

# Pengaruh *Proactive Personality* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten

*Proactive  
Personality and  
Satisfaction*

Fatimah Rahman, Maki Zaenudin Subarkah  
*Program Studi Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan  
Depok, Indonesia*  
E-Mail: fatimahrahman07@gmail.com, makizaenudin19@gmail.com

**445**

Submitted:  
AGUSTUS 2022

Accepted:  
OKTOBER 2022

## **ABSTRACT**

*Job satisfaction is essential in the public service sector because satisfaction an employees are the key to providing high quality service, which very important in determining the success of the organization. Theoretically, proactive personality contributes to a higher job satisfaction over time through three essential features, which is that it's self-initiative, is change-oriented, and a focus on the future. The purpose of this study was to know the impact of proactive personality on employee job satisfaction at the Class IIB Klaten Correctional Institution. This study uses quantitative research methods with a non-probability sample technique of 80 respondents. The data collection technique was carried out using a questionnaire distributed via google form. There are 47 statements that are used as indicators in this study. The data analysis technique was carried out through descriptive analysis tests, simple linear regression tests, significance tests and determination tests which were processed using IBM SPSS software version 22. The results showed that the independent variable, namely proactive personality, had a positive and significant influence on the dependent variable, namely job satisfaction. with the results of the t arithmetic significance test of  $6.342 > t$  table 1.991. The results of the determination test were obtained with an R square value of 0.34 which indicates that the proactive personality variable has an influence of 34% on the job satisfaction variable, while the remaining 66% is influenced by other variables not described in this study. From the results of the study, it can be concluded that there is a positive and significant relationship between proactive personality and job satisfaction in the Class IIB Klaten Correctional Institution*

**Keywords:** *correctional, employee, influence, job satisfaction, proactive personality*

## **ABSTRAK**

Kepuasan kerja sangat penting dalam sektor pelayanan publik karena kepuasan pegawai merupakan kunci untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi, yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Secara teoritis, kepribadian proaktif berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dari waktu ke waktu melalui tiga fitur penting, yaitu inisiatif diri, berorientasi pada perubahan, dan fokus pada masa depan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian proaktif terhadap kepuasan kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Klaten. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik non-probability sample sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui google form. Ada 47 pernyataan yang dijadikan indikator dalam penelitian ini. Teknik analisis data dilakukan melalui uji analisis deskriptif, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi dan uji determinasi yang diolah dengan menggunakan software IBM SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan. pada variabel dependen yaitu kepuasan kerja. dengan hasil uji signifikansi t hitung sebesar  $6,342 > t$  tabel 1,991. Hasil uji determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,34 yang menunjukkan bahwa variabel kepribadian proaktif memiliki pengaruh sebesar 34% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang

**JIMKES**

Jurnal Ilmiah Manajemen  
Kesatuan  
Vol. 10 No. 3, 2022  
pp. 445-460  
IBI Kesatuan  
ISSN 2337 - 7860  
E-ISSN 2721 - 169X  
DOI: 10.37641/jimkes.v10i3.1391

positif dan signifikan antara kepribadian proaktif dengan kepuasan kerja di Lapas Kelas IIB Klaten

**Kata Kunci:** pemasyarakatan, karyawan, pengaruh, kepuasan kerja, kepribadian proaktif

## PENDAHULUAN

Predikat Zona Integritas yang menghasilkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) merupakan penganugerahan yang diberikan di setiap wilayah satuan kerja. Program ini merupakan inisiasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) dalam rangka menjamin kualitas pelayanan kepada masyarakat. Terdapat 6 (enam) objek perubahan yang harus dipenuhi, area perubahan tersebut yaitu meliputi: bidang penataan tata laksana, manajemen perubahan, penguatan pengawasan, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan akuntabilitas kinerja dan penguatan kualitas pelayanan publik. Pelaksanaan penganugerahan predikat WBK dan WBBM tersebut didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM. Melalui penganugerahan ini diharapkan adanya peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat serta sebagai bentuk tindakan preventif terhadap adanya penyelewengan kinerja seperti korupsi, kolusi dan nepotisme.

Beberapa studi literatur menyebutkan bahwa terdapat beberapa ASN yang berhasil membawa instansi meraih gelar WBK diantaranya Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Jakarta yang berhasil meraih predikat WBK pada tahun 2020. Salah satu inovasi unggulan yang berhasil meraih predikat ini yaitu Layanan Kunjungan Sistem Informasi *Online* yaitu layanan yang memudahkan warga binaan melakukan tatap muka dengan keluarga secara virtual dengan memanfaatkan teknologi. Selanjutnya yaitu Balai Pemasyarakatan Kelas II Watampone yang berhasil meraih predikat WBK pada tahun 2021. Program inovasi yang menjadi unggulan yaitu Sistem Database Secara Elektronik (Sibesse), Melapor Melalui Jaringan (Mapoji) dan aplikasi lainnya yang dibuat dengan biaya 0 rupiah dengan memaksimalkan sumber daya dan anggaran yang ada. Inisiasi program inovasi ini merupakan karya ciptaan dari pegawai yang bernama Ali Akbar sebagai koordinator tim kelompok kerja bidang Tata Laksana. Menurutnya, cara yang dilakukan untuk menghasilkan sebuah program inovasi yaitu dengan memposisikan diri sebagai *customer* dan mencari cara yang membuat mereka nyaman serta memudahkan masyarakat dan pegawai untuk mengaksesnya.

