



Pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif, komitmen afektif, dan kesejahteraan kerja

Ega Rahmawati^{1*}

Universitas Negeri Surabaya¹, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: ega.20169@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The era of globalization has brought major changes in organizations. Organizations need human resources with a very proactive personality to make changes that benefit the organization. Therefore, having a proactive personality is very important for a teacher. Teachers with a very proactive personality will act actively to improve teaching conditions and overcome any challenges of change that impact the quality of their work. Proactive personality itself has an impact on innovative behavior, affective commitment, and work well-being. This research aims to analyze proactive personality having a positive and significant influence on innovative behavior, proactive personality having a positive and significant influence on affective commitment, and proactive personality having a positive and significant influence on work well-being. For this reason, this research topic is SMAN 1 Babat, and the subject is the teacher. The number of respondents in this study was 93, distributing questionnaires directly. Quantitative methods with primary data sources will be used in this research. The sampling technique uses random sampling. Statistical analysis of the research used Structural Equation Modeling on SmartPLS software version 3. The research results explained that proactive personality had a positive and significant effect on innovative behavior, proactive personality had a positive and significant effect on affective commitment, and proactive personality had a positive and significant effect on work well-being. This research can be a reference for the principle of SMAN 1 Babat in increasing innovative behavior, affective commitment, and work well-being.

Keywords: affective commitment; innovative behavior; proactive personality; work well-being.

PENDAHULUAN

Fakta mengenai era globalisasi membawa dampak perubahan yang begitu besar pada organisasi, sehingga mereka berlomba-lomba untuk berinovasi (Kholifah, 2023). Hal tersebut memerlukan perhatian organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam melakukan perubahan (Novitasari, 2023). Sumber daya manusia dituntut untuk dapat melihat peluang, berinisiatif, mengambil tindakan, dan gigih dalam menghadapi perubahan pada organisasi (Kebede & Wang, 2022). Sumber daya manusia membutuhkan kepribadian proaktif yang tinggi guna melakukan perubahan yang bermanfaat untuk organisasi (Awan *et al.*, 2022).

Salah satu dampak daripada kepribadian proaktif adalah perilaku inovatif. Perilaku inovatif merupakan serangkaian aktivitasnya berkaitan dan terjadi selama proses multi tahap penciptaan, promosi, dan implementasi gagasan baru yang berguna (Jiang *et al.*, 2023). Kepribadian proaktif akan memberikan keberanian kepada karyawan untuk mengemukakan gagasan baru (Li *et al.*, 2022). Dampak lain daripada kepribadian proaktif adalah komitmen afektif. Komitmen afektif adalah suatu keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasi (Bhawna *et al.*, 2023). Kepribadian proaktif secara aktif dapat menggali lingkungan kerja mereka tanpa harus diberi perintah dari atasan, hal ini kemudian meningkatkan keterikatan emosional terhadap organisasi (Ullah *et al.*, 2020). Dampak lain daripada kepribadian proaktif adalah kesejahteraan kerja. Kesejahteraan kerja merupakan pengaruh sikap positif dan negatif yang dialami di tempat kerja (Bohlmann *et al.*, 2021). Kepribadian proaktif akan menunjukkan kemampuan untuk mengambil tindakan individu itu sendiri dalam menciptakan kesejahteraan di tempat kerja (Liao, 2021).

