PLS). The research result shows that proactive personality has a direct effect on employee performance, proactive personality has a direct effect on work engagement, work engagement has a direct effect on employee performance, and proactive personality has an indirect effect on employee performance through work engagement.

Keywords: Proactive Personality, Work Engagement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan elemen lainnya, karena manusia itulah yang mengendalikan yang lain. Organisasi harus mendukung sumberdaya manusia mereka untuk menjaga kualitas dan mengembangkan keterampilan merea sehingga memiliki daya saing lebih unggul dibanding yang lain (Pretirose, 2018). Dalam menghadapi persaingan ketat di era globalisasi, perusahaan harus mampu mempertahankan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Setiap individu di organisasi memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Dari berbagai macam kepribadian tersebut, Robbins & Judge (2013) menyebutkan suatu kepribadian yang menjadi prediktor kuat perilaku individu dalam organisasi, yaitu kepribadian proaktif yang ditandai dari kemampuan melihat peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih hingga terjadi perubahan yang signifikan.

Kepribadian proaktif yang dimiliki individu dalam organisasi memiliki hubungan erat dengan keterikatan kerja (Li, *et al.* 2015; Rizkiani & Sawitri, 2015). Keterikatan kerja adalah suatu keadaan psikis yang positif dan berkatan dengan pemenuhan kerja pada karyawan yang dicirikan dengan *vigor* (fisik atau perilaku), *dedication* (emosional), dan *absorption* (kognitif) (Schaufeli & Bakker, 2004). Hal ini berarti individu yang terikat adalah orang yang mengambil pekerjaan dengan rasa investasi diri, energi, dan gairah yang bisa tersalurkan pada kinerja yang lebih tinggi (Christian, *et al*. 2011).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan perbedaan hasil mengenai peran keterikatan kerja. Penelitian Rizkiani & Sawitri (2015) menyatakan kepribadian proaktif memiliki pengaruh langsung terhadap keterikatan kerja, sementara penelitian Bakker *et al*. (2012) menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan

Saat ini, Kementerian Perindustrian menetapkan industri fesyen sebagai salah satu prioritas industri yang terus dikembangkan baik

di pasar nasional atau internasional. Batik merupakan salah satu pendukung industri fesyen yang menjadi kekuatan pending bagi industri kecil dan menengah (IKM) fesyen nasional (http://www.kemenperin.go.id/artikel/17994/Dari-Pakaian-sampai-Kerajinan,-Produk-Industri-Lokal-Unggul-di-Pasar-Global, diakses pada 20 November 2018).]Batik Indonesia saat ini harus bersaing dengan batik *printing* asal China yang dipasarkan dengan harga puluhan ribu rupiah dengan motif yang lebih beragam, sementara batik tulis khas Indonesia harganya dapat mencapai ratusan ribu.

Penelitian ini dilakukan di UMKM batik warna alam pada Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah, Bayat, Klaten, Jawa Tengah. Penggunaan batik dengan warna alam lebih aman, ramah lingkungan, dan merupakan salah satu wujud pelestarian budaya yang dilakukan oleh pelaku IKM.

Batik adalah suatu warisan budaya yang penuh dengan seni. Pembuatnya perlu memiliki kreativitas yang kuat untuk menuangkan ide-idenya dalam kain batik tersebut. Pemilik, pengelola, dan pembatik harus memiliki kemampuan baik secara fisik, kognitif, hingga emosional agar mampu membuat suatu karya seni batik yang orisinal dan mampu bersaing. Maka, para pelaku industri ini perlu memiliki kepribadian proaktif yang tinggi, agar dapat meningkatkan keterikatan kerjanya dalam aspek fisik, kognitif, dan emosional agar kinerjanya juga meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penelitian ini ingin mengisi celah riset dengan mencari hubungan antara kepribadian proaktif, keterikatan kerja, dan kinerja pada UMKM Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah, Bayat, Klaten.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepribadian Proaktif

Menurut Bateman dan Crant (1993) kepribadian proaktif ialah individu yang tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan yang mampu mempengaruhi perubahan lingkungan. Individu dengan kepribadian proaktif selalu mencari peluang, menunjukkan

inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih hingga mereka mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa individu proaktif dipandang sebagai pemimpin dan bertindak sebagai agen perubahan. Mereka lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaan dan banyak membantu orang lain dengan tugas-tugasnya, karena mereka senang membangun hubungan dengan orang lain. Ketika ada keadaan yang tidak seperti yang mereka harapkan, mereka akan menyuarakan pendapatnya dan menentang *status quo*.