Perubahan dalam organisasi merupakan sesuatu yang pasti demi tetap menjaga eksistensinya sebagai akibat dari tuntutan perubahan zaman yang harus dilakukan oleh setiap organisasi (Marlapa, 2020). Perubahan organisasi sebagai suatu teknik dan pendekatan yang terdiri dari suatu proses dan teknologi terhadap rancangan, arah, dan pelaksanaan yang terencana (Tampubolon, 2020). Usaha perubahan dalam organisasi membutuhkan berbagai partisipasi dari seluruh sumber daya dalam organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penentu dan menempati posisi strategis dibandingkan dengan sumber daya lainnya yaitu finansial, fisik, kemampuan teknologi dan sistem (Siagian, 2015). Pengembangan organisasi dan proses perencanaan yang strategis membutuhkan peran utama SDM dalam pelaksanaannya. Dalam organisasi, SDM merupakan satu-satunya aset organisasi yang mampu menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja, sehingga keberadaannya memiliki peran yang paling penting dalam organisasi. Dalam kaitannya dengan hal ini, Kementerian Hukum dan HAM merespon dengan baik inisiasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) terkait dengan pembangunan Zona Integritas di seluruh instansi Kementerian/Lembaga. Kementerian Hukum dan HAM berkomitmen untuk terus mewujudkan WBK dan WBBM di seluruh

satuan kerjanya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya peningkatan perolehan predikat WBK terhadap satuan kerja di setiap tahunnya.

Pada tahun 2019, sebanyak total 139 satuan kerja yang disulkan penilaian dan evaluasi oleh Kementerian PANRB, diantaranya sebanyak 43 satuan kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang mendapat predikat WBK/WBBM. Di tahun 2020, dari total 520 satuan kerja yang memenuhi syarat, sebanyak 72 satuan kerja Kementerian Hukum dan HAM diantaranya mendapat predikat WBK/WBBM serta di tahun 2021 dari total 763 satuan kerja yang disulkan, 83 diantaranya satuan kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM berhasil meraih predikat WBK/WBBM.

Kondisi yang berbeda dialami oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Selama kurun waktu tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2019-2021, jumlah satuan kerja yang memperoleh predikat WBK mengalami peningkatan dan penurunan yang drastis. Pada tahun 2019, jumlah Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang memperoleh predikat WBK yaitu sebanyak 6 (enam) satuan kerja. Pada tahun 2020 mengalami peningkatan hampir 100% dengan predikat WBK yang diperoleh sebanyak 10 satuan kerja. Namun pada tahun 2021 terjadi penurunan secara drastis, yaitu hanya 3 (tiga) satuan kerja yang berhasil memperoleh predikat WBK. Sehingga ini menjadi bahan evaluasi terhadap pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas kerjanya di dalam sebuah organisasi.

Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten merupakan salah satu UPT yang berada di Kantor Wilayah Jawa Tengah. Sejak tahun 2019 Lapas Kels IIB Klaten belum berhasil memperoleh predikat WBK/WBBM. Hal tersebut dikarenakan masih belum matangnya penguatan baik dari segi administratif maupun praktik dari Lapas Kelas IIB Klaten khususnya dari segi sumber daya manusia yang dimilikinya. Perlu adanya evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam hal ini terkait dengan kepuasan kerja mereka. Dikarenakan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan utamanya terkait dengan pelayanan publik kepada masyarakat.

Kepuasan kerja penting dalam sektor pelayanan publik karena kepuasan pegawai adalah kunci untuk menyediakan layanan berkualitas tinggi, yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja merupakan sebuah konsep yang telah diukur baik secara nasional dan internasional di berbagai sektor seperti di perbankan dan sektor publik (Dhamija, Gupta and Bag, 2019). Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi produktivitas dan kinerja pekerja, tetapi juga mempengaruhi bagaimana tujuan organisasi dicapai dalam hal meningkatkan kepuasan pelanggan, kualitas layanan yang dirasakan, loyalitas dan kepuasan pelanggan, dan citra organisasi (Haiyan *et al.*, 2018). Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi keseluruhan pengalaman kerja pribadi yang mewakili pekerjaan dan kesuksesan karir. Kepuasan kerja merupakan pertimbangan utama dalam perilaku organisasi dan kesehatan kerja (Judge *et al.*, 2000). Terdapat beberapa penelitian yang mengidentifikasi bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh yang mungkin terhadap kepuasan kerja. Seorang individu yang menunjukkan *proactive personality* cenderung memulai tindakan untuk berubah dan mencapai diri atau situasi yang ideal (Bateman and Crant, 1993).

Secara teoritis, penelitian telah mengakui bahwa *proactive personality* berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dari waktu ke waktu melalui tiga fitur penting, yaitu bahwa *proactive personality* adalah inisiatif diri sendiri, berorientasi pada perubahan, dan fokus pada masa depan (Parker and Collins, 2010). Daripada pasif bereaksi terhadap tugas yang diberikan dalam kondisi tertentu, orang proaktif mengembangkan tujuan mereka sendiri, mengantisipasi potensi masalah dan peluang, serta menunjukkan kemampuan pribadi untuk mengambil kontrol. Secara khusus, mengenai proses pencapaian tujuan, individu proaktif memiliki fokus jangka panjang yang memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi informasi baru dan mencari umpan balik untuk pertumbuhan diri.

Berdasarkan ketiga ciri tersebut, karyawan proaktif dimotivasi oleh aspirasi mereka dan diharapkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dari waktu ke waktu karena mereka

tidak puas dengan situasi mereka saat ini dan cenderung mengambil tindakan untuk memperbaikinya dengan tujuan mencapai keadaan yang diinginkan (Frese *et al.*, 1997). Mereka dengan kepribadian yang sangat proaktif mencoba untuk menghilangkan hambatan dan mencapai aspirasi mereka dengan terlibat dalam peluang dan pekerjaan aktif (Parker and Collins, 2010). Dengan demikian, karyawan proaktif dapat menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk mencapai keberhasilan kerja sehingga mengarahkan individu untuk lebih puas dengan keadaan mereka. Perilaku ini menjadi lingkaran positif yang mendukung keinginan mereka untuk mengubah diri dan lingkungan mereka, yang mengarah pada kepuasan kerja dari waktu ke waktu.

Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten memiliki 80 pegawai yang terdiri dari 12 orang pejabat struktural, 2 orang jabatan fungsional dan 66 orang sebagai pelaksana. Melalui jumlah keseluruhan pegawai yang terdapat di Lapas Klaten, sampai pada saat ini belum menunjukkan adanya pembaharuan yang signifikan terhadap perubahan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari kurang adanya inisiatif dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang disebabkan adanya kekhawatiran pegawai apabila memiliki suatu ide atau keterampilan khusus lainnya akan memiliki aktivitas kerja yang lebih padat dibandingkan dengan pegawai lainnya. Lewin dalam (Bateman and Crant, 1993) menyatakan bahwa seorang individu dalam menampilkan dan melakukan perilakunya dipengaruhi oleh orang lain melalui hasil interaksi dirinya dengan lingkungannya. Mendukung pernyataan tersebut Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan faktor yang signifikan yang bisa mempengaruhi individu ketika menunjukkan perilakunya. Perilaku yang ditampilkan tersebut muncul karena melihat kondisi lingkungan kerja terhadap beberapa individu. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Sub Seksi Kegiatan Kerja Lapas Kelas IIB Klaten, bahwa selama beliau bekerja dan sekarang menjadi eselon V, setiap terdapat pekerjaan mengenai *design grafis*, selalu dikerjakan oleh beliau. Mayoritas pegawai melaksanakan kinerja berada dalam zona nyaman yang hanya melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Kondisi ini menjadi suatu permasalahan yang membutuhkan solusi pemecahan segera. Prasetyanta (2019) menyatakan bahwa beberapa individu dengan pribadi yang stabil memiliki pengaruh yang memastikan seorang individu lainnya memiliki sikap kerja yang berbeda. Bahwa kelompok individu dengan berbagai keinginan atau nilai yang dimiliki akan mempengaruhi individu agar bekerja lebih keras maupun bisa menghalangi individu tersebut dari keterlibatan (Sudino, 2021). Dengan kondisi tersebut tentu sangat disayangkan, banyaknya jumlah sumber daya manusia dalam organisasi belum mampu menempatkan posisi dan keberadaannya utamanya terhadap kemajuan organisasi.

Berdasarkan pada hal tersebut, maka kondisi yang terdapat di Lapas Klaten ini berbanding terbalik dengan kondisi yang terdapat di Bapas Watampone yang mampu memanfaatkan setiap kesempatan dan peluang serta menampilkan ide dan gagasannya untuk perubahan organisasi yang lebih baik. Fieldman (2013) dalam (Windiardsih and Etikariena, 2017) mengatakan bahwa individu yang proaktif ini mampu membuat perubahan pada lingkungannya melalui proses keterlibatan aktif yang ditunjukkan dengan adanya inisiatif, mampu mengidentifikasi kesempatan serta memanfaatkan setiap kesempatan yang ada dengan perasaan tidak terpaksa terhadap situasi yang tersedia. Bahkan terhadap situasi yang terpaksa pun mereka yang memiliki *proactive personality* akan terus berupaya melakukan perubahan pada lingkungan sekitarnya. Selain itu, hal lain yang juga terlihat terhadap karakteristik perilaku pegawai adalah beberapa pegawai masuk dan keluar meninggalkan kantor tidak berada pada waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis berasumsi bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai belum diperoleh dengan baik yang kemungkinan diakibatkan oleh kurang dimilikinya *proactive personality* pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan mereka dengan kepribadian yang sangat proaktif mencoba untuk menghilangkan hambatan dan mencapai aspirasi mereka dengan terlibat dalam peluang dan pekerjaan yang aktif (Parker and Collins, 2010). Dengan demikian, pegawai proaktif dapat menciptakan kondisi yang menguntungkan

untuk mencapai keberhasilan kerja (Li, Liang and Crant, 2010), sehingga mengarahkan individu untuk lebih puas dengan keadaan mereka (Frseese et al., 1997). Perilaku ini menjadi lingkaran positif yang mendukung keinginan mereka untuk mengubah diri dan lingkungan, yang mengarah pada kepuasan kerja dari waktu ke waktu.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Apa persepsi pegawai terhadap *proactive personality* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten?
2. Apa persepsi pegawai terhadap kepuasan kerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten?
3. Apakah pengaruh *proactive personality* terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten?

Kuo et al (2019) telah melakukan penelitian dengan judul *Proactive Personality Enhances Change In Employees Job Satisfaction: The Moderating Role Of Psychological Safety*. Metode penelitian deskriptif kuantitatif, sampel yang diambil sebanyak 207 orang yang merupakan seorang karyawan di pusat kebugaran umum di Taiwan. Dari 207 responden tersebut, 107 diantaranya adalah seorang karyawan laki-laki dan 100 diantaranya merupakan seorang karyawan perempuan. Skala *proactive personality* (PPS) 17 item oleh Bateman dan Crant (1993), skala keamanan psikologis menggunakan skala 7 item oleh Edmondson (1999), kepuasan kerja diukur dengan skala kepuasan kerja 5 item oleh Judge et al. (2000), Scott dan Judge (2006). Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *proactive personality* dan perubahan kepuasan kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan manajer dalam praktik penerimaan karyawan dengan disposisi yang sangat proaktif menjadi salah satu prioritas utama bagi organisasi

Jawahar & Liu (2017) dengan judul penelitian *Why People Are More Proactive Satisfied With Job, Career, and Their life? Inspection Job Engagement Role*. Metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan *Proactive personality* sebagai model disposisional dari kepuasan kerja dan kehidupan yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memediasi *proactive personality*, dan hubungan kepuasan. Sampel penelitian yaitu karyawan dari berbagai organisasi di Midwestern Amerika Serikat sebanyak 365 orang digunakan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden penelitian, skala *proactive personality* Bateman & Crant (1993) versi singkat 10 item, skala keterlibatan kerja Utrecht Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006), kepuasan kerja diukur dengan skala 5 item yang dikembangkan oleh Judge, Bono, dan Locke (2000). Hasilnya membuktikan bahwa kualitas pelayanan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa, secara parsial dimensi bukti langsung, kehandalan, ketanggapan dan empati berpengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa, sedangkan dimensi jaminan tidak berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan tujuan penelitian, hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini, diantaranya

1. Tidak terdapat pengaruh positif antara *proactive personality* terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten
2. Terdapat pengaruh positif antara *proactive personality* terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian berkaitan pengaruh *proactive personality* terhadap kepuasan kerja yang berlokus di Lapas Kelas IIB Klaten dengan alamat di Jalan Pemuda No 206, Pondok, Klaten, Kecamatan Klaten Tengah, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57411 selama lima bulan mulai Maret 2022 sampai dengan bulan Juli 2022. Metode kuantitatif merupakan metode yang diterapkan untuk menguji suatu teori atau teori-teori tertentu berkenaan hubungan antar variabel dalam penelitian (Creswell, 2015). Penelitian kuantitatif memanfaatkan data numerik serta menekankan metode penelitian dalam

pengukuran hasil yang ilmiah dengan menerapkan analisa statistik (Sastypratiwi and Nyoto, 2020). Fokus prosedur kuantitatif yakni menghimpun data serta melaksanakan generalisasi guna menerangkan kejadian tertentu yang dirasakan oleh populasi. Pada penelitian ini, pengumpulan informasi secara langsung dengan membagikan angket kuesioner, yaitu melalui *google form* kepada subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Kelas IIB Klaten yang berjumlah 80 orang. Pengolahan data pada penelitian ini melalui *software* IBM SPSS 22 dengan teknik analisis yang digunakan yaitu melalui analisis regresi linear sederhana.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Kelas IIB Klaten yang berjumlah 80 orang. Pemilihan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *non-probability* atau *total sampling*, yaitu menjadikan seluruh bagian populasi menjadi sampel dalam penelitian. Maka peneliti menjadikan sampel penelitian adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 80 orang responden yaitu seluruh pegawai Lapas Kelas IIB Klaten. Metode Pengumpulan Data: (a) Pengumpulan informasi secara langsung dengan membagikan angket kuesioner, yaitu melalui *google form* kepada subjek penelitian dan (b) Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui artikel, jurnal, buku, situs *website* dan dokumen lain yang berhubungan dengan topik yang dibahas oleh peneliti

Data Primer diperoleh dari angket yang disebar kepada sampel sebagai responden yaitu seluruh pegawai Lapas Kelas IIB Klaten. Data Sekunder diperoleh dari studi dokumentasi yang terdiri dari buku, artikel dan jurnal serta *web* terkait penelitian.

Regresi linear sederhana yang diterapkan dalam penelitian ini sebagai teknik analisis. Sebelum melaksanakan analisis regresi, peneliti melaksanakan terlebih dulu uji prasyarat yaitu uji normalitas dan linieritas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan perolehan data primer yang didapatkan oleh peneliti dari penyebaran kuesioner kepada 80 orang responden yang merupakan seluruh pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Distribusi Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	61	76.3	76.3	76.3
	Perempuan	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 28 Juni 2022)

Berdasarkan tabel distribusi jenis kelamin responden tersebut dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang merupakan pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 61 orang dari total 80 orang pegawai dengan persentase sebesar 76,3%, sementara itu untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 23,8%.

Peneliti memperoleh sebaran rentang usia responden dari kuesioner yang dibagikan sebagai berikut:

Tabel 2 Distribusi Rentang Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 tahun	9	11.3	11.3	11.3
	26-33 tahun	15	18.8	18.8	30.0
	34-41 tahun	8	10.0	10.0	40.0
	42-50 tahun	12	15.0	15.0	55.0
	>50 tahun	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 28 Juni 2022)

Berdasarkan tabel distribusi rentang usia, dapat dijelaskan bahwa mayoritas usia responden berada pada rentang lebih dari 50 tahun dengan jumlah yaitu 36 pegawai atau sebesar 45%. Urutan kedua dengan jumlah 15 orang pegawai berada pada rentang usia 26-33 tahun atau sebesar 18,8%. Dilanjutkan pegawai dengan rentang usia 42-50 tahun dengan jumlah 12 orang atau sebesar 15%, selanjutnya pegawai dengan rentang usia 18-25 tahun dengan jumlah 9 orang atau sebesar 11,3%. Sedangkan jumlah paling sedikit yaitu pegawai dengan rentang usia 34-41 tahun dengan jumlah 8 orang pegawai yaitu sebesar 10%.

Tabel 3 Distribusi Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	4	5.0	5.0	5.0
S1	30	37.5	37.5	42.5
DI/DII/DIII	2	2.5	2.5	45.0
SMA	43	53.8	53.8	98.8
SMP	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 28 Juni 2022)

Berdasarkan tabel distribusi tingkat pendidikan terakhir responden diperoleh bahwa pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 53,8% dari total responden. Responden dengan tingkat pendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 30 orang atau sebesar 37,5%, selanjutnya dengan tingkat pendidikan S2 (Magister) sebanyak 4 orang dengan persentase 5%. Pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma sebesar 2,5% dengan jumlah 2 orang dan satu orang pegawai dengan tingkat pendidikan SMP atau sebesar 1,3%.

#### Deskripsi Data Variabel Proactive Personality

Peneliti menjabarkan data hasil kuesioner penelitian pada variabel *proactive personality* melalui bentuk tabel dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan data hasil kuesioner. Ukuran pemusatan data merupakan ukuran yang dapat mewakili data secara keseluruhan. Ukuran pemusatan data variabel *proactive personality* dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4 Ukuran Pemusatan Data Variabel Proactive Personality

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Proactive Personality	80	47	68	61.41	5.211
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 28 Juni 2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai minimum untuk variabel *proactive personality* yang diperoleh dari jawaban 80 responden adalah 47 dengan nilai maksimum 68. Rata-rata jawaban sebesar 61,41 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,211 yang menunjukkan bahwa nilai sampel beragam. Dengan nilai standar deviasi selanjutnya ditentukan penormaan untuk mengetahui Batasan skor jawaban sebagai dasar pengklasifikasian pada setiap *proactive personality* melalui pengklasifikasian sebagai berikut:

Tabel 5 Kategori Jawaban Proactive Personality

Kategori	Rumus	Hasil	Jumlah
Rendah	$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 56,199$	15
Sedang	$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$56,199 \leq X < 66,621$	52
Tinggi	$X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X > 66,621$	13

Sumber: Data Pengolahan Ms.Excel (diolah penulis 28 Juni 2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase jawaban responden dengan *proactive personality* rendah sebesar 18,8% yaitu sebanyak 15 orang, persentase dengan *proactive personality* sedang sebesar 65% yaitu sebanyak 52 orang dan persentase dengan *proactive personality* tinggi sebesar 16,3% yaitu sebanyak 13 orang. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa pegawai di Lapas Kelas IIB Klaten memiliki *proactive personality* dengan intensitas sedang.

