

HUBUNGAN ANTARA PROACTIVE PERSONALITY DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN BANK BNI

Thessalonica G. A. Wowor

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : thessalonica19972001@gmail.com

Tellma M. Tiwa

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : tellmatiwa@unima.ac.id

Meike E. Hartati

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : meikehartati@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara proactive personality dan keterlibatan kerja pada karyawan Bank BNI. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif asosiatif. Subjek dari penelitian ini berjumlah 39 karyawan bank yang bekerja dalam posisi back office kantor cabang BNI Kota Bitung. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala keterlibatan kerja dan skala proactive personality. Data penelitian dianalisis menggunakan korelasi pearson. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara proactive personality dan keterlibatan kerja dengan nilai signifikansi korelasi product moment 0,046 ($p < 0,05$) dan nilai pearson correlation 0,322. Hal ini berarti semakin tinggi proactive personality yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi juga keterlibatan kerja karyawan.

Kata Kunci: Proactive Personality, Keterlibatan Kerja, Karyawan

Abstract: This research aims to determine the relationship between proactive personality and work involvement of BNI Bank employees. The research method used is associative quantitative. Subjects of this research are the employees of BNI Bank Bitung city which amounts to 39 worked at back office. Sampling technique used is saturated sampling. Data collecting used is work involvement scale and proactive scale. The data of research is analyzed by using pearson correlation. Result of this research shows relationship between proactive personality and work involvement with the significance value of product moment correlation 0,046 ($p < 0,05$) and pearson correlation value 0,322. It means the higher proactive personality owned by the employees then the higher the work involvement.

Keywords: Proactive Personality, Work Involvement, Employees

PENDAHULUAN

Karyawan dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan yang mampu mendukung perkembangan perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Kemajuan dan berhasilnya perusahaan salah satunya ditentukan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia (Bariqi, 2018). Keberadaan karyawan dalam perusahaan sebagai sumber daya manusia (SDM) sangat berarti dan penting bagi kelangsungan perusahaan (Riniwati, 2016).

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan diharapkan untuk memberikan kontribusi kerja yang positif dan memberikan keuntungan untuk perusahaan. Perusahaan akan berkembang semakin baik apabila adanya keterlibatan kerja yang tinggi oleh karyawan (Wokas dkk, 2022).

Keterlibatan kerja menurut Robbins merupakan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan di mana karyawan memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan adanya ikatan dalam hal psikologis pada pekerjaan yang sedang ia lakukan, serta keyakinan diri mengenai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan (Afriani, 2017).

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan menganggap kinerja dalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang penting bagi harga diri (Robbins & Judge, 2013). Dari penjelasan mengenai definisi keterlibatan kerja, dapat kita ketahui bahwa keterlibatan kerja membahas mengenai fokus dan perhatian karyawan pada pekerjaan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Karyawan yang dengan aktif memberikan kontribusi positif pada pekerjaan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Setiap perusahaan berkeinginan memiliki sumber daya manusia yang memiliki dedikasi dan semangat yang tinggi dalam pekerjaannya. Untuk menjalankan operasional dan mewujudkan tujuan perusahaan, keterlibatan karyawan menjadi kunci untuk menghasilkan efek dan hasil bagi perusahaan.

Semangat dalam berpartisipasi, adanya rasa antusias dalam bekerja, dan adanya perasaan positif terhadap perusahaan tempat ia bekerja, menunjukkan bahwa adanya keterlibatan kerja yang baik oleh karyawan. Apabila dalam pekerjaan, karyawan kurang memberikan usaha dan waktu fokus dalam melakukan pekerjaan, serta adanya perasaan yang menunjukkan bahwa karyawan kurang menikmati pekerjaan, maka karyawan akan kurang terlibat dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan. Jika dalam pekerjaan, karyawan rendah dalam hal keterlibatan kerja, pandangan mengenai pekerjaan merupakan hal yang tidak terlalu penting bagi hidupnya, serta adanya rasa kurang bangga dan puas terhadap perusahaan dan pekerjaan saat ini.