Keterikatan Kerja

Schaufeli *et al*. (2006) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai "suatu keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication,* dan *absorption*." *Vigor* dicirikan dengan tingkat energi yang tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami perasaaan penting, antusias, dan tertantang terhadap pekerjaan. Sedangkan *absorption* dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan ia sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

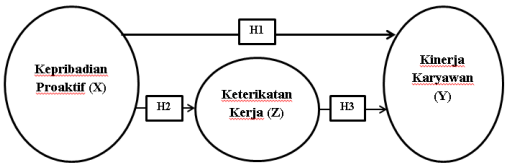
Terdapat dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya personal. Sumber daya pekerjaan mendorong adanya pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan karyawan. Sedangkan sumber daya pribadi mengacu pada keadaan psikologis individu, yaitu: optimisme, *self-efficacy*, ketahanan, dan harga diri (Bakker dan Leiter, 2010).

Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2013), kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Menurut Robbins (2015) terdapat lima indikator kinerja karyawan, yaitu; (1) Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan; (2) Kuantitas, diukur dari jumlah yang dihasilkan (dalam jumlah unit) serta jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; (3) Ketepatan Waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; (4) Efektivitas, Penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit; dan (5) Kemandirian, Tingkat di mana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

Konsep Hipotesis



Gambar 1. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model hipotesis tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepribadian Proaktif (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2: Kepribadian Proaktif (X) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja (Z).

H3: Keterikatan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4: Keterikatan Kerja (Z) memediasi hubungan antara Kepribadian Proaktif (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan kausal atau hubungan sebab akibat antara variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun & Effendi, 2011) dengan pendekatan kuantitatif.

Objek Penelitian, Populasi, dan Sampel

Objek penelitian ini adalah Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah, Bayat, Klaten. Populasi dalam

penelitian ini adalah 169 pemilik dan pengelola UMKM Batik yang tergabung dalam Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel 119 pemilik dan pengelola UMKM Batik. Jumlah total responden yang mengembalikan kuesioner ialah sebanyak 117 responden (tingkat respon 98,31%).

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan skala Likert 5 poin, wawancara, dan studi pustaka melalui dokumen tertulis, dokumen elektronik, foto, atau gambar yang mendukung proses dan hasil penelitian.

Variabel Kepribadian Proaktif diukur dengan 9 item Skala Kepribadian Proaktif dari Seibert *et al*. (1999) Variabel Keterikatan Kerja diukur menggunakan *The Utrecht Work Engagement Scale* dari penelitian Schaufeli, *et al.* (2006). Variabel Kinerja Karyawan diukur dengan 8 item yang bersumber dari penelitian Robbins (2006).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis SEM-PLS yang mampu menganalisis data dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Dalam uji analisis, terdapat dua evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas model (*outer model*) dan evaluasi model struktural yang bertujuan menggambarkan hubungan antar variabel laten (*inner model*). *Software* yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS 3.0.

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil *discriminant validity* model dengan menggunakan *cross loading* menunjukkan bahwa nilai *cross loading* setiap item dari variabel bersangkutan memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* variabel lain dan lebih besar dari 0,7. Hasil pengujian dengan

convergent validity juga menunjukkan item yang valid dengan angka *outer loading* >0,7, t-statistik >1,96, dan *p-value* <0,05.

Hasil pengujian *composite reliability* pada model menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,8 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti variabel penelitian mempunyai *composite reliability* yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item untuk variabel kepribadian proaktif (X), keterikatan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,393 pada variabel Kinerja Karyawan yang artinya kemampuan model pada variabel Kepribadian Proaktif dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 39,3% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai R^2 sebesar 0,118 pada variabel Keterikatan Kerja menunjukkan kemampuan model pada variabel Kepribadian Proaktif dalam menjelaskan variabel Keterikatan Kerja adalah 11,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

Hasil perhitungan *predictive relevance* menunjukkan angka 0,465. Artinya, besar pengaruh total dari variabel kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan kerja ialah sebesar 46,5% sementara sisanya disebabkan oleh variabel di luar model. Hasil perhitungan *goodness of fit* model menunjukkan angka sebesar 0,378 yang lebih besar dari 0,36. Artinya, model termasuk dalam kategori besar (*large*).