Dalam menghadapi situasi tantangan perubahan, memiliki kepribadian proaktif bagi seorang guru sangatlah penting karena guru merupakan unit penggerak utama dalam mendidik murid (Zainal & Mohd Matore, 2021). Guru dengan kepribadian proaktif tinggi akan bertindak aktif untuk memperbaiki kondisi mengajar dan mengatasi setiap tantangan perubahan yang menghadang kualitas kerjanya (Dai & Wang, 2023). Seperti pada SMAN 1 Babat yang memiliki tujuan dalam meningkatkan kepribadian proaktif yang dimiliki seorang guru. Guru perlu memiliki kepribadian proaktif dalam pekerjaannya, mampu mengatasi kendala dan memperbaiki keadaan di dalam pekerjaan. Seperti dapat melakukan perubahan pada suasana pembelajaran menjadi tidak monoton dan membuat tidak jenuh di kelas. Hal ini dapat meningkatkan kualitas guru dalam memberikan ilmu yang terbaik. Tetapi pada kenyataannya, di lingkungan sekolah terdapat beberapa guru yang tidak mencari metode pengajaran baru sebagai bahan ajarnya. Hal ini menyebabkan kurangnya variasi dalam pengalaman belajar, karena masih mengandalkan teknik pengajaran yang sudah ketinggalan zaman seperti model ceramah tanpa ada ambisi untuk membuat bahan ajar sendiri.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini tertarik memilih variabel kepribadian proaktif, perilaku inovatif, komitmen afektif, dan kesejahteraan kerja sebagai variabel dalam penelitian ini karena pada situasi tantangan perubahan ini memiliki kepribadian proaktif sangatlah penting. Selain itu, adanya pengaruh antara kepribadian proaktif dengan perilaku inovatif, pengaruh antara kepribadian proaktif dengan komitmen afektif, dan pengaruh antara kepribadian proaktif dengan kesejahteraan kerja. Selain itu, SMAN 1 Babat sendiri ialah salah satu sekolah terbaik di Kabupaten Lamongan yang berada dalam posisi ketiga dari sepuluh sekolah terbaik dan memiliki guru yang berjumlah mencapai 122 orang (LamonganNetwork.com).

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif merupakan kepribadian yang secara aktif untuk mempengaruhi lingkungan sekitar (Pan *et al.*, 2021). Kepribadian proaktif sebagai tindakan inisiatif dalam menawarkan saran untuk mengidentifikasi peluang yang akan membawa perubahan (Awan *et al.*, 2022). Kepribadian proaktif seperti sikap seseorang dalam mengambil inisiatif untuk memperbaiki keadaannya atau menciptakan sesuatu yang baru (Oktaria *et al.*, 2021). Kepribadian proaktif terletak pada tindakan aktif untuk mengatasi permasalahan dan keinginan untuk melakukan perubahan lingkungan agar dapat mempengaruhi suatu keberhasilan pencapaiannya (Li *et al.*, 2022). Menurut Mahardika & Kistyanto (2020), kepribadian proaktif terdiri dari empat indikator yakni mendeteksi peluang, inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih.

Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan perilaku yang dapat menciptakan, mengenalkan, dan menerapkan gagasan baru (Li *et al.*, 2022). Perilaku inovatif diartikan sebagai perilaku yang mencakup pencarian atau pembangkitan, promosi dan realisasi gagasan baru dalam organisasi (Dixit & Upadhyay, 2021). Perilaku inovatif yang mengacu pada serangkaian aktivitas yang berkaitan dan terjadi selama proses multi tahap pengembangan, promosi, dan implementasi gagasan baru yang berguna (Jiang *et al.*, 2023). Perilaku inovatif tidak hanya menghasilkan gagasan baru, namun juga dapat menerapkan gagasan tersebut di lingkungan kerja (Kurniawati & Suharnomo, 2023). Perilaku inovatif akan menciptakan ruang di mana mereka dapat menghasilkan gagasan baru dan melaksanakannya tanpa takut akan merasa terintimidasi pada lingkungan kerjanya (Malibari & Bajaba, 2022). Menurut Handayani & Pendrian (2023), perilaku inovatif terdiri dari tiga indikator yakni menciptakan gagasan, promosi gagasan, dan implementasi gagasan.

Komitmen Afektif

Komitmen afektif diartikan sebagai keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasi (Moreira *et al.*, 2020). Keterikatan emosional karyawan dengan suatu organisasi maka diperlukannya komitmen afektif (Karim 2023). Karyawan dengan komitmen afektif akan menunjukkan kemampuan yang lebih besar untuk terlibat dalam aktivitas organisasi (Andian & Ratnawati, 2022). komitmen

Ega Rahmawati. Pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif, komitmen afektif, dan kesejahteraan kerja

afektif dikaitkan sebagai keterikatan berdasarkan nilai-nilai bersama, serta keinginan untuk merasa terikat secara emosional dengan organisasi (Darmadi *et al.*, 2020). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda karena berdasarkan nilai-nilai bersama (Willy Filatrovi *et al.*, 2021). Menurut Abdul Muhyi (2021), komitmen afektif terdiri dari 3 indikator yakni keterikatan secara emosional, memiliki keterlibatan, dan identifikasi menjadi bagian.