Dari penelitian tentang keterlibatan kerja menunjukkan bahwa keterlibatan kerja perlu diperhatikan dalam proses mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan. Apabila karyawan dalam pekerjaan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang masih kurang, karyawan akan cenderung kurang menunjukkan komitmen dalam waktu kerja dan kurang berpartisipasi aktif dalam pekerjaan (Kaawoan dkk, 2022). Karyawan diharapkan dapat memberikan apa yang dibutuhkan perusahaan untuk mewujudkan tujuan capaian perusahaan dengan keterampilan dan kemampuannya. Partisipasi karyawan dalam pekerjaan akan menentukan bagaimana

perusahaan berkembang. Oleh karena itu karyawan perlu memiliki kompetensi yang mumpuni, semangat, dan kepribadian yang positif dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki sifat perilaku kerja yang positif akan memiliki sifat disiplin yang tinggi, bisa memanfaatkan jam kerja secara efektif, dan proaktif dalam bekerja. Seseorang yang proaktif akan melibatkan diri dalam tindakan yang dapat mempengaruhi diri sendiri dan lingkungan mereka. Karyawan dengan kepribadian proaktif selalu fokus akan masa depan dan berorientasi pada perubahan-perubahan. Oleh karena itu Proactive Personality atau kepribadian proaktif dianggap sebagai bagian dari karakteristik positif yang perlu dimiliki oleh setiap individu atau karyawan.

Bateman dan Crant (1993), berpendapat bahwa Proactive Personality atau kepribadian proaktif merupakan kepribadian individu yang tidak akan dibatasi oleh situasi yang mempengaruhi perubahan dalam lingkungan mereka. Orang dengan kepribadian proaktif memiliki sifat inisiatif dalam melakukan pekerjaan yang dipercayakan sehingga walau adanya perubahan situasi di lingkungan kerja, karyawan dengan kepribadian proaktif tidak akan mudah terbawa oleh perubahan dan tetap mencapai tujuan pekerjaan mereka sampai tuntas. Individu yang cenderung berperilaku proaktif dianggap memiliki keinginan dan nilai yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun.

Perilaku diri yang cenderung proaktif dalam bekerja akan membantu karyawan dalam mencapai target pekerjaan dan memberikan keuntungan pada perusahaan. Sehingga dalam menghadapi persaingan bisnis yang seiring waktu semakin kompetitif ini, perusahaan dalam bidang keuangan atau perbankan seperti Bank BNI dapat terus

memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan nasabah dan masyarakat. Hal ini telah ditunjukkan dari penelitian bahwa kepribadian proaktif memberikan dorongan pada diri karyawan untuk memunculkan perilaku kerja aktif yang memberikan keuntungan bagi diri dan perusahaan (Windiarsih & Etikariena, 2018).

Proactive Personality menyiratkan hal tentang kesediaan diri untuk melibatkan diri secara inisiatif serta memberikan kontribusi pada berbagai kegiatan dan situasi pekerjaan dalam perusahaan. Seseorang dengan Proactive Personality akan mampu mengendalikan situasi yang terjadi disekitarnya sehingga apabila dihadapkan dengan hambatan, individu cenderung akan tetap menunjukkan partisipasi kerja dengan baik tanpa kehilangan konsentrasi.

Banyak penelitian yang telah menjelaskan mengenai keterlibatan kerja maupun proactive personality. Hal ini telah menunjukkan bahwa kedua hal tersebut merupakan bagian yang penting dalam dunia pekerjaan. Dengan memiliki proactive personality, maka karyawan akan mampu memberikan tenaganya untuk menunjukkan perilaku kerja yang tekun, fokus, berkomitmen dan selalu berusaha mengembangkan diri. Tidak hanya proactive personality, keterlibatan kerja karyawan juga menjadi kunci dalam dunia pekerjaan. Keterlibatan kerja dari karyawan akan menjadi hal yang mendorong keberhasilan dan perkembangan perusahaan. Jika keterlibatan kerja karyawan tidak begitu baik, maka perusahaan tidak akan bisa berkembang dengan maksimal.

Dengan berdasar pada penjabaran mengenai Proactive Personality dan keterlibatan kerja di atas, peneliti ingin melakukan penelitian ini. Untuk itu peneliti ingin mengetahui apakah