<u>Pengaruh Langsung</u>

Tabel 1. Ringkasan Pengaruh Langsung

Path	Original Sample (O)	t statistics	Sig.
KP→KI	0.339	4.600	0.000
KP→KI	0.343	4.076	0.000
KP→KI	0.424	6.822	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji *inner model* seperti tercantum pada Tabel 1 menunjukkan seluruh hubungan signifikan pada α = 0,05; Kepribadian Proaktif (X) berpengaruh langsung terhadap

Kinerja Karyawan (Y), Kepribadian Proaktif (X) berpengaruh langsung terhadap Keterikatan Kerja (Z), dan Keterikatan Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, H1, H2, dan H3 diterima.

Pengaruh Tidak Langsung

Pada hipotesis keempat, dikemukakan bahwa variabel Keterikatan Kerja (Z) memediasi hubungan antara Kepribadian Proaktif (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kepribadian Proaktif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Keterikatan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,146 dengan z hitung 3,499 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti Keterikatan Kerja (Z) memediasi pengaruh tidak langsung Kepribadian Proaktif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan besar pengaruh tidak langsung sebesar 0,416. Artinya, semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki individu, keterikatan kerja mereka juga akan semakin meningkat sehingga kinerjanya semakin baik. Maka, hipotesis keempat yang menyatakan keterikatan kerja memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan keterikatan kerja diterima.

Pengaruh Kepribadian Proaktif (KP) terhadap Kinerja Karyawan (KI) terbagi dua yaitu secara langsung dan secara tidak langsung, atau dengan kata lain variabel Keterikatan Kerja memediasi sebagian (parsial mediasi) pengaruh Kepribadian Proaktif (KP) terhadap Kinerja Karyawan (KI).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan analisis SmartPLS 3.0 pada hipotesis 1 menunjukkan kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya, semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki pemilik dan pengelola UMKM Batik, maka kinerja mereka akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Greguras dan Diefendorff (2010), Bakker, *et al*. (2012), Bateman dan Crant (1993), Crant (1995), dan Crant

(2000), yang menemukan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Bateman dan Crant (1993) menjelaskan hal yang membedakan individu berkepribadian proaktif ialah seberapa jauh mereka akan mengambil tindakan untuk mempengaruhi lingkungannya, dalam hal ini, termasuk meningkatkan performanya di tempat kerja. Mengidentifikasi peluang pasar dan memanfaatkannya adalah salah satu bentuk usaha proaktif yang mengubah situasi. Crant (1995) menyebutkan bahwa individu dengan kepribadian proaktif cenderung menciptakan situasi yang konsisten dengan kinerja yang efektif. Mereka akan memilih, membaca, kemudian mengubah situasi yang ada. Pemilik dan pengelola UMKM Batik di Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah mampu melihat peluang, berani mengambil keputusan, serta aktif dalam pekerjaan.

Pemilik dan pengelola UMKM Batik antusias mengikuti pelatihan untuk memaksimalkan proses pewarnaan dengan warna alam dan juga bersedia berbagi tentang proses membatik kepada orang di luar Paguyuban untuk meningkatkan proses membatiknya. Mereka juga mampu melihat peluang dengan menawarkan produknya kepada konsumen yang sesuai. Jika melihat sesuatu yang tidak disukai, pemilik dan pengelola UMKM Batik akan memperbaikinya sehingga situasi bisa kondusif.

Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Keterikatan Kerja

Hasil pengujian dengan analisis SmartPLS 3.0 pada hipotesis 2 menunjukkan kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Artinya, semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki pemilik dan pengelola UMKM Batik, maka keterikatan kerja mereka akan semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian dari Rizkiani dan Sawitri (2015), Macey dan Schneider (2011), Bateman dan Crant (2000), Bakker *et al*. (2012), dan Mingjun Li, *et al*. (2015).