Kesejahteraan Kerja

Kesejahteraan kerja dapat ditentukan dengan melihat kepuasan yang diperoleh di tempat kerja, yaitu adanya insentif eksternal berupa imbalan moneter dan non-materi yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bekerja (Krekel *et al.*, 2019). kesejahteraan kerja merupakan pengaruh sikap positif dan negatif yang dialami karyawan berkaitan dengan mengikuti tingkat aktivasi tinggi atau rendah di tempat kerja (Bohlmann *et al.*, 2021). Kesejahteraan kerja merupakan gambaran kebahagiaan seseorang, karena terpenuhinya keinginan di tempat kerja (Kundi *et al.*, 2020). Sehingga menurut Bohlmann *et al.* (2021), kesejahteraan kerja terdiri dari tiga indikator yakni pengaruh positif, keterlibatan kerja, dan kelelahan.

Hubungan antar Variabel

Kepribadian proaktif dapat menciptakan perilaku inovatif dengan cara ketika membangun perubahan lingkungan kerja yang bermanfaat maka akan secara otomatis memanfaatkan peluang untuk menciptakan gagasan-gagasan baru (Putri, 2020). Hal ini sejalan oleh Sudar (2023) menyatakan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki, maka semakin tinggi intensitasnya dalam menampilkan perilaku kerja yang lebih inovatif untuk menghasilkan sesuatu. Penelitian terdahulu oleh Pan *et al.* (2021) menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal senada juga diungkapkan Oktaria *et al.* (2021) yang menyatakan kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di mana memiliki kepribadian proaktif yang baik akan selalu mencari peluang dan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi dirinya.

H1: Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif

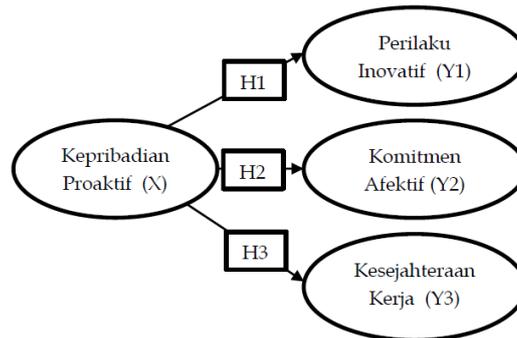
Kepribadian proaktif secara aktif dapat menggali lingkungan kerja mereka tanpa harus diberi perintah dari atasan, hal ini kemudian meningkatkan keterikatan emosional terhadap organisasi (Ullah *et al.*, 2020). Penelitian terdahulu oleh Bhawna *et al.* (2023) menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif di mana kepribadian proaktif di lingkungan kerja akan menumbuhkan karyawan yang berkomitmen secara afektif untuk melakukan hal aktif. Hal senada juga diungkapkan Awan *et al.* (2022) menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif di mana kepribadian proaktif dapat membangun perubahan lingkungan kerja untuk menguntungkan mereka, sehingga hal ini dapat menciptakan komitmen efektif yang tinggi bagi karyawan.

H2: Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif

Kepribadian proaktif menggambarkan karakter individu yang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan yang dapat menciptakan kesejahteraan kerja bagi dirinya Bhawna *et al.* (2023). Penelitian terdahulu oleh Liao (2021) menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja di mana karyawan berkepribadian proaktif lebih banyak cenderung menciptakan sesuatu dalam lingkungan kerja dengan karakteristiknya untuk menghasilkan kepuasan dan keterlibatan pekerjaan. Hal senada juga diungkapkan Bohlmann *et al.* (2021) menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja di mana kepribadian proaktif karyawan dapat menciptakan kesejahteraan kerja dengan cara dapat mengambil tindakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sejahtera.

