

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen

##### 2.1.1. Pengertian Manajemen.

Menurut Griffin (2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen berasal dari lingkungan di mana organisasi berfungsi.



**Gambar 6 Management In Organization**

Sumber:Ricky W Griffin, 2021.

Pada Gambar 6 merupakan kegiatan manajerial dasar meliputi perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian. Manajer terlibat dalam aktivitas ini untuk menggabungkan sumber

daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi secara efisien dan efektif dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Pettinger (2020), manajemen merupakan proses menyelesaikan sesuatu melalui orang - orang dan sebagian kombinasi kreatif dan energik dari sumber daya yang efektif. Yang dapat menguntungkan dari keterampilan dan bakat individu berkaitan dengan manajemen didalam organisasi dan organisasi yang beroperasi di lingkungan sekitar.



**Gambar 7 Kinds Of Manager By Level and Area**

Sumber:Ricky W Griffin, 2021.

Gambar 7 diatas merupakan organisasi umumnya memiliki tiga tingkat manajemen, diwakili oleh manajer puncak, manajer menengah, dan manajer lini pertama. Terlepas dari levelnya, manajer juga biasanya dikaitkan dengan area tertentu dalam organisasi, seperti pemasaran, keuangan, operasi, sumber daya manusia, administrasi, atau area lain. Adapun pendapat lain

Berdasarkan definisi pengertian manajemen oleh beberapa ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu kegiatan yang berada di perusahaan dalam mengoperasionalkan seperti sumber daya manusia, keuangan,

administrasi, operasional yang direncanakan dan mengambil keputusan untuk perusahaan.

### 2.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Suryani et al (2021), manajemen memiliki 4 fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu keputusan tentang rencana apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin untuk membuka dan mengatur sumber daya yang dimiliki. Tahapan yang diperlukan yaitu penetapan struktur dengan pembagian tugas, pengaturan hak dan wewenang masing-masing sehingga dapat bekerja sama secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

3. Koordinasi (*Coordinating*)

Koordinasi merupakan suatu usaha memadukan berbagai arahan atau segala perintah dan dijadikan suatu tujuan dengan arah yang sama, menyelaraskan dan menyeimbangkan keinginan masing-masing anggota yang terkait.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan tindakan sistematis dari manajemen untuk mengarahkan setiap pelaksanaan kerja agar sesuai dengan apa yang telah ditentukan dari awal. Dalam pengawasan, diperlukan tindakan pemantauan yang efektif sehingga dapat mencegah penyimpangan yang dapat memberikan kerugian organisasi atau usaha.

## **2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1. Definisi Sumber Daya Manusia**

Menurut Stone, Cox dan Gavin (2020), manajemen sumber daya manusia ialah merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang memotivasi karyawan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam perilaku produktif. mengintegrasikan kepentingan organisasi dan karyawannya secara strategis, ini lebih dari sekadar serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber daya manusia organisasi (Stone et al, 2020). Sumber daya manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling penting dan mengambil tindakan untuk memaksimalkannya dengan berfokus pada pemilihan, pengembangan, dan pemberian penghargaan kepada talenta terbaik. Mendorong komunikasi terbuka, kerja tim dan kolaborasi dan menolak untuk mentolerir kinerja yang buruk atau kompromi tujuan jangka panjang untuk keuntungan jangka pendek.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kontributor utama bagi kesuksesan dan perusahaan karena berada dalam posisi kunci untuk mempengaruhi pelanggan, hasil bisnis, dan pada akhirnya nilai pemegang saham. Bakat, inspirasi, dan harapan, impian dan kegembiraan. Perusahaan-perusahaan yang berkembang dalam dekade ini akan melakukannya karena karyawan mampu memberikan makna dan tujuan, konteks dan bingkai yang mendorong potensi individu untuk berkembang dan tumbuh.