adanya keterhubungan antara Proactive Personality dan Keterlibatan Kerja pada karyawan Bank BNI. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Proactive Personality dan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Bank BNI”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian cross-sectional, di mana data variabel yang dianalisis adalah data-data penelitian yang dikumpulkan pada titik waktu tertentu.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bitung, Jln. Sam Ratulangi No. 12 Kelurahan Bitung Tengah, Kecamatan Maesa, Kota Bitung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Cabang Bank BNI Bitung dengan jumlah 39 karyawan tetap yang bekerja di bagian back office. Sampel penelitian ini berjumlah 39 karyawan Kantor Cabang Bank BNI Bitung yang bekerja di bagian back office, yang berarti penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Bentuk pengumpulan data yang digunakan untuk keperluan data penelitian ini adalah bentuk skala. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Pilihan jawaban terdiri dari pilihan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner pada tempat yang dijadikan tempat penelitian.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur Proactive Personality adalah skala Proactive Personality atau Proactive Personality Scale (PPS) yang dikemukakan dan diuji oleh Bateman & Crant (1993). Skala terdiri dari 17 aitem dan disusun

berdasarkan indikator-indikator dari Proactive Personality yakni, dapat mengidentifikasi peluang, adanya inisiatif, mengambil tindakan, dan bertahan hingga mencapai perubahan yang bermakna. Penelitian dari Bateman dan Crant tidak menyebutkan dimensi ataupun aspek dalam skala Proactive Personality. Skala ini dituju untuk mengukur atau menghitung variabel Proactive Personality.

Pengukuran variabel Keterlibatan Kerja menggunakan skala yang diadaptasi dari alat ukur keterlibatan kerja dari Polak, A (2023) yang terdiri dari 35 aitem pernyataan dengan dimensi yang berdasarkan dimensi-dimensi keterlibatan kerja dari Robbins & Judge (2013) yakni, partisipasi aktif dalam pekerjaan, pekerjaan sebagai bagian utama, melihat pekerjaan sebagai hal yang penting untuk harga diri, dan kinerja konsisten dengan konsep diri. Skala diadaptasi dengan menyesuaikan pada pengukuran terhadap karyawan Bank BNI Bitung.

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan uji instrumen penelitian. Uji instrumen yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian instrumen menggunakan software IBS SPSS Ver. 25.

Uji validitas dilakukan unruk mengetahui sejauh mana keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam melakukan fungsi pengukuran. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada signifikansi 5%. Hasil yang menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel berarti butir alat ukur dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa Proactive Personality Scale (PPS) terdapat 15 aitem yang valid, sedangkan skala keterlibatan kerja memiliki 28 aitem yang dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tes dikatakan bisa dipercaya dapat memberikan hasil yang tepat. Dalam pengujian reliabilitas, jika koefisien reliabilitas Alpha Cronbach atau $r_{11} > 0,6$ maka alat ukur atau skala pengukuran yang digunakan reliabel. Dari pengujian reliabilitas skala menunjukkan bahwa Proactive Personality Scale (PPS) menunjukkan hasil koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,853. Sedangkan skala keterlibatan kerja memiliki hasil koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,903. Sehingga kedua skala dapat dinyatakan reliabel dan berdasarkan kategori koefisien reliabilitas Alpha Cronbach, kedua skala menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas sangat tinggi.

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis korelasi. Uji analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara proavtive personality dan keterlibatan kerja. Dalam hal ini digunakan analisis korelasi pearson atau analisis product moment. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Ada hubungan yang signifikan antara Proactive Personality dengan Keterlibatan Kerja pada Bank BNI

H0: Tidak ada hubungan yang signifikan antara Proactive Personality dengan Keterlibatan Kerja pada karyawan Bank BNI

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Normalitas adalah uji data yang penting untuk melihat data apakah terdistribusi dengan normal. Apabila data terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas dilakukan dengan menguji data pada kedua skala.

Data dapat dikatakan normal apabila hasil signifikansi uji *Kolmogrov Smirnov* $> 0,05$. Sebaliknya jika hasil yang didapat signifikansi uji *Kolmogrov Smirnov* $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal. Pengujian

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,89683190
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,135
	Negative	-,116
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

menggunakan *software* IBS SPSS Ver. 25 for windows.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil yang dilihat dari table 1 dapat diketahui bahwa hasil nilai signifikansi sebesar 0,071. Dengan hasil tersebut dapat diketahui bahwa hasil signifikansi uji Kolmogrov Smirnov $> 0,05$. Maka disimpulkan bahwa data dari kedua variabel berdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak linear. Kedua variabel dapat dinyatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi *deviant from linearity* $> 0,05$. Sebaliknya jika signifikansi *deviant from linearity* $< 0,05$ maka kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linear.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterlibatan Kerja * Proactive Personality	Between Groups	(Combined)	621,877	9	69,097	2,352	,039
		Linearity	152,384	1	152,384	5,188	,030
		Deviation from Linearity	469,493	8	58,687	1,998	,083
	Within Groups		851,867	29	29,375		
Total			1473,744	38			

Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilakukan diketahui bahwa kedua

variabel penelitian yaitu keterlibatan kerja dan *proactive personality* memiliki hubungan yang linear. Hasil signifikansi *deviant from linearity* adalah 0,083. Hasil ini telah menunjukkan bahwa nilai signifikansi *deviant from linearity* > 0,05 yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Hasil Uji Hipotesis

Uji analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara *proactive personality* dan keterlibatan kerja. Dalam hal ini digunakan analisis korelasi pearson atau analisis product moment. Analisis dilakukan dengan bantuan *software IBS SPSS Ver. 25 for windows*. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hasil menyatakan adanya hubungan yang signifikan. Sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0,05 maka hasil menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi *Proactive Personality* dengan Keterlibatan Kerja

Correlations			
		Proactive Personality	Keterlibatan Kerja
Proactive Personality	Pearson Correlation	1	,322*
	Sig. (2-tailed)		,046
	N	39	39
Keterlibatan Kerja	Pearson Correlation	,322*	1
	Sig. (2-tailed)	,046	
	N	39	39

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil uji hipotesis dengan teknik analisis korelasi *product moment* yang dilakukan dapat dilihat bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *proactive personality* dan keterlibatan kerja. Hal tersebut diketahui dari nilai signifikansi sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi korelasi *product moment* < 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan. Dengan hasil nilai pearson correlation 0,322 maka disimpulkan

bahwa hasil analisis korelasi adalah adanya hubungan signifikan lemah. Dengan berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan maka hipotesis Ha diterima dan hipotesis H0 ditolak.

Sebagai uji tambahan dilakukan juga analisis korelasi antara variabel *proactive personality* dengan dimensi-dimensi keterlibatan kerja yaitu partisipasi aktif dalam pekerjaan, pekerjaan sebagai bagian utama, melihat pekerjaan sebagai hal yang penting untuk harga diri, dan kinerja konsisten dengan konsep diri. Analisis ini dilakukan untuk melihat besar kekuatan atau keterkaitan antara *proactive personality* dengan tiap dimensi keterlibatan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi *Proactive Personality* dengan Dimensi Partisipasi Aktif

Correlations			
		Proactive Personality	Partisipasi Aktif Dalam Pekerjaan
Proactive Personality	Pearson Correlation	1	,178
	Sig. (2-tailed)		,279
	N	39	39
Partisipasi Aktif Dalam Pekerjaan	Pearson Correlation	,178	1
	Sig. (2-tailed)	,279	
	N	39	39

Hasil analisis korelasi antara *proactive personality* dan dimensi partisipasi aktif dalam pekerjaan menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi korelasi *product moment* > 0,05 dengan nilai signifikansi 0,279. Hal ini berarti menunjukkan bahwa dimensi partisipasi aktif dalam pekerjaan tidak memiliki korelasi dengan *proactive personality*.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi *Proactive Personality* dengan Dimensi Pekerjaan Sebagai Bagian Utama

		Proactive Personality	Pekerjaan sebagai bagian utama
Proactive Personality	Pearson Correlation	1	,446**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	39	39
Pekerjaan sebagai bagian utama	Pearson Correlation	,446**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 5 menunjukkan hasil nilai signifikansi dari analisis korelasi antara *proactive personality* dan hasil dimensi pekerjaan sebagai bagian utama adalah 0,004. Hal ini berarti nilai signifikansi korelasi *product moment* < 0,05. Dengan begitu diketahui bahwa dimensi pekerjaan sebagai bagian utama berkorelasi dengan *proactive personality*.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi *Proactive Personality* dengan Dimensi Pekerjaan Sebagai Hal yang Penting Bagi Harga Diri

		Proactive Personality	Pekerjaan sebagai hal yang penting bagi harga diri
Proactive Personality	Pearson Correlation	1	,395*
	Sig. (2-tailed)		,013
	N	39	39
Pekerjaan sebagai hal yang penting bagi harga diri	Pearson Correlation	,395*	1
	Sig. (2-tailed)	,013	
	N	39	39

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 6 *proactive personality* dengan dimensi pekerjaan sebagai hal yang penting bagi harga diri menunjukkan hasil nilai signifikansi 0,013. Dengan begitu nilai signifikansi korelasi *product moment* < 0,05. Dari hasil ini diketahui bahwa dimensi pekerjaan sebagai hal yang penting bagi harga diri berkorelasi dengan *proactive personality*.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi *Proactive Personality* dengan Dimensi Kinerja Konsisten dengan Konsep Diri

		Proactive Personality	Kinerja konsisten dengan konsep diri
Proactive Personality	Pearson Correlation	1	,129
	Sig. (2-tailed)		,436
	N	39	39
Kinerja konsisten dengan konsep diri	Pearson Correlation	,129	1
	Sig. (2-tailed)	,436	
	N	39	39

Tabel 7 menunjukkan hasil nilai signifikansi 0,436 untuk *proactive personality* dengan dimensi kinerja konsisten dengan konsep diri. Dengan nilai signifikansi korelasi *product moment* > 0,05 dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja konsisten dengan konsep diri tidak berkorelasi dengan *proactive personality*.

Uji Deskriptif

Dari penelitian yang telah dilakukan, ditemukan karyawan *back office* Kantor Bank BNI Cabang Bitung memiliki usia dengan rentang 24 – 53 tahun. Berikut data usia subjek:

Tabel 8. Data Usia Subjek

Usia	Frekuensi	Persentase	Mean KK	Mean PP
24-29	10	25,64%	93,7	45,9
30-35	16	41,03%	88,75	45
36-41	12	30,77%	90,75	44,83
48-53	1	2,56%	83	43
Total	39	100%		

Berdasarkan pada data usia subjek yang ada pada tabel di atas, dari total 39 subjek karyawan *back office* Kantor Bank BNI Cabang Bitung ditunjukkan bahwa subjek sebagian besar pada usia rentang 30-35 tahun dengan jumlah 16 orang (41,03%), dan subjek yang dengan jumlah paling sedikit rentang usia 48-53 tahun sebanyak satu orang (2,56%). Dari data-data ini dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek dengan usia rentang 24-29 tahun memiliki *Proactive Personality* yang paling tinggi dengan *mean* 45,9. Kemudian bahwa subjek dengan rentang usia 24-29 tahun memiliki keterlibatan kerja yang paling tinggi dengan *mean* 93,7.

Tabel 9. Data Usia Jenis Kelamin Subjek

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Mean KK	Mean PP
Laki-Laki	12	30,77%	88,91	44,75
Perempuan	27	68,23%	91,18	45,25
Total	39	100%		

Berdasarkan tabel 9 diketahui hasil data dari 39 subjek, karyawan *back office* Kantor Bank BNI Cabang Bitung yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang dengan persentase 30,77 %. Kemudian yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang dengan persentase 68,23%. Dan dari penelitian diperoleh hasil bahwa subjek dengan jenis kelamin perempuan memiliki Proactive Personality yang lebih tinggi daripada subjek yang berjenis kelamin laki-laki dengan *mean* 45,25.

Tabel 10. Data Lama Masa Kerja Subjek

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase	Mean KK	Mean PP
1-5	12	30,77%	92,08	45,83
6-10	7	17,95%	92,14	46,14
11-15	19	48,72%	89,26	44,4
26-30	1	2,56%	83	43
Total	39	100%		

Dari data ini disimpulkan bahwa subjek dengan lama masa kerja paling banyak pada rentang 11-15 tahun. Karyawan *back office* Kantor Bank BNI Cabang Bitung banyak memiliki karyawan yang sudah bekerja selama 11-15 tahun dengan jumlah sebanyak 19 orang. Karyawan yang memiliki *Proactive Personality* tinggi dibagian *back office* Kantor Bank BNI Cabang Bitung adalah karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun dengan *mean* 46,14. Dan Karyawan yang sudah bekerja dibagian *back office* Kantor Bank BNI Cabang Bitung selama 6-10 tahun memiliki keterlibatan kerja lebih tinggi dengan *mean* 92,14.

Dari data penelitian yang diperoleh dilakukannya analisa secara deskriptif untuk mendapatkan hasil deskripsi data yang diantaranya skor total minimum, skor total maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Data diolah menggunakan *software* IBS SPSS ver. 25 *for windows*.

Tabel 11. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Proactive Personality	45,13	3,122	39
Keterlibatan Kerja	90,49	6,228	39

Dengan jumlah subjek sebanyak 39 orang, untuk variabel *proactive personality* mempunyai nilai minimum sebesar 38, nilai total maksimum sebesar 55, nilai mean atau rata-rata sebesar 44,97, dan standar deviasi sebesar 3,12. Sedangkan variabel keterlibatan kerja mempunyai nilai total minimum sebesar 80, nilai total maksimum sebesar 107, nilai mean atau rata-rata sebesar 90,49, dan standar deviasi dengan nilai sebesar 6,22.

Dengan menggunakan *software* SPSS ver. 25 *for windows*, berikut kategorisasi data dari kedua variabel:

Tabel 12. Kategorisasi Proactive Personality

Kategorisasi_Proactive_Personality				
Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	15	38,5	38,5	38,5
Rendah	24	61,5	61,5	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel 13. Kategorisasi Keterlibatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	38,5	38,5	38,5
	Rendah	24	61,5	61,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Variabel *proactive personality* diketahui memiliki subjek dengan kategori tinggi sebanyak 15 orang (38,5%). Kategori rendah sebanyak 24 orang (61,5%). Hal ini juga berlaku untuk variabel keterlibatan kerja yang juga memiliki subjek dengan kategori tinggi sebanyak 15 orang (38,5%). Kategori rendah sebanyak 24 orang (61,5%).

Berdasarkan hasil dari kategorisasi kedua variabel dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dan *proactive personality* karyawan Bank BNI Bitung memiliki tingkatan yang rendah. Hal ini dilihat dari jumlah subjek yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masuk dalam kategori rendah.

Pembahasan

Dari analisis data untuk menguji hipotesis yang menggunakan analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Nilai signifikansi pada kedua variabel yaitu *proactive personality* dan keterlibatan kerja sebesar 0,046. Dengan memenuhi syarat nilai signifikansi $< 0,05$ disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *proactive personality* dan keterlibatan kerja pada karyawan bank BNI.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa antara variabel *proactive personality* dan keterlibatan kerja pada karyawan bank BNI adanya arah hubungan positif. Dengan nilai *pearson correlation* 0,322 menunjukkan adanya hubungan signifikan lemah. Dari hal tersebut hipotesis H_a terbukti dan diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Hasil ini berarti semakin tinggi *proactive personality* maka semakin tinggi juga keterlibatan kerja karyawan bank BNI.

Berdasarkan hasil penelitian juga ditemukan bahwa dari dimensi-dimensi dari keterlibatan kerja, dimensi yang berkorelasi adalah dimensi pekerjaan sebagai bagian utama dan pekerjaan sebagai hak yang penting bagi harga diri.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja dari karyawan bank BNI didasarkan pada perilaku inisiatif dalam bekerja, mengambil tindakan untuk memanfaatkan waktu dan peluang yang ada untuk memberikan perubahan pada lingkungan sehingga dalam pekerjaan dapat memberikan keuntungan dan nilai yang bermakna. Keterlibatan kerja karyawan menunjukkan bagaimana rasa peduli dan pentingnya pekerjaan untuk diri. Semakin tinggi *proactive personality* karyawan akan membuat tingkat keterlibatan kerja semakin meningkat juga. Dimana jika karyawan memiliki *proactive personality* maka keterlibatan karyawan dengan pekerjaan akan semakin baik dan terlihat kontribusinya.

Berdasarkan data pada kedua variabel yaitu keterlibatan kerja dan *proactive personality* didapatkan hasil bahwa dari 39 subjek yang merupakan karyawan bank BNI Bitung, sebagian besar karyawan berusia 30-35 tahun dengan jumlah 16 orang (41,03%), dan yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia 48-53 tahun sebanyak satu orang (2,56%). Dari hal ini disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 30-35 tahun.

Dari hasil data tingkat *proactive personality* pada subjek dengan rentang usia 24-29 tahun dengan mean 45,9. Sedangkan untuk tingkat keterlibatan kerja berdasarkan kelompok usia subjek yang paling tinggi ada pada subjek dengan rentang usia 24-29 tahun yang memiliki mean 93,7. Dari hal tersebut

dapat diketahui bahwa karyawan dengan usia 24-29 tahun memiliki tingkat *proactive personality* dan keterlibatan kerja paling tinggi. Hal ini menyimpulkan bahwa karyawan dengan usia lebih muda memiliki tingkat *proactive personality* dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia yang lebih tua. Menurut Sali (2020) usia berpengaruh pada kemampuan dan kerja seseorang sehingga karyawan yang berada pada usia lebih muda cenderung lebih aktif dan produktif.

Berdasarkan hasil penelitian dari subjek yang berjumlah 39 orang, jumlah subjek dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (30,77%), dan subjek perempuan sebanyak 27 orang (68,23%). Dalam penelitian ini jumlah subjek lebih banyak berjenis kelamin perempuan. Hasil data menunjukkan, perempuan lebih memiliki tingkat *proactive personality* lebih tinggi dengan nilai mean 45,25. Sedangkan laki-laki dengan nilai mean 44,75. Kemudian dari hasil yang ada subjek dengan jenis kelamin perempuan lebih memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan hasil mean 91,18. Sedangkan laki-laki memiliki mean 88,91. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa karyawan bank BNI Bitung yang berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat *proactive personality* dan keterlibatan kerja lebih tinggi daripada karyawan laki-laki.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan subjek dengan lama masa kerja 11-15 tahun menjadi yang terbanyak dengan jumlah sebanyak 19 orang (48,95%). Sedangkan subjek yang memiliki masa kerja 26-30 tahun hanya satu orang dari seluruh subjek (2,56%). Subjek dengan lama masa kerja 6-10 tahun menjadi subjek yang memiliki tingkat *proactive personality* paling tinggi. Dan subjek yang memiliki

tingkat keterlibatan kerja paling tinggi merupakan subjek dengan lama masa kerja 6-10 tahun dengan nilai mean 92,14. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa karyawan bank BNI Bitung memiliki karyawan yang paling banyak sudah bekerja selama 11-15 tahun. Akan tetapi karyawan yang memiliki tingkat *proactive personality* dan keterlibatan kerja paling tinggi adalah karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun.

Pada hasil data kedua variabel yaitu diketahui bahwa hasil nilai minimum dari variabel keterlibatan kerja adalah 80, dan hasil nilai maksimum adalah 107. Sedangkan variabel *proactive personality* memiliki hasil nilai minimum sebesar 30, dan hasil nilai maksimum sebesar 55. Untuk nilai mean dari keterlibatan kerja sebesar 90,49 dan nilai standar deviasi sebesar 6,22. Dan nilai mean dari *proactive personality* sebesar 45,13 serta nilai standar deviasi sebesar 3,12.

Merujuk dari hasil data penelitian diketahui pada variabel *proactive personality*, subjek dengan kategori tinggi sebanyak 15 orang (38,5%). Kategori rendah sebanyak 24 orang (61,5%). Begitu juga dengan variabel keterlibatan kerja yang memiliki hasil yang sama yaitu subjek dengan kategori tinggi sebanyak 15 orang (38,5%) dan kategori rendah ada sebanyak 24 orang (61,5%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat *proactive personality* dan keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan bank BNI Bitung tidak begitu baik atau dalam kategori rendah.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa penggemar k-pop Manado memiliki self awareness yang cukup tinggi dimana walaupun berada dalam grup atau komunitas k-pop kebanyakan tidak terpengaruh untuk ikut-ikutan berkomentar jahat di

media sosial. Mereka merasa bahwa setiap tindakan mereka merupakan tanggung jawab mereka sendiri sehingga mereka bisa mengontrol diri mereka ketika hendak melakukan suatu tindakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dijabarkan nilai dari analisis korelasi *product moment* adalah 0,046 dengan nilai *pearson correlation* 0,322. Hasil ini memenuhi syarat analisis korelasi nilai signifikansi korelasi *product moment* < 0,05. Maka penelitian ini menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan secara positif antara variabel *proactive personality* dan keterlibatan kerja karyawan Bank BNI pada kantor cabang BNI Bitung. Dengan hasil tersebut maka semakin tinggi *proactive personality* maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dimana jika karyawan memiliki *proactive personality* yang baik maka keterlibatan karyawan dengan pekerjaan akan semakin baik dan terlihat kontribusinya

DAFTAR PUSTAKA

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Kaawoan, M. E., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 88. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41376>
- Polak, A. (2023). Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sales Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Humanlight*, 4.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A.. (2017). *Organizational Behavior 17th ed. (17th ed.)*. Boston: Pearson.
- Sali, H. N. A. (2020). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.Maruki Internasional Indonesia. *Repository Politeknik ATI Makasar*, 1(2), 68.
- Thomas, S. B., & J, M. C. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(August 1992), 103-118.
- Windiarsih, R., & Etikariena, A. (2018). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. *Journal Psikogenesis*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.24854/jps.v5i>

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56-68. 2.501