H3: Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja

Berdasarkan konsep penelitian yang telah dibahas dan hipotesis yang tersusun, maka model kerangka konseptual sebagai berikut.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 1. MODEL KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer akan digunakan pada penelitian ini. Teknik sampel menggunakan *random sampling* dengan jumlah sampel 93 guru SMAN 1 Babat dengan penyebaran kuesioner dilaksanakan secara *offline* dengan kriteria penilaian jawaban menggunakan skala likert (1-5). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software* Smartpls versi 3.0. Dengan dua model, yaitu *outer model* dan *inner model* (Hair *et al.*, 2019). *Outer model* menggambarkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten. Pengujian terhadap *outer model* pada penelitian ini untuk mengevaluasi atau menawarkan nilai validitas dan reliabilitas analisis (Ghozali, 2021). Sedangkan untuk *inner model* menggambarkan keterikatan atau kekuatan estimasi antara variabel laten dan konstruk berdasarkan teori *substantif*. Pengujian terhadap *inner model* pada penelitian ini untuk melihat nilai dari *R-square*, *Q-square*, dan model fit (Ghozali, 2021). Untuk pengujian hipotesis, dapat dilihat dari nilai *estimasi path coefisien* pada *inner model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan peta penyebaran kuesioner, diperoleh karakteristik sebagai berikut.

Tabel 1.
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Keterangan	Frekuensi	%
Usia		
31–40 Tahun	26	28,0
41-50 Tahun	45	48,4
51-60 Tahun	22	23,7
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	48	51,6
Perempuan	45	48,4
Pendidikan Terakhir		
S1	89	95,7
S2	4	4,3
Keterangan Status		
PNS	44	47,3
PPPK	19	20,4

Ega Rahmawati. Pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif, komitmen afektif, dan kesejahteraan kerja

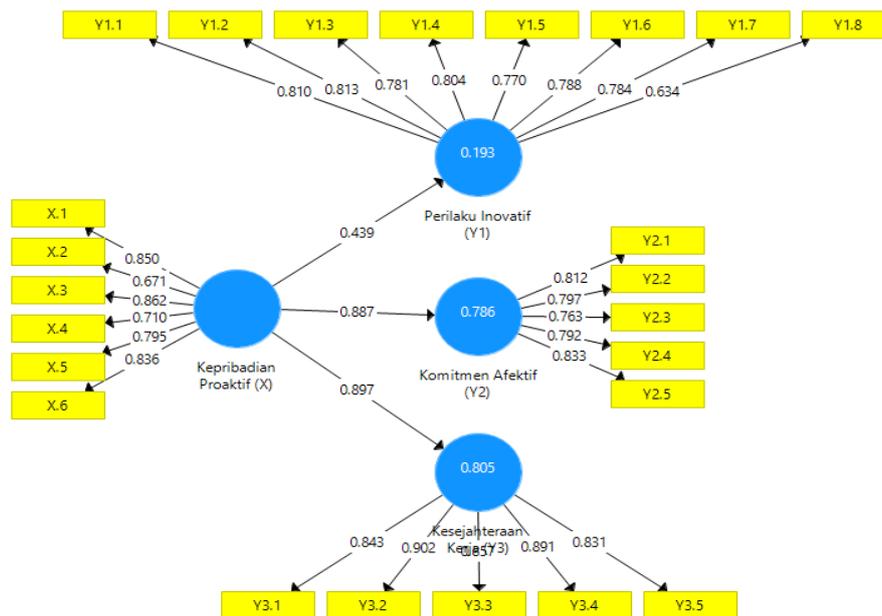
GTT	30	32,3
Lama Kerja		
1-5 Tahun	47	50,5
6-10 Tahun	9	9,7
11-15 Tahun	15	16,1
16-20 Tahun	22	23,7

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024).

Tabel di atas menjabarkan karakteristik responden dengan jumlah total 93 guru. Responden ber usia 31-40 tahun berjumlah 26 (28,0%), usia 41-50 berjumlah 45 (48,4%), usia 51-60 berjumlah 22 (23,7%), dan usia 41-50 tahun dinyatakan paling dominan dengan jumlah 45 (48,4%). Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 48 (51,6%) dan perempuan berjumlah 45 (48,4%), dan jenis kelamin laki-laki dinyatakan paling dominan dengan jumlah 48 (51,6%). Responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 89 (95,7%), pendidikan terakhir S1 berjumlah 4 (4,3%), dan pendidikan terakhir S1 dinyatakan paling dominan dengan jumlah 89 (95,7%). Responden berdasarkan keterangan status PNS berjumlah 44 (47,3%), keterangan status PPPK berjumlah 19 (20,4%), keterangan status GTT berjumlah 30 (32,3%), dan keterangan status PNS dinyatakan paling dominan dengan jumlah 44 (47,3%). Responden lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 47 (50,5%), lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 9 (9,7%), lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 15 (16,1%), lama bekerja 16-20 tahun berjumlah 22 (23,7%), dan lama bekerja 1-5 tahun dinyatakan paling dominan dengan jumlah 47 (50,5%).

Hasil Uji *Convergent Validity*

Dalam tahap uji validitas konvergen, untuk reflektif individual dikatakan tinggi jika nilai indikator lebih besar dari 0,70 sangat valid, nilai 0,50 dan 0,60 moderat atau dapat dikatakan syarat uji validitas konvergen sudah dinyatakan valid (Ghozali, 2021). Dalam tahap ini, semua item dinyatakan valid dan dapat dilihat dalam *measurement model* berikut.



Sumber: Data diolah Smartpls 3.0 (2024)

Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Pengujian reliabilitas komposit diperlukan guna melihat konsistensi antar variabel, di mana nilai yang ditetapkan agar variabel tersebut lolos dalam uji reliabilitas yakni di atas 0,70 (Ghozali, 2021). Pengujian statistik *cronbach's alpha* merupakan bagian pengujian yang digunakan untuk memperkuat

uji reliabilitas. Sistemnya juga sama, data dinyatakan lolos uji apabila memiliki nilai lebih dari angka 0,70 (Ghozali, 2021). Uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada penelitian ini dinyatakan lolos, yang dinyatakan dalam tabel berikut.

Tabel 2.
HASIL UJI CRONBACH'S ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Kepribadian proaktif	0,878	0,909
Perilaku inovatif	0,905	0,923
Komitmen afektif	0,859	0,899
Kesejahteraan kerja	0,916	0,937

Sumber: Data diolah Smartpls 3.0 (2024).

Hasil uji R-Square

Hasil uji *R-Square* dengan indikasi nilai 0,75, 0,50, dan 0,25 yang tergolong kuat, moderat, dan lemah (Ghozali, 2021). Nilai *R-square* pada penelitian ini perilaku inovatif sebesar 0,193 (1,93%), komitmen afektif sebesar 0,786 (7,86%), dan kesejahteraan kerja sebesar 0,805 (8,05%). Hal ini berarti besarnya variabel perilaku inovatif adalah lemah. Sedangkan besarnya variabel komitmen afektif dan kesejahteraan kerja adalah kuat.

Hasil uji Q-Square

Uji *Q-square* dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa baik observasi yang dihasilkan. Nilai prediktif yang dikatakan relevan jika nilai lebih besar dari 0 (Ghozali, 2021). Nilai *Q-square* perilaku inovatif sebesar 0,102, komitmen afektif sebesar 0,491, dan kesejahteraan kerja sebesar 0,591. Hal ini berarti penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan.

Hasil uji Model Fit

Uji model fit menunjukkan seberapa baik model. Dilihat dari nilai SRMR lebih kecil dari 0.100 dikatakan bahwa model fit baik. Nilai NFI lebih besar dari 0.50 dikatakan bahwa model margin fit (Ghozali, 2021). Penelitian ini memiliki nilai SRMR sebesar 0.077 yang berarti lebih kecil dari 0.100 sehingga model sudah fit atau baik. Dan nilai NFI sebesar 0.708 yang berarti lebih besar dari 0.50 sehingga model sudah fit atau baik.

Hasil uji kausalitas

Pengujian hipotesis atau uji kausalitas, dijabarkan dalam tabel berikut.