Menurut DeCenzo, Robbins dan Verhulst (2016) bahwa, manajemen sumber daya manusia berfokus pada bagaimana menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Karyawan yang kuat menjadi sumber keunggulan kompetitif dalam lingkungan global yang menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks (DeCenzo et al, 2016). Professional HRM harus siap menghadapi dampak perubahan ini berarti memahami implikasi dari lingkungan eksternal yang semakin kompleks yang mencakup globalisasi.

Ekonomi global, perubahan teknologi keragaman tenaga kerja, kekurangan tenaga kerja, perubahan persyaratan keterampilan, inisiatif perbaikan terus-menerus, tenaga kerja kontingen. Lokasi kerja terdesentralisasi, merger perusahaan, pengadaan barang dan jasa lepas pantai, dan keterlibatan karyawan.

## **2.3. Self Efficacy**

### **2.3.1. Definisi *Self Efficacy***

*Self efficacy* merupakan kemampuan seseorang yang memiliki keyakinan dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan hingga berhasil dalam situasi tertentu. Menurut Mardatila (2022), *self-efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang dalam kapasitas mereka untuk melakukan suatu tindakan, menghasilkan hasil, mengatur diri mereka sendiri, memenuhi tujuan mereka, dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengembangkan keterampilan.

Menurut Adesola & Yongmin (2018), *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan yang diinginkan tindakan atau untuk melakukan dengan tepat dalam situasi tertentu yang dalam pengaturan pendidikan menunjuk keyakinan mampu berhasil mengatasi yang terkait dengan kinerja tugas. Adapun pendapat lain dari Menuru Bandura dalam buku Putri dan Muqodas (2019), *self efficacy* merupakan mengacu pada kemampuan untuk mengelola dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan. *Self-efficacy* berkaitan dengan harga diri, konsep diri, dan locus of control.

### **2.3.2. Dampak *Self Efficacy***

Menurut Lianto (2019), kegagalan kecil dapat dilihat sebagai keberhasilan yang tertunda bagi mereka yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Pilihan tindakan seseorang, jumlah usaha yang dilakukan, dan berapa lama mereka bertahan dalam menghadapi kesulitan semuanya dipengaruhi oleh tingkat *self-efficacy* mereka.

Upaya akan semakin besar semakin tinggi tingkat efikasi diri. Berikut ada 2 dampak perilaku dari tingkat *self-efficacy* individu.

1. *Self-efficacy* tinggi.
  1. Pertimbangkan masalah sulit sebagai pekerjaan yang harus dikuasai
  2. Terlibat intensif dalam tugas dan tanggung jawab
  3. Menumbuhkan komitmen yang kuat dalam pekerjaan
  4. Cepat bangkit dari keterpurukan dan rasa kekecewaan
2. *Self-efficacy* rendah.
  1. Menghindari tugas menantang
  2. Merasa situasi dan tugas yang berat diluar kemampuan yang dimiliki
  3. Hanya berfokus pada hasil negative atau kegagalan
  4. Hilangnya rasa percaya diri saat menghadapi kegagalan

### 2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Dalam teori Bandura dalam jurnal Aprilia et al (2021), adanya faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* yang mengacu dalam diri individu diantaranya:

#### 1. Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai, keyakinan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri, yang berfungsi sebagai sumber evaluasi efikasi diri dan hasil dari keyakinan efikasi diri (*self efficacy*). Karena pengaruh budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi semakin buruk. Akibatnya, kita harus menjadi diri kita sendiri dan menciptakan diri kita sendiri bebas dari pengaruh masyarakat.

#### 2. *Gender*

*Self-efficacy* juga dipengaruhi oleh disparitas gender. Hal ini didukung oleh studi Bandura tahun 1997, yang menemukan bahwa wanita lebih efektif dalam mengelola tanggung jawab mereka daripada pria. Dibandingkan dengan

pria yang bekerja, wanita yang memiliki tugas selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir, akan memiliki *self-efficacy* yang lebih besar.

### 3. Intensif *Eksternal*

Intensitas yang dihadapi seorang individu merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi efikasi dirinya. *Insentif continges competent*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang mencerminkan prestasi seseorang, merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan efikasi diri.