Tabel 6 *Proactive Personality*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	15	18.8	18.8	18.8
Sedang	52	65.0	65.0	83.8
Tinggi	13	16.3	16.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 28 Juni 2022)

### Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja

Peneliti menjabarkan data hasil kuesioner penelitian pada variabel kepuasan kerja melalui bentuk tabel dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan data hasil kuesioner. Ukuran pemusatan data merupakan ukuran yang dapat mewakili data secara keseluruhan. Ukuran pemusatan data variabel kepuasan kerja dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 7 Ukuran Pemusatan Data Variabel Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	80	88	120	108.38	9.068
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 28 Juni 2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai minimum untuk variabel kepuasan kerja yang diperoleh dari jawaban 80 responden adalah 88 dengan nilai maksimum 120. Rata-rata jawaban sebesar 108,38 dengan nilai standar deviasi sebesar 9,068 yang menunjukkan bahwa nilai sampel beragam. Dengan nilai standar deviasi selanjutnya ditentukan penormaan untuk mengetahui batasan skor jawaban sebagai dasar pengklasifikasian pada setiap kepuasan kerja pegawai melalui pengklasifikasian sebagai berikut:

Tabel 8 Kategori Jawaban Kepuasan Kerja

Kategori	Rumus	Hasil	Jumlah
Rendah	$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 99$	18
Sedang	$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$99 \leq X < 117$	45
Tinggi	$X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X > 117$	17

Sumber: Data Pengolahan Ms.Excel (diolah penulis 28 Juni 2022)

Tabel 9 Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	18	22.5	22.5	22.5
Sedang	45	56.3	56.3	78.8
Tinggi	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 28 Juni 2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase jawaban responden dengan kepuasan kerja rendah sebesar 22,5% yaitu sebanyak 18 orang, persentase dengan kepuasan kerja sedang sebesar 56,3% yaitu sebanyak 45 orang dan persentase dengan kepuasan kerja tinggi sebesar 21,3% yaitu sebanyak 17 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Lapas Kelas IIB Klaten memiliki kepuasan kerja dengan intensitas sedang.

### Analisis Bivariat

Penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan *software* SPSS 22 dalam menentukan distribusi data. Pengujian tersebut menggunakan tingkat signifikansi (*alpha*) sebesar 5% atau 0,05. Pengambilan kesimpulan pada uji normalitas yaitu apabila signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal, akan tetapi apabila nilai

signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.36602110
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.093
	Positive	.049
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 29 Juni 2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti sebagaimana pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,086. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi  $0,086 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 11 Hasil Uji Linieritas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Proactive Personality	Between (Combined) Groups	2875.106	18	159.728	2.690	.002
	Linearity	2210.347	1	2210.347	37.229	.000
	Deviation from Linearity	664.759	17	39.103	.659	.830
Within Groups		3621.644	61	59.371		
Total		6496.750	79			

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 29 Juni 2022)

Berdasarkan hasil uji linieritas yang dilakukan peneliti pada tabel 11 di atas terlihat bahwa nilai *deviation from linearity* sebesar 0,830. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *proactive personality* terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan dikarenakan batas nilai signifikansi pada tabel *deviation from linearity*, bahwa dikatakan linier apabila melebihi nilai 0,05.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah *proactive personality* terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah kepuasan kerja. Hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 12 ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2210.347	1	2210.347	40.222	.000 <sup>b</sup>
Residual	4286.403	78	54.954		
Total	6496.750	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Proactive Personality

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 29 Juni 2022)

Berdasarkan tabel 12 yang menggambarkan tabel ANOVA, dapat diketahui informasi mengenai tingkat signifikansi antara variabel *proactive personality* (variabel X) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (variabel Y). Data tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F = 40.222$  dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000. Berdasarkan syarat uji regresi linear sederhana didapatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat

disimpulkan bahwa uji regresi penelitian ini memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel *proactive personality* terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Uji regresi linier sederhana yang dilakukan pada penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *proactive personality* terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.040	9.864		4.668	.000
Proactive Personality	1.015	.160	.583	6.342	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 29 Juni 2022)

Berdasarkan tabel di atas yang menggambarkan tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat pada koefisien arah regresi dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom B. Kolom tersebut memberikan informasi pada nilai *constant* sebesar 46,040 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 1,015, sehingga dari nilai tersebut diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 46,040 + 1,015X$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai konstanta variabel *proactive personality* sebesar 46,040 dan menunjukkan bahwa nilai variabel *proactive personality* adalah konstan, serta nilai variabel kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai 1,015 yang mana nilai koefisien b pada persamaan regresi di atas bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel *proactive personality* dan variabel kepuasan kerja. Kenaikan nilai pada variabel *proactive personality* mempengaruhi kenaikan nilai juga pada variabel kepuasan kerja pegawai begitu juga sebaliknya. Berdasarkan rumus regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien regresi variabel *proactive personality* (X) sebesar 46,040 menyatakan kenaikan sebesar 1% nilai variabel kepuasan kerja pegawai maka variabel kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 1,015. Sifat regresi yang berbanding lurus menyebabkan semakin besar pengaruh *proactive personality* yang diberikan maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan tabel 413 dan hasil dari perhitungan di atas, terlihat bahwa t hitung adalah sebesar 6,342 dan nilai t tabel sebesar 1,991 dengan nilai signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan sesuai dengan syarat uji signifikansi jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,342 > 1,991$ ) maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *proactive personality* terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Tabel 14 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 <sup>a</sup>	.340	.332	7.413

a. Predictors: (Constant), Proactive Personality

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 29 Juni 2022)

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, diperoleh nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,583. Hal tersebut mengartikan bahwa terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel *proactive personality* dan kepuasan kerja pegawai. Sementara itu nilai *R square* sebesar 0,34 yang menunjukkan bahwa seberapa besar tingkat pengaruh variabel *proactive personality* secara menyeluruh dapat mempengaruhi naik turunnya variabel kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan nilai *R square* tersebut dapat dijelaskan bahwa *proactive personality* pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 34%. Sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal

tersebut menandakan bahwa masih terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten selain variabel *proactive personality*.