Tabel 3.
HASIL UJI HIPOTESIS PENELITIAN

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	P-Value	T-Statistics	Signifikansi	Keterangan
Kepribadian proaktif → Perilaku inovatif	0,439	0,000	5,458	≥ 1,986 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Kepribadian proaktif → Komitmen afektif	0,887	0,000	40,611	≥ 1,986 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Kepribadian proaktif → Kesejahteraan kerja	0,897	0,000	49,365	≥ 1,986 (Signifikan)	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah Smartpls 3.0 (2024).

Tabel hasil pengujian di atas menyatakan hubungan pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* baik signifikan maupun tidak. Untuk melihat level signifikan maupun tidak dapat dilihat pada kolom *T-statistics*, di mana pada ketentuannya variabel dikatakan signifikan jika nilai *T-statistics* lebih dari 1,986, sementara pada kolom *P-value* menjadi acuan untuk menentukan variabel tersebut berpengaruh signifikan kearah positif (nilai di bawah 5%) maka hipotesis dianggap diterima

Ega Rahmawati. Pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif, komitmen afektif, dan kesejahteraan kerja

(Ghozali & Latan, 2020). Hubungan antar variabel kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif, diketahui nilai *t-statistics* dan signifikansinya sebesar $5,458 \geq 1,986$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif. Sementara pada *P-value* didapat nilai 0,000 yang berarti berpengaruh positif. Hubungan antar variabel kepribadian proaktif terhadap komitmen afektif, diketahui nilai *t-statistics* dan signifikansinya sebesar $40,611 \geq 1,986$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian proaktif terhadap komitmen afektif. Sementara pada *P-value* didapat nilai 0,000 yang berarti berpengaruh positif. Hubungan antar variabel kepribadian proaktif terhadap kesejahteraan kerja, diketahui nilai *t-statistics* dan signifikansinya sebesar $49,365 \geq 1,986$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian proaktif terhadap kesejahteraan kerja. Sementara pada *P-value* didapat nilai 0,000 yang berarti berpengaruh positif.

Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Inovatif

Kepribadian proaktif guru SMAN 1 Babat mengacu pada kecenderungan pribadi yang bertindak aktif untuk mempengaruhi lingkungan sekolah. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden mengenai variabel kepribadian proaktif yang paling tinggi adalah unggul pada saat mengidentifikasi peluang dalam menentukan cara mengajar. Guru yang memanfaatkan peluang dapat mengubah lingkungan sekolah menjadi lebih produktif dan efisien karena selalu berusaha mencari peluang untuk memperbaiki kondisi pembelajaran. Adanya kepribadian proaktif yang tinggi, mendorong guru untuk memiliki perilaku inovatif dalam memberikan gagasan-gagasan baru untuk menemukan solusi permasalahan yang dihadapi pada pekerjaannya.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel perilaku inovatif yang paling tinggi adalah guru-guru berusaha mencari metode mengajar yang baru. Dengan adanya kepribadian proaktif membuat mereka selalu aktif untuk memanfaatkan peluang ikut seminar dan sebagainya, sehingga menghasilkan gagasan-gagasan inovatif di bidang pembelajaran yang nantinya akan diterapkan pada saat mengajar di kelas. Seperti, membuat metode pembelajaran baru menonton video (visual) dan melibatkan gaya gerak (kinestesis) kemudian para murid akan mencatat poin-poin pentingnya saja. Karena menggunakan teknik pembelajaran seperti ini jauh lebih efektif daripada hanya mendengarkan materi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif yang diperlihatkan oleh guru SMAN 1 Babat tergolong kuat dan mampu memanfaatkan peluang, karena dapat menciptakan gagasan-gagasan baru dalam membangun perubahan lingkungan kerjanya yang akan memberikan manfaat bagi dirinya, maupun bagi murid. Hal tersebut senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2020), Pan *et al.* (2021), Oktaria *et al.* (2021), Firdaus & Handoyo (2021), Sari & Najmudin (2021), Bahtiar (2021), Rezky *et al.* (2021), Li *et al.* (2022), Fiernaningsih *et al.* (2022), Mursal *et al.* (2022), Sriwardani *et al.* (2022), Dewi *et al.* (2023), Murniasih (2023), Lailla & Nuraeni (2023), Sudar (2023), dan Shalma *et al.* (2024) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif.

Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan beberapa hasil deskripsi mengenai variabel kepribadian proaktif, guru-guru yang memiliki kepribadian proaktif ditandai dengan mereka berinisiatif jika melihat sesuatu dalam lingkungan sekolah yang tidak mereka sukai, mereka akan memperbaikinya. Kepribadian proaktif yang tinggi berdampak meningkatkan keterikatan emosional terhadap sekolah. Guru-guru yang membangun perubahan di tempat kerja akan menyebabkan dapat memiliki keterlibatan terhadap aktivitas sekolah dengan mengenali keinginannya sendiri.

Komitmen afektif bagi para guru adalah kesediaan untuk memberikan usaha maksimal dan mengerakkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan sekolah. Tujuan yang dimaksud meningkatkan kepribadian proaktif guru dengan mampu mengatasi kendala dan memperbaiki keadaan di dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas guru dalam memberikan ilmu yang baik. Guru SMAN 1 Babat memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi. Hal ini terlihat dari hasil deskripsi variabel komitmen afektif yang paling tinggi adalah mereka bersedia terlibat dalam membantu membangun sekolah menjadi lebih maju. Guru-guru merasa mempunyai keterlibatan dalam aktivitas yang ada di sekolah karena adanya komitmen afektif dengan sekolah yang kuat.

Dengan adanya kepribadian proaktif membuat mereka selalu aktif untuk berinisiatif ikut partisipasi di sekolah. Seperti beberapa aktivitas terbaru yang membutuhkan partisipasi dari guru-guru yaitu, Gemilau SMAN 1 Babat dalam ajang SMA Award 2022 Kategori Robotika Se-Jawa Timur pada 9 Januari 2023, Modul Bimbingan Klasikal “*Career Planning : Mengenal Bakat 79 dan Minat Demi Suksesnya Karir*” pada 11 Januari 2023, Informasi PPDB SMAN 1 Babat Tahun Pelajaran 2023- 2024 pada 24 Mei 2023, HJS 40 SMAN 1 Babat pada 24 Mei 2023, dan Semarak HUT RI SMAN 1 Babat pada Agustus 22, 2023. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif yang dimiliki oleh guru SMAN 1 Babat tergolong kuat dan mampu berinisiatif untuk membangun perubahan di tempat kerja dengan ikut partisipasi dalam aktivitas yang ada di sekolah. Guru-guru dapat membangun hubungan secara emosional dengan sekolah untuk masa depan mereka karena akan membawa keuntungan jangka panjang baik bagi dirinya sendiri maupun sekolah. Hal tersebut senada dengan penelitian terdahulu oleh Ullah *et al.* (2020), Zarlish *et al.* (2020), Awan *et al.* (2022), dan Bhawna *et al.* (2023) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian proaktif terhadap komitmen afektif.

Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kesejahteraan Kerja

Kepribadian proaktif guru SMAN 1 Babat tergolong tinggi yang berimplikasi meningkatkan kesejahteraan kerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hasil deskripsi mengenai variabel kepribadian proaktif adalah dapat membuat guru-guru selalu bisa mengambil tindakan jika terdapat sesuatu yang tidak sesuai. Sesuai dengan kondisi yang ada seperti mengambil tindakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan yang berdampak pada kesejahteraannya sendiri dalam bekerja.

Guru SMAN 1 Babat memiliki tingkat kesejahteraan kerja yang tinggi, hal ini terlihat dari hasil deskripsi variabel kesejahteraan kerja yang paling tinggi adalah guru-guru merasa hasil kerjanya dihargai oleh lingkungan sekolah. Dengan adanya kepribadian proaktif membuat mereka selalu aktif memiliki keterlibatan untuk mengambil tindakan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk mendukung kesehatan fisik dan mental mereka sendiri seperti aktif untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi lingkungan kerjanya, hal ini menyebabkan mereka merasa dihargai dan memiliki rasa sejahtera.

Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja yang dirasakan oleh guru SMAN 1 Babat tergolong kuat dan mampu mengambil tindakan untuk menciptakan lingkungan kerjanya menjadi lebih aman dan nyaman yang akan memberikan keuntungan bagi dirinya, maupun bagi sekolah. Pentingnya merasakan kesejahteraan kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang sehat agar mereka bisa mengeluarkan kemampuan maksimal pada saat mengajar. Hal tersebut senada dengan penelitian terdahulu oleh Xin *et al.* (2019), Liao (2021), Bohlmann *et al.* (2021), dan Bhawna *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian proaktif terhadap kesejahteraan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan beberapa hasil pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, dan kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja pada guru SMAN 1 Babat. Hasil tersebut menjawab semua rumusan masalah yang tersusun dan mengklaim bahwa seluruh hipotesis penelitian bisa diterima.

Berdasarkan hasil analisis, sekolah diharapkan memberi kesempatan yang luas bagi para guru untuk lebih aktif terhadap lingkungan sekolah. Hal ini dikarenakan kepribadian proaktif akan menyiratkan guru untuk mampu bertanggung jawab terhadap lingkungan kerjanya. Penelitian ini diharapkan mampu membantu para guru untuk lebih menggunakan metode pembelajaran bervariasi dengan menyalurkan gagasan-gagasan baru sehingga dapat meningkatkan kualitas para guru dalam mengajar di kelas. Sekolah juga diharapkan mendukung perspektif dari para guru mengenai pentingnya

Ega Rahmawati. Pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif, komitmen afektif, dan kesejahteraan kerja

kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif, pentingnya kepribadian proaktif terhadap komitmen afektif, dan pentingnya kepribadian proaktif terhadap kesejahteraan kerja. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan perbandingan kepribadian proaktif, perilaku inovatif, komitmen afektif, dan kesejahteraan kerja di SMAN 1 Babat dengan sekolah lain di daerah yang sebanding untuk menentukan keunggulan dan kelemahan serta dapat melakukan penelitian tentang dampak jangka panjang dari kepribadian proaktif, perilaku inovatif, komitmen afektif, dan kesejahteraan kerja dengan subjek dan objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Andian, A. P., & Ratnawati, I. (2022). The effect of individual value on affective commitment through psychological well-being as intervening variables (Study on Members of the Maluku Regional Police State Police School). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 677-688. <https://doi.org/10.29040/Ijebbar.V6i1.4888>
- Awan, T. H., Abid, M. A., Aslam, M. S., Hafeez, M. M., & Akram, M. S. (2022). Impact of Proactive Personality on Affective Commitment: Mediation Effect of Job Satisfaction. *iRASD Journal of Management*, 4(2), 434-448. <https://doi.org/10.52131/jom.2022.0402.0090>
- Bohlmann, C., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2021). Effects of proactive behavior on within-day changes in occupational well-being: the role of organizational tenure and emotion regulation skills. *Occupational Health Science*, 5(3), 277-306. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00089-2>
- Dai, K., & Wang, Y. (2023). Investigating the interplay of Chinese EFL teachers' proactive personality, flow, and work engagement. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/01434632.2023.2174128>
- Dewi, R. T., Suhardi, E., & Hardhienata, S. (2023). Knowledge Sharing as Media of Proactive Personality to Influence Teachers' Innovative Work Behavior. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(2), 288-293. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i2.556>
- Dixit, A., & Upadhyay, Y. (2021). Role of JD-R model in upticking innovative work behaviour among higher education faculty. *RAUSP Management Journal*, 56, 156-169. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-03-2020-0060>
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2022, August). Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 13, No. 01, pp. 1142-1147).
- Filatrovi, E. W., Kurniawati, N. I., & Setiyono, T. A. (2021). Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 1139-1143. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Firdaus, M. S., & Handoyo, S. E. G. E. R. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pelaku Industri Pariwisata Jawa Timur. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1468-1477. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30906>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3 ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Gumilang, D. R. F., & Sunaryo, S. (2021). Proactive Personality And Innovative Behavior: Role Of Task Conflict And Work Autonomy (Study On State Civil Personnel