Karakteristik individu seperti kepribadian proaktif dapat mendorong seseorang untuk lebih

mengembangkan dirinya dibandingkan yang lain. Karyawan yang terikat akan berkontribusi lebih terhadap pekerjaan, menginisiasi, dan mengembangkan perubahan (Macey dan Schneider, 2011). Individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi mampu secara aktif mengusahakan agar mereka tetap terikat dengan pekerjaannya Semakin tinggi kepribadian proaktif individu, semakin tinggi kecenderungannya untuk menunjukkan inisiatif pada pekerjaannya (Rizkiani dan Sawitri, 2015; Bakker *et al*., 2012).

Hal ini dikuatkan dengan kondisi bahwa pemilik dan pengelola UMKM Batik merasa sangat bersemangat di tempat kerja, saling menyemangati saat mengerjakan tugasnya masing-masing. Pemilik dan pengelola UMKM Batik merasa bangga atas pekerjaan yang mereka lakukan, karena bisa mandiri sebagai perempuan, mampu menjaga warisan budaya, dan terlebih lagi memakai pewarna alam, sehingga limbah dari proses membatik tidak mencemari lingkungan sekitarnya. Di sisi lain, mereka juga menikmati pekerjaan dengan waktu yang fleksibel, karena terdapat beberapa pekerjaan yang bisa dibawa ke rumah, sehingga pemilik dan pengelola UMKM Batik yang seluruhnya perempuan ini bisa bebas menyesuaikan waktu bekerja dan mengurus rumah tangga.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan analisis SmartPLS 3.0 pada hipotesis 3 menunjukkan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki pemilik dan pengelola UMKM Batik, maka kinerja mereka akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Kahn, 1990; 1992), Ashforth dan Humphrey (1995), Bakker dan Leiter (2010), Gorgievski dan Bakker (2010), dan Rich, *et al*. (2010).

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 dan Leiter, 2010). Gorgievski dan Bakker (2010) menemukan bahwa keterikatan kerja karyawan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam meningkatkan inovasi karyawan.

Hal ini dikuatkan dengan kondisi bahwa pemilik dan pengelola UMKM Batik bertanggung jawab kepada Paguyuban serta pemilik dan pengelola UMKM Batik mampu menyelesaikan tugas sesuai target dan waktu yang ditentukan Paguyuban. Tiap kelompok ditugaskan untuk menyetor 10 kain batik per bulan kepada Paguyuban, untuk kemudian dijual dan hasilnya dibagikan dengan rata. Para pemilik dan pengelola UMKM Batik mampu memenuhi target tersebut, bahkan terkadang melebihi target.

Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Keterikatan Kerja

Hasil pengujian dengan analisis SmartPLS 3.0 pada hipotesis 4 menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung antara kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa apabila kepribadian proaktif pemilik dan pengelola UMKM Batik dirasa kurang dan hal tersebut mempengaruhi keterikatan kerja mereka, maka hal tersebut akan berdampak pada buruknya kinerja pemilik dan pengelola UMKM Batik dalam mengerjakan tugas mereka di Paguyuban, begitu pula sebaliknya. Apabila kepribadian proaktif pemilik dan pengelola UMKM Batik tinggi dan mereka juga merasa memiliki keterikatan pada pekerjaannya, maka kinerja pemilik dan pengelola UMKM Batik di Paguyuban akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepribadian proaktif memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan atau pemilik dan pengelola UMKM Batik yang tergabung dalam Paguyuban

Batik Tulis Kebon Indah, Klaten; (2) Kepribadian proaktif memiliki pengaruh langsung terhadap keterikatan kerja pemilik dan pengelola UMKM Batik yang tergabung dalam Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah, Klaten; (3) Keterikatan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan atau pemilik dan pengelola UMKM Batik yang tergabung dalam Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah, Klaten; dan (4) Kepribadian proaktif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja pada pemilik dan pengelola UMKM Batik yang tergabung dalam Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah, Klaten.