### **Persepsi Responden Mengenai *Proactive Personality* Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten**

*Proactive personality* merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu yang tidak dibatasi oleh keadaan atau situasional, memiliki kekuatan untuk memulai perubahan pada lingkungan mereka dan mampu menunjukkan kemampuan dalam berinisiatif (Bateman and Crant, 1993). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa *proactive personality* dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Kuo et al (2019) yang membuktikan bahwa karyawan yang memiliki *proactive personality* yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih besar. Seseorang yang memiliki *proactive personality* akan memiliki perubahan kepuasan kerja yang signifikan, karena mereka yang *proactive* lebih mungkin untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka dari waktu ke waktu bahkan ketika mereka menghadapi lingkungan kerja yang kurang menguntungkan. Seseorang yang *proactive* akan terlihat aktif dan luwes yang mengakibatkan mereka memiliki kemungkinan untuk melakukan sesuatu dengan baik, sehingga berdampak pada kesuksesan yang akan diperoleh. Selain itu sikap kerja yang positif juga dapat terbentuk melalui *proactive personality*.

Pada penelitian ini, variabel *proactive personality* yang digunakan merupakan pendapat dari Bateman & Crant (1993). Dalam teorinya, Bateman & Crant menyebutkan terdapat dua dimensi yang menjadi karakteristik dalam variabel *proactive personality*, kedua dimensi tersebut yakni dimensi *transformation of situation* dan *confrontation of situations*. Dimensi *transformation of situations* ini menjelaskan mengenai kemampuan pegawai untuk mengubah dan mengatasi lingkungannya dibandingkan untuk menerima atau menyetujuinya. Sedangkan dimensi *confrontation of situations* berkaitan dengan keaktifan pegawai dalam menciptakan dan menggerakkan lingkungan kerjanya.

Pengukuran persepsi responden terhadap setiap variabel dan dimensi dari *proactive personality* digolongkan menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Responden yang berada pada kategori tinggi memiliki kemampuan untuk aktif merespon setiap aktivitas, memiliki inisiatif dalam setiap keputusannya dan selalu bertanggung jawab terhadap tindakan yang dipilih. Responden yang berada pada kategori sedang, menjelaskan tingkat *proactive* yang dimiliki berada pada tingkat yang cukup baik, pegawai mampu menerapkan sikap-sikap *proactive personality* yang dimilikinya terhadap lingkungan kerja dan organisasi. Sedangkan responden yang memiliki *proactive personality* yang rendah, menandakan bahwa pegawai tersebut tidak mampu menyesuaikan terhadap kondisi pekerjaan dan lingkungan organisasi dan tidak memiliki tingkat produktivitas yang baik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengolahan dan analisis data penelitian yang telah dilakukan mengenai variabel *proactive personality* pada pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten didapatkan bahwa pegawai memiliki persepsi yang cukup baik terhadap *proactive personality*. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel 6 yang menunjukkan bahwa persentase terbesar responden berada pada kategori sedang yaitu sebesar 65%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menerapkan sikap-sikap *proactive personality* yang dimilikinya terhadap lingkungan kerja dan organisasi. Selanjutnya pegawai dengan *proactive personality* rendah berada pada posisi kedua dengan persentase sebesar 18,8% atau sebanyak 15 responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 18,8% pegawai tersebut tidak mampu menyesuaikan terhadap kondisi pekerjaan dan lingkungan organisasi dan tidak memiliki tingkat produktivitas yang baik dalam pekerjaannya. Sedangkan sebanyak 13 responden atau sebesar 16,3% berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut mampu untuk terlibat aktif dalam merespon setiap aktivitas, memiliki inisiatif dalam setiap keputusannya dan bertanggung jawab terhadap tindakan yang dipilih.

## Persepsi Responden Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten

Kepuasan kerja secara singkat disampaikan oleh Locke (1969) yaitu selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Bahwa kepuasan pegawai dalam suatu organisasi akan timbul jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin jauh antara apa yang diinginkan dengan yang diterima pegawai dalam suatu organisasi maka munculnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan semakin kuat.

456

Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja yang digunakan menganut pada teori yang dikemukakan oleh Murat Özpehlivan & Zafer A (Özpehlivan and Acar, 2016). Dalam teorinya, Murat & Zafer menyebutkan terdapat 6 (enam) dimensi yang menunjukkan karakteristik dalam kepuasan kerja, diantaranya: *management skills*, *job and working conditions*, *external environment*, *co-workers*, *promotion* dan *pay*. Dimensi *management skills* menjelaskan bahwa manajemen organisasi memastikan kepuasan kerja pegawai, melalui dimensi ini pegawai dapat memberikan efisiensi dan hasil kerja yang maksimal serta akan berkontribusi pada kemajuan organisasi. Dimensi *job and working conditions* menjelaskan mengenai lingkungan kerja dan pekerjaan. Pegawai yang senang dengan kondisi organisasi akan memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaan serta mampu meningkatkan produktivitas sehingga pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dimensi *external environment*, menjelaskan bahwa kegiatan yang terdapat dalam organisasi dipengaruhi oleh organisasi luar, komunikasi dan interaksi dengan organisasi luar yang berhubungan dengan sikap kerja pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dihasilkan. Dimensi *co-workers* menjelaskan bahwa rekan kerja memiliki pengaruh yang efektif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja yang dihasilkan. Dimensi *promotion*, menjelaskan mengenai manajemen gaji dan kompensasi yang mereka dapatkan terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan dimensi *pay*, menjelaskan bahwa kebijakan promosi memiliki peran yang efektif. Seorang pegawai yang mendapatkan promosi akan mengalami perkembangan positif dalam kehidupan dan status sosial mereka sehingga memungkinkan mereka memiliki kepuasan kerja yang lebih.

Pengukuran persepsi responden terhadap setiap variabel dan dimensi dari kepuasan kerja digolongkan menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Responden yang berada pada kategori tinggi memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola setiap pekerjaannya memiliki pandangan bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang menarik dan dijadikan sebagai tempat belajar dan mendapatkan peluang, sehingga memungkinkan mereka untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Responden yang berada pada kategori sedang, menjelaskan tingkat kepuasan yang dimiliki terhadap pekerjaannya berada pada tingkat yang cukup baik, yaitu pegawai mampu mengaplikasikan keterampilan, kondisi kerja, hubungan atau interaksi dengan rekan kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. Sedangkan responden yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, menandakan bahwa pegawai tersebut tidak mampu mengelola dan mengaplikasikan keterampilan terhadap pekerjaannya, tidak memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan pengolahan dan analisis data penelitian yang telah dilakukan mengenai variabel kepuasan kerja pada pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten didapatkan bahwa pegawai memiliki persepsi yang cukup baik terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel 9 yang menunjukkan bahwa persentase terbesar responden berada pada kategori sedang yaitu sebesar 56,3% yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang dimiliki terhadap pekerjaannya berada pada tingkat yang cukup baik, yaitu pegawai mampu mengaplikasikan keterampilan, kondisi kerja, hubungan atau

interaksi dengan rekan kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri.

### **Pengaruh *Proactive Personality* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten**

Penelitian ini menggunakan berbagai uji statistik untuk mengetahui dan mengukur tingkat pengaruh antara variabel *proactive personality* terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, uji linieritas untuk mengetahui hubungan yang linier atau korelasi antara variabel *proactive personality* dan variabel kepuasan kerja, uji signifikansi untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Serta uji regresi linier sederhana dan uji determinasi untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti melalui *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,086 yang menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal, yang mana nilai  $0,086 > 0,05$  sehingga telah memenuhi syarat distribusi data yang normal. Pada uji linieritas diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,830 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *proactive personality* dengan variabel kepuasan kerja, yang mana nilai  $0,830 > 0,05$ , sehingga telah memenuhi syarat kelinieran dalam variabel. Pada uji regresi linier sederhana diperoleh nilai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel *proactive personality* terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, yang mana nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga berdasarkan nilai signifikansi tersebut dapat diketahui bahwa telah memenuhi syarat untuk mengukur tingkat pengaruh variabel *proactive personality* sebagai variabel bebas terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten.

Selanjutnya, pada hasil uji regresi linier sederhana juga diperoleh nilai *constant* sebesar 46,040 serta koefisien arah regresi sebesar 1,015 yang memiliki nilai positif. Sehingga dapat diartikan bahwa nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan adanya perubahan yang sifatnya berbanding lurus, yaitu setiap terjadi pertambahan nilai pada variabel *proactive personality* maka akan terjadi pertambahan nilai pada variabel kepuasan kerja. Sehingga berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan nilai sebesar 1 (satu) satuan pada variabel kepuasan kerja, maka akan diperoleh nilai kepuasan kerja yang akan meningkat sebesar 1,015 yang mana semakin besar pengaruh *proactive personality* akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang semakin meningkat.

Pada hasil analisis data juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *proactive personality* terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten. Hasil tersebut dapat diketahui dari nilai uji signifikansi yang diperoleh dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,342, sedangkan nilai  $t$  tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,991 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} (5,342) > t_{tabel} (1,991)$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel *proactive personality* terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten.

Pada uji determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 0,34. Nilai tersebut menunjukkan besarnya persentase pengaruh yang diberikan variabel *proactive personality* terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel *proactive personality* sebagai variabel bebas memberikan pengaruh sebesar 34% terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan alat bantu yang digunakan yaitu *software SPSS 22*, diketahui bahwa *proactive personality* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan

oleh Che Chun Kuo et al ( ) 2019 yang berjudul “*Proactive Personality Enhances Changes in Employees Job Satisfaction: The Moderating Role of Psychological Safety*”. Che Chun Kuo et al dalam penelitiannya tersebut menyatakan bahwa pegawai yang memiliki *proactive personality* memiliki kepuasan kerja yang lebih besar. Terdapat hubungan yang positif antara *proactive personality* dan perubahan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki *proactive personality* lebih mungkin untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka dari waktu ke waktu. Selain itu, Jawahan & Liu (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “*Why People Are More Proactive Satisfied With Job, Career and Their Life? Inspection Job Engagement Role*” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan variabel *proactive personality* terhadap variabel kepuasan kerja. *Proactive personality* berfungsi sebagai mediator dengan kepuasan kerja.

Semakin besar tingkat *proactive personality* yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Tingkat *proactive personality* yang dimiliki pegawai akan membuat pegawai untuk lebih terlibat aktif terhadap setiap aktivitas kerja dalam organisasi, pegawai akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan yang diharapkan, mampu menyesuaikan terhadap perubahan yang ada melalui sikap inisiatif dan inovatif yang dimiliki pegawai yang mana dengan karakteristik tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai. tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai yang baik akan berdampak pada tingkat kualitas pelayanan yang dihasilkan juga baik.

## PENUTUP

Berdasarkan perhitungan dan analisis data yang telah dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten memiliki persepsi yang cukup baik terhadap *proactive personality*. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden terhadap 17 butir pernyataan mengenai variabel *proactive personality* dan masing-masing dimensi yaitu *transformation of situation* dan *confrontation of situations*.

Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten memiliki persepsi yang cukup baik terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden terhadap 30 butir pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja dan masing-masing dimensi yaitu *job and working conditions, management skills, co-workers, external environment, promotion* dan *pay*.

Terdapat pengaruh positif *proactive personality* terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten. Hal tersebut menunjukkan bahwa *proactive personality* memiliki dampak yang baik terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Tingkat pengaruh *proactive personality* terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten adalah sebesar 34%, sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten juga dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel *proactive personality*, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut terkait variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai selain variabel *proactive personality*.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Almaidah, S. and Sriyanto (2018) ‘Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, Dan Sikap Proaktif terhadap Intensi Berwirausaha (Studi Pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Program S1 ...’, *Seminar Nasional Sains \& ...*, pp. 326–336.
- [2] Amir, M. T. (2015) *Merancang Kuesioner: Konsep dan Panduan Untuk Penelitian Kepribadian dan Perilaku*. Edisi 1. Jakarta: KENCANA.
- [3] Bateman, T. S. and Crant, J. M. (1993) ‘The proactive component of organizational behavior’, *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), pp. 103–118.
- [4] Creswell, J. W. (2015) *Educational research: planning, conducting, and evaluating*

- quantitative and qualitative research*. Fifth. New Jersey: Pearson.
- [5] Dhamija, P., Gupta, S. and Bag, S. (2019) 'Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors', *Benchmarking*, 26(3), pp. 871–892. doi: 10.1108/BIJ-06-2018-0155.
- [6] Frese, M. *et al.* (1997) 'The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), pp. 139–161. doi: 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00639.x.
- [7] Greenberg & Baron (2003) *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- [8] Haiyan, K. *et al.* (2018) 'Job Satisfaction research in the field of hospitality and tourism', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, pp. 1–26.
- [9] Hasibuan, M. . (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Tahta Media Grup.
- [10] Hung, W. H., Chen, K. and Lin, C. P. (2015) 'Does the proactive personality mitigate the adverse effect of technostress on productivity in the mobile environment?', *Telematics and Informatics*, 32(1), pp. 143–157. doi: 10.1016/j.tele.2014.06.002.
- [11] Jawahar, I. M. and Liu, Y. (2017) 'Why Are Proactive People More Satisfied With Their Job, Career, and Life? An Examination of the Role of Work Engagement', *Journal of Career Development*, 44(4), pp. 344–358. doi: 10.1177/0894845316656070.
- [12] Judge, T. A. *et al.* (2000) 'Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics', *Journal of Applied Psychology*, 85(2), pp. 237–249. doi: 10.1037/0021-9010.85.2.237.
- [13] Kuo, C. C. *et al.* (2019) 'Proactive personality enhances change in employees' job satisfaction: The moderating role of psychological safety', *Australian Journal of Management*, 44(3), pp. 482–494. doi: 10.1177/0312896218818225.
- [14] Li, N., Liang, J. and Crant, J. M. (2010) 'The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective', *Journal of Applied Psychology*, 95(2), pp. 395–404. doi: 10.1037/a0018079.
- [15] Locke, E. A. (1969) 'What is job satisfaction?', *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), pp. 309–336. doi: 10.1016/0030-5073(69)90013-0.
- [16] Marlapa, E. (2020) 'Manajemen Perubahan: Definisi dan Konsep Manajemen Perubahan'.
- [17] Meilawati, Y., Suardy, W. and Yusdira, A., 2021. Tinjauan Atas Segmentasi, Penetapan PasaSr Sasaran Dan Pemosisian KPR Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) KCP Dramaga Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, 1(1), pp.11-20.
- [18] Nindya Putra Prasetyanta (2019) 'Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Employee Personality Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Operasional Pt. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta', *Jurnal IJCCS*, pp. 1–10.
- [19] Nurendah, Y., 2020. Pelatihan Persiapan Berwirausaha Bagi Siswa SMA PGRI 3 Bogor. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 1(2), pp.181-190.
- [20] Özpehlivan, M. and Acar, A. Z. (2016) 'Development and validation of a multidimensional job satisfaction scale in different cultures', *Cogent Social Sciences*, 2(1), pp. 1–20. doi: 10.1080/23311886.2016.1237003.
- [21] Parker, S. K. and Collins, C. G. (2010) 'Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors', *Journal of Management*, 36(3), pp. 633–662. doi: 10.1177/0149206308321554.
- [22] Presbiteros, A. (2015) 'Article information :proactivity in career development of employees', *Emerald*, 20Iss 5 pp.
- [23] Rao, Digumarti Bhaskara & Sridhar, D. (2003) *Job Satisfaction Of School Teachers*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- [24] Robbins, Stephen P. & A. Judge, T. (2013) *Organizational Behavior (13th Ed)*. Pearson Education, Inc.

- [25] Robbins, Stephen P. & A. Judge, T. (2016) *Organizational Behavior*. McGraw-Hill: Irwin.
- [26] Sari, R. N. I. and Hadijah, H. S. (2016) 'Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), p. 204. doi: 10.17509/jpm.v1i1.3389.
- [27] Sastypratiwi, H. and Nyoto, R. D. (2020) 'Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review', *Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika (JEPIN)*, 6(2), p. 250. doi: 10.26418/jp.v6i2.40914.
- [28] Siagian, S. P. (2015) *Manajemen Sumberdaya Manusia (Ed. I, Cet. 23)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [29] Sriwinangsih (2019) 'Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kesuksesan Karir Dengan Political Influence Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Wonogiri)'.
- [30] Sudino, A. (2021) *Perilaku Organisasi*. Edited by R. Damayanti. Jakarta: Bumi ksara.
- [31] Suryani, I. and Aini, N. (2020) 'Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja Pada', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited SINTA*, 4(1), pp. 152–166.
- [32] Tampubolon, M. P. (2020) *Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi*.
- [33] Windiarsih, R. and Etikariena, A. (2017) 'The relationship between proactive personality and innovative work behavior in BUMN x', *Jurnal Psikogenesis*, 5(2), pp. 123–134.
- [34] Yakup, Y. (2017) 'Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai', *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), pp. 273–290. doi: 10.21070/perisai.v1i3.1112.