### 4. Sifat Dari Tugas Yang Dihadapi

Kemampuan individu akan dipengaruhi oleh tingkat kerumitan hambatan kerja yang dialaminya. Semakin sulit pekerjaannya, semakin rendah penilaian individu terhadap kemampuannya. Jika individu didedikasikan untuk pekerjaan yang sederhana dan mudah, di sisi lain, individu akan menilai kemampuannya lebih tinggi.

### 5. Status Atau Peran Individu Dalam Lingkungan

Individu dengan status yang lebih tinggi akan mendapatkan rasa kontrol yang lebih besar, sehingga menghasilkan tingkat efikasi diri yang tinggi. Individu dengan statistik yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih sedikit, menghasilkan tingkat efikasi diri yang rendah.

### 6. Informasi Tentang Kemampuan Diri

Jika seseorang diberikan informasi yang positif tentang dirinya, maka ia akan memiliki efikasi diri yang tinggi, namun jika diberikan informasi yang buruk tentang dirinya, ia akan memiliki efikasi diri yang rendah.

## 2.4. Job Crafting

### 2.4.1. Definisi *Job Crafting*.

Menurut Wrzesniewski dan Dutton dalam artikel Lee dan Lee (2018), *job crafting* adalah modifikasi otonom karyawan untuk kognitif, tugas, dan batas-batas relasional dari pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan secara proaktif mengubah cara mereka melihat pekerjaan mereka, bentuk atau jumlah tugas karyawan, dan interaksi sosial karyawan dengan orang lain (Wrzesniewski & Dutton (Lee & Lee), 2018). Teori *job crafting* untuk mengetahui apakah dan dalam kondisi apa pengurangan tuntutan pekerjaan dapat menjadi strategi penting untuk melindungi kinerja.

Dalam teori ini, akan melihat perbandingan bagaimana peningkatan tuntutan pekerjaan yang menantang, pengurangan tuntutan pekerjaan, dan peningkatan sumber daya pekerjaan terkait dengan penilaian kinerja pekerjaan lainnya setiap hari (Bakker et al, 2020). Menurut Tims, Bakker dan Derks dalam jurnal Zhang dan Parker (2018), perubahan yang mungkin dilakukan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan mereka dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi (Tims et al (Zhang & Parker), 2018). Menurut pendapat ahli lainnya Petrou, Demerouti, Schaufeli (2016) perubahan yang dikomunikasikan secara organisasi dan perubahan yang diprakarsai oleh karyawan yang terjadi melalui pembuatan pekerjaan (Petrou et al, 2016).

### 2.4.2. Aspek *Job Crafting*

Dalam teori oleh Tims, Bakker dan Derks dalam jurnal Akkermans dan Tims (2016) bahwa, teori JD-R telah menggabungkan *job crafting*, suatu bentuk perilaku kerja proaktif, dan berpendapat bahwa itu mungkin merupakan sarana untuk memobilisasi sumber daya pribadi untuk memberikan yang menguntungkan hasil. *Job crafting* mengacu pada karyawan yang secara proaktif memodifikasi aspek-aspek pekerjaan mereka untuk menciptakan kecocokan orang-pekerjaan yang lebih baik. Berikut terdapat 4 kategori aspek pada *job crafting*:

*Analisis Dampak Self Efficacy Dan ...*, Widya Indah Adiningsih, Universitas Multimedia Nusantara

1. *Increase structural work resources*

Secara khusus, optimalisasi sumber daya struktural pekerjaan, yang menekankan pada hal-hal atau karakteristik yang diyakini sebagai karakteristik utama pekerjaan, seperti kapasitas teknis, profesionalisme, kemauan untuk belajar, atau kemampuan pengambilan keputusan. Tujuan dari sumber perbaikan struktur kerja adalah untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuan (unik), mendorong mereka untuk mempelajari hal-hal baru, dan menggunakan otonomi mereka di tempat kerja.

2. *Increase social work resources.*

Optimalisasi sumber daya sosial atau hubungan yang tertanam dalam lingkup pekerjaan. Karyawan mungkin mengandalkan hubungan dan jaringan untuk bantuan dalam mengakses pengetahuan baru dan mengevaluasi pencapaian pribadi. Ketika karyawan mencari pendapat dan saran dari rekan kerja dan supervisor, ketersediaan alat sosial akan membantu dan mendorong mereka.

3. *Challenging job demands*

Karyawan akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan kesulitan jika ada. Tuntutan pekerjaan yang sulit dipenuhi mendorong individu untuk memperluas pengetahuan dan kemampuannya guna mencapai tujuan yang lebih sulit sekaligus memberikan pengalaman dalam mengelola keadaan. Tujuan meningkatkan tuntutan pekerjaan berat adalah untuk mendorong karyawan menjadi sukarelawan untuk proyek-proyek baru dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar tanpa meminta bayaran tambahan. Pekerjaan tanpa tantangan, di sisi lain, dapat menyebabkan monoton, yang dapat menyebabkan ketidakhadiran atau ketidakpuasan kerja.

4. *Reducing the work demands that hinder*

Ketika karyawan merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan mereka terlalu besar, mereka mungkin mengambil langkah proaktif untuk menguranginya.

Faktor ini mempengaruhi perilaku karyawan dengan menyebabkan mereka menghindari proses pengambilan keputusan yang sulit, menurunkan risiko beban kerja yang berlebihan, atau menghindari kontak atau koneksi dengan orang yang menyusahkan. Ketika dihadapkan dengan tanggung jawab tertentu, insentif proaktif seorang karyawan untuk mengurangi tuntutan atau rintangan kerja dapat berupa prediksi atau antisipasi tuntutan kerja yang berlebihan.

Menurut Wrześniewski dan Dutton dalam jurnal Dwijayanti (2022), bahwa terdapat 3 aspek dalam perilaku pada *job crafting*, yaitu:

1. *task crafting*

Karyawan mungkin menambahkan tugas baru ke (atau menghapus tugas dari) pekerjaan sedemikian rupa sehingga sifat fisik pekerjaan berubah. Demikian pula, karyawan mungkin menginvestasikan waktu dan usaha mereka secara lebih eksklusif pada bagian tertentu dari pekerjaan mereka, sehingga sifat keseluruhan pekerjaan diubah. Memilih tantangan atau kompleksitas tambahan dalam peran seseorang, memberikan penekanan pada tugas-tugas tersebut ks, atau tugas yang lebih menyenangkan, menambah atau mengurangi tanggung jawab seseorang untuk hal-hal yang berbeda merangkul tugas-tugas baru yang tidak secara alami merupakan bagian dari peran pekerjaan seseorang hanyalah beberapa kegiatan yang telah disarankan yang mungkin merupakan tugas kerajinan.

2. *relational crafting*

*Relational crafting* melibatkan dan memulai perubahan fitur sosial bekerja dan mendorong batas-batas relasional skema pekerjaan. Ini mungkin melibatkan penciptaan hubungan baru, membatasi atau mengakhiri interaksi atau hubungan yang beracun, atau mengambil langkah-langkah untuk memupuk dan memperkuat hubungan positif di tempat kerja semua tindakan yang mungkin mengubah cara kerja dialami. Selanjutnya, karyawan bahkan

mungkin hanya memikirkan hubungan kerja mereka dengan cara baru, yang berpotensi mengembangkan rasa makna dan kehidupan penghargaan yang lebih besar.

3. *cognitive crafting*.

Mengacu pada pergeseran batas yang atribut makna atau signifikansi tugas atau hubungan dalam pekerjaan. Hal ini dapat melibatkan perubahan bagaimana seseorang berpikir tentang pekerjaan, seperti dengan melihatnya sebagai satu set tugas diskrit atau sebagai keseluruhan yang terintegrasi. aspek kerajinan kerja yang paling selaras dengan identitas kerja, yang dapat secara luas dicirikan sebagai "definisi diri" berbasis pekerjaan yang memfasilitasi pemahaman tentang tindakan yang perlu dilakukan dalam pekerjaan tertentu dan cara yang sesuai untuk secara efektif melakukan tindakan tersebut

#### **2.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi *Job Crafting***

Menurut Wrzesniewski dan Dutton dalam jurnal Bruning & Campion (2019), berpendapat bahwa kebijaksanaan, keleluasaan keputusan, dan otonomi pekerjaan dalam pekerjaan memiliki efek prediksi yang kuat pada pembuatan pekerjaan, tetapi pemantauan pekerjaan yang ketat dapat menghambat pembuatan pekerjaan karyawan. Berikut ada 3 faktor yang mempengaruhi *job crafting*.

1. Kebutuhan kontrol pribadi

Untuk bertanggung jawab atas berbagai bagian pekerjaan, kebutuhan ini sangat penting. karyawan yang menggunakan *job crafting* untuk mengelola beban kerja mereka. Ini membantu menjaga karyawan termotivasi dan tertarik pada pekerjaan mereka.

2. Citra yang positif

Saat bekerja, karyawan didorong untuk menumbuhkan citra diri yang baik. Ini akan membantu Anda merasa lebih baik tentang diri sendiri saat melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, dengan

menciptakan lapangan kerja yang sesuai dengan tuntutan mereka, karyawan didorong untuk menjaga dan meningkatkan citra diri mereka.

### 3. Interaksi sosial.

Kebutuhan mendasar karyawan adalah berinteraksi dengan orang lain. Hal ini meningkatkan makna kerja dengan membantu mengembangkan identitas kerja yang lebih positif. Selain itu, mungkin meningkatkan pekerjaan yang bermanfaat yang akan menguntungkan bisnis.

## **2.5. Proactive Personality**

### **2.5.1. Definisi Proactive Personality**

Kepribadian proaktif adalah orang yang mencari kemungkinan, bersedia mengambil risiko dalam membuat keputusan, dan aktif dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka (Suryani, 2020). Menurut Bateman dan Crant dalam jurnal Agustina dan Muhammad (2019), mendefinisikan kepribadian proaktif sebagai konsep disposisional yang membedakan orang berdasarkan sejauh mana mereka mengambil tindakan untuk mengubah lingkungan. Jenis kegiatan ini bisa menjadi penghubung penting antara kepribadian proaktif dan kinerja. Kualitas kepribadian dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan di berbagai industri (Aryaningtyas, 2018).

Menurut Fee et al dalam jurnal Lukito (2020), individu dengan kepribadian proaktif adalah mereka yang mengambil inisiatif untuk membuat perubahan positif di tempat kerja mereka dengan mengatasi rintangan, meningkatkan arus peristiwa, atau menciptakan hal-hal baru. Kepribadian proaktif adalah temperamen mantap yang menggambarkan seseorang yang lebih suka menantang status quo (perubahan) daripada pasif menerima dan beradaptasi dengan keadaan saat ini.

### 2.5.2. Faktor Yang Mempengaruhi *Proactive Personality*

Menurut Kim, Fernandez & Terrier (2017), ada berbagai faktor dapat mempengaruhi *proactive personality* berdasarkan *five big personality*, antara lain:

1. *Neuroticisme*, ketidakstabilan emosi yang bertentangan dengan penyesuaian disebut sebagai *neurotisme*.
2. *Extraversion*, didefinisikan sebagai keinginan untuk rangsangan, aktivitas, ketegangan, kuantitas, dan intensitas kontak interpersonal.
3. *Openness or Intellect*, yaitu sentimen, pengalaman, dan ide-ide baru menjadi faktor.
4. *Agreeableness*, yaitu faktor yang dilambangkan dengan sapaan interpersonal yang hangat
5. *Conscientiousness*, yaitu faktor yang mempengaruhi sikap proaktif yang diukur dari tingkat organisasi, ketekunan, dan motivasi dengan perilaku yang diarahkan pada tujuan.

Adapun faktor faktor yang dapat mempengaruhi *proactive personality* menurut Covey dan Sean dalam jurnal Lukito (2020), diantaranya:

#### 1) Faktor *Eksternal*

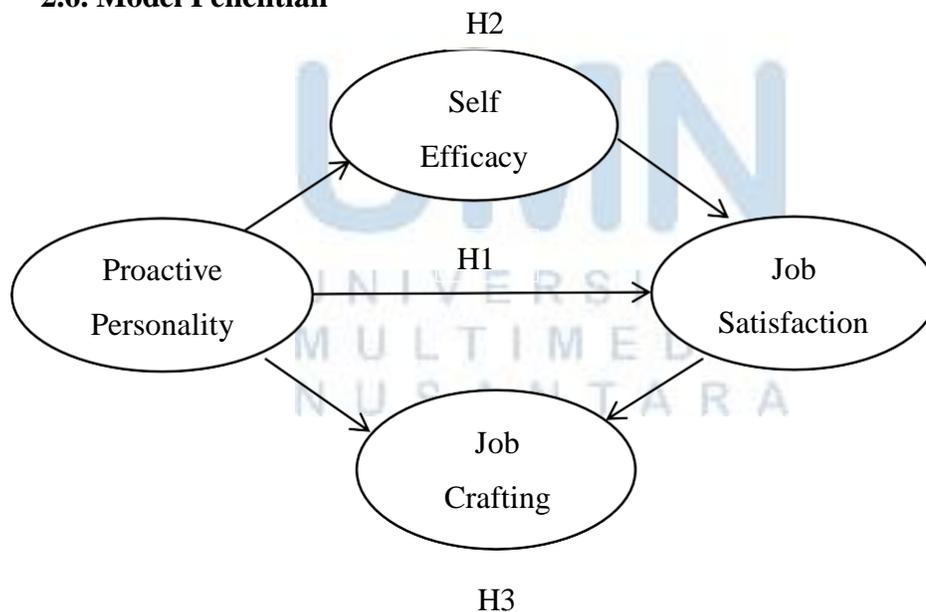
1. Teman, dua individu memiliki hubungan yang kuat dan tahan lama.
2. Uang, didefinisikan sebagai suatu bentuk kekayaan yang dimiliki untuk keperluan pembayaran kembali suatu utang dalam jumlah tertentu pada waktu tertentu.
3. Tempat ibadah, lokasi di mana berbagai orang mempraktikkan ajaran atau kepercayaan agama
4. Keluarga, adalah unit sosial yang terdiri dari suami, istri, dan anak.

#### 2) Faktor *Internal*

1. Kepercayaan, individu akan lebih mungkin untuk meningkatkan kecepatan komunikasi jika mereka memiliki keyakinan pada perusahaan.
2. Motivasi, yaitu dorongan untuk melakukan kegiatan belajar yang dipengaruhi oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal pada individu yang bersangkutan.
3. Kebiasaan, adalah perilaku yang diulang-ulang cukup lama sehingga menjadi otomatis, artinya berlanjut tanpa diminta oleh otak.
4. Perilaku, yaitu pernyataan evaluatif positif atau negatif tentang suatu objek, orang, atau situasi.

Berdasarkan kedua teori diatas dapat disimpulkan bahwa paradigma diri (faktor *internal*) dan paradigma eksternal keduanya merupakan sumber elemen yang membentuk kepribadian proaktif (faktor *eksternal*)

## 2.6. Model Penelitian



**Gambar 8 Model Penelitian**

Sumber: *Journal of Asian Finance, Economics and Business*

Hipotesis 1: *proactive personality* berhubungan positif dengan *job satisfaction*.

Hipotesis 2: *self-efficacy* menengahi hubungan antara *proactive personality* dan *job satisfaction*.

Hipotesis 3: *job crafting* memediasi hubungan antara *proactive personality* dan *job satisfaction*.

## **2.7. Pengembangan Hipotesis**

### **2.7.1. Pengaruh *Proactive Personality* Terhadap *Job Satisfaction*.**

Penelitian telah mengakui bahwa kepribadian proaktif berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dari waktu ke waktu melalui tiga fitur penting, yaitu, bahwa kepribadian proaktif adalah inisiatif diri sendiri, berorientasi pada perubahan, dan fokus pada masa depan (Kuo et al, 2019).

Dalam penelitian Wang dan Lei (2021) *proactive personality* dan *job satisfaction* berhubungan secara positif dari penelitian menunjukkan hasil penelitian bahwa individu dengan *proactive personality* secara signifikan meningkatkan *job satisfaction* yang mereka rasakan dan mempertahankannya harapan yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Wang & Lei, 2021). Pada penelitian Maan, Abid, Butt, Ashfaq & Ahmed (2020), hasil pada penelitiannya bahwa *proactive personality* dan *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan. Penelitian oleh Jawahar dan Liu (2016), juga menyatakan bahwa terdapat *proactive personality* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh hubungan secara positif dalam individu karyawan.

H1: *Proactive personality* secara positif terkait dengan *job satisfaction*.

### **2.7.2. Pengaruh *Self Efficacy* Yang Menengahi Hubungan Antara *Proactive Personality* dan *Job Satisfaction*.**

Menurut Premchandran dan Priyadarshi (2018), individu dengan keyakinan *self-efficacy* dapat melakukan dan kebutuhan untuk mempertahankan pekerjaan yang dipelihara dan domain keluarga mencapai pengayaan dan *job satisfaction*. Seseorang dengan kepribadian proaktif yang tinggi cenderung memiliki dampak yang baik di tempat kerja, dan mereka juga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (Yangtao & Mingjun, 2018).

Meningkatkan kepuasan kerja disorot oleh *self-efficacy*, berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana *self-efficacy* meningkatkan *job satisfaction* melalui *job crafting* (Mariana et al, 2019). Dari penelitian Kyoo dan Young (2021), *Self-efficacy* adalah mediator kunci antara karakteristik kepribadian dan hasil pekerjaan, seperti kepuasan kerja. Serta penelitian dari Rachmawati et al (2022), adanya hubungan yang signifikan pada tes mediasi menunjukkan efikasi diri tersebut sepenuhnya dimediasi hubungan antara proaktif kepribadian untuk kepuasan kerja. Dan juga penelitian dari Li Mingjun et al (2017), analisis mediasi menunjukkan bahwa hubungan antara kepribadian proaktif dan kepuasan kerja secara sederhana dimediasi oleh *self-efficacy* dan keterlibatan kerja dan secara berurutan dimediasi oleh *self-efficacy*

H2: *Self efficacy* memediasi hubungan antara *proactive personality* dan *job satisfaction*.

### **2.7.3. Pengaruh *Job Crafting* Memediasi Hubungan Antara *Proactive Personality* dan *Job Satisfaction*.**

Karyawan yang proaktif terlibat dalam membawa perubahan signifikan di tempat kerja. *Job crafting* yang didorong oleh faktor pekerjaan mengacu pada bagaimana kerajinan individu dan kelompok berkorelasi positif dengan keterlibatan dan kebijaksanaan pekerja (Chen, 2019). Penelitian oleh Fazriati dan Budiono (2017),

kecocokan pekerjaan seseorang memengaruhi keterlibatan kerja, dan kesesuaian pekerjaan seseorang mampu memoderasi pengaruh *job crafting* terhadap keterlibatan kerja. Dalam penelitian Safi (2021), Nilai P nol menunjukkan bahwa variabel memiliki hubungan yang signifikan. Nilai R square sebesar 0,3079 yang artinya perbedaan kepuasan kerja sebesar 30,79% dijelaskan oleh *job crafting*. Bahwa adanya hubungan antara yang dimediasi oleh *job crafting* dengan *job satisfaction* yang signifikan.

Pada penelitian oleh Plomps, Tims, Akkermans, Khapova, Jansen dan Bakker (2016), Hasil penelitiannya bahwa adanya efek mediasi dari *job crafting* dalam hubungan antara *Proactive Personality* dan *Job Satisfaction* ini ternyata signifikan. Pada penelitian Ogbuanya dan Chukwuedo (2017), dari hasil penelitiannya bahwa *job crafting* yang memediasi *proactive personality* dan *job satisfaction* berhubungan signifikan. Adapun penelitian dari Chen, Yang, Xia, Li, Deng dan Fan (2021), hasil penelitiannya bahwa mediasi dari *job crafting* pada hubungan *proactive personality* dan *job satisfaction* berpengaruh positif yang dimediasi melalui efek mediasi dari *job crafting*.

H3: *job crafting* memediasi hubungan antara *proactive personality* dan *job satisfaction*.

## 2.8. Penelitian Terdahulu.

Peneliti	Jurnal/ Publisher	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
Riani Rachmawati, Luthfianti Zakia, Ayu Lupita, Safitri Safitri	Koreascience	<i>The impact of self- efficacy and job crafting on job satisfaction  Of gig workers: an empirical study from indonesia</i>	Hasil penelitian dari jurnal ini dampak dari <i>self-efficacy and job crafting on job satisfaction</i> pada driver gojek.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan model penelitian yang dilakukan.
Hongxia Wang dan Li Lei	Springer Link	<i>Proactive personality and job satisfaction: Social support and Hope as mediators.</i>	Hasil penelitian bahwa adanya hubungan antara <i>proactive personality</i> dengan <i>job satisfaction</i> dalam kesejahteraan	Jurnal digunakan sebagai acuan pengembangan hipotesis pengaruh <i>Proactive personality</i> dan <i>job satisfaction</i> dengan hasil yang berhubungan positif.

			karyawan	
Kim Dae Kyoo dan Kim Bo Young	Koreascience	<i>The effect of emotional intelligence on job satisfaction: A case study of sme management consultants in Korea</i>	Hasil penelitiannya bahwa <i>self-efficacy</i> menengahi antara <i>job satisfaction</i> dan <i>proactive personality</i> pada karyawan.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan pengembangan hipotesis <i>self efficacy</i> yang menengahi hubungan antara <i>proactive personality</i> dan <i>job satisfaction</i> .
Chien Yu Chen	Emerald	<i>Does work engagement mediate the influence of job resourcefulness on job crafting? An examination of frontline hotel employees</i>	Hasil penelitian bahwa <i>job crafting</i> dengan <i>proactive personality</i> dapat memediasi hubungan pada karyawan.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan hipotesis <i>Job Crafting</i> Memediasi Hubungan Antara <i>Proactive Personality</i> dan <i>Job Satisfaction</i> .

<p>Theresa Chinyere Ogbuanya &amp; Samson Onyeluka Chukwuedo</p>	<p>Sciencedirect</p>	<p><i>Job crafting- satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter?La relación entre job crafting y satisfacción en un programa de tecnología eléctrica/electrónica: la importancia de la implicación y el compromiso</i></p>	<p>Hasil penelitian bahwa <i>job crafting</i> dengan <i>proactive personality</i> dapat memediasi hubungan pada karyawan.</p>	<p>Jurnal ini digunakan sebagai acuan hipotesis <i>Job Crafting</i> Memediasi Hubungan Antara <i>Proactive Personality</i> dan <i>Job Satisfaction</i>.</p>
--	----------------------	--	---	---

<p>Mingjun Li, Zhenhong Wang, Jie Gao, Xuqun You</p>	<p>SpringerLink</p>	<p><i>Proactive Personality and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers</i></p>	<p>Hasil penelitian bahwa adanya hubungan antara <i>proactive personality</i> dengan <i>job satisfaction</i> dalam kesejahteraan</p>	<p>Jurnal digunakan sebagai acuan pengembangan hipotesis pengaruh <i>Proactive personality</i> dan <i>job satisfaction</i> dengan hasil yang berhubungan positif.</p>
--	---------------------	--	--	---

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