Saran

<u>Bagi Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah</u>

Paguyuban menyediakan wadah yang berfungsi sebagai sarana penyampaian ide-ide baru. Hal ini bisa dimasukkan pada agenda pertemuan rutin Paguyuban dan masing-masing kelompok. Pihak Paguyuban juga dapat mendorong masing-masing pemilik dan pengelola UMKM Batik untuk lebih aktif menyuarakan ide-ide mereka, sehingga dapat terjadi pertukaran informasi antar pemilik dan pengelola UMKM Batik dan menghasilkan inovasi baru dalam proses produksi batik

Untuk menjaga keterikatan pemilik dan pengelola UMKM Batik, Paguyuban sebaiknya memberikan apresiasi pada pemilik dan pengelola UMKM Batik seperti *reward* dan *punishment* dan menanamkan pada pemilik dan pengelola UMKM Batik bahwa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini ialah pekerjaan yang mulia. Paguyuban juga sebaiknya menjaga lingkungan kerja dan memperhatikan kelengkapan peralatan kerja. Paguyuban dapat menginformasikan dan menetapkan poin-poin tolak ukur atau standar yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sehingga, ketika pemilik dan pengelola UMKM Batik melakukan tugas-tugasnya, ia dapat mengerti apa saja hal-hal yang seharusnya dia lakukan sehingga minim membuat kesalahan

Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, variabel keterikatan kerja diukur menggunakan *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dipersingkat menjadi 9 item (UWES-9) menurut penelitian Schaufeli, *et al*. (2006), agar lebih sederhana dan lebih mudah dimengerti pemilik dan pengelola UMKM Batik. Untuk penelitian selanjutnya yang juga menggunakan variabel ini, dapat menggunakan versi UWES-17 sehingga dapat lebih komprehensif.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian ke depan, akan tetapi dari ketiga variabel lain yang diteliti masih ada variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi dan tidak termasuk dalam pembahasan penelitian ini. Maka, perlu diteliti variabel lain seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, kelelahan kerja, identifikasi, dan lain sebagainya pada objek dengan populasi yang lebih luas atau bahkan objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Arnold B Bakker, Maria Tims, Daantje Derks. 2012. Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Human Relations, The Tavistock Institute*.

Ashforth, B.E. and Humphrey, R.H., 1995. Emotion in the Workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, *48*(2), pp.97-125.

Bakker, A.B. and Demerouti, E., 2008. Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, *13*(3), pp.209-223.

Bateman, T.S. and Crant, J.M., 1993. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of organizational behavior*, *14*(2), pp.103-118.

Bonyta Ermintika Rizkiani, Dian Ratna Sawitri. 2015. Kepribadian Proaktif dan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati*, vol 4. pp38-43.

Crant, J.M., 1995. The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance among Real Estate Agents. *Journal of applied psychology*, *80*(4), p.532.

Crant, J.M., 2000. Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, *26*(3), pp.435-462.

Dessler, G., 2013. Fundamentals of Human Resource Management. Pearson.

Gorgievski-Duijvesteijn, M. and Bakker, A., 2010. Passion for Work: Work Engagement versus Workaholism.

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. 2017. Dari Pakaian sampai Kerajinan, Produk Industri Lokal Unggul di Pasar Global (*Online*). http://www.kemenperin.go.id/artikel/17994/Dari-Pakaian-sampai-Kerajinan,-Produk-Industri-Lokal-Unggul-di-Pasar-Global, diakses pada 20 November 2018.

Khamdi, Muhammad. 2016. Persaingan Industri Batik Bergeser ke Sumber Daya Manusia (*Online*). http://industri.bisnis.com/read/20161010/87/591106 /persaingan-industri-batik-bergeser-ke-sumber-daya-manusia, diakses pada 20 November 2018.

Leiter, M.P. and Bakker, A.B., 2010. Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. Psychology Press.

Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. and Young, S.A., 2011. Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantag*e* (Vol. 31). John Wiley and Sons.

Michael S Christian. Adela S Garza, Jerel E Slaughter. 2011. Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Journal of Personnel Psychology*, pp89-136.

Mingjun Li, Zhenhong Wang, Jie Gao, Xuqun You. 2015. Proactive Personality and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers. *Springer*

Science+Business Media New York.

Pretirose, Gladish. 2018. Pengaruh Konflik Hubungan Keinginan Berpindah Karyawan, dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Gladish Medical Center Pesarawan dengan Peran Kelelahan Kerja sebagai Mediator.

Rich, B.L., Lepine, J.A. and Crawford, E.R., 2010. Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), pp.617-635.

Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior. Pearson.

Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B., 2004. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), pp.293-315.

Seibert, Scott E., Crant, J. Michael, and Kraimer, Maria L. 1999. RESEARCH REPORTS Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*. American Psychological Association. Vol. 84, No. 3, pp 416-427.

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian (Editor). 2011. Metode Penelitian Survay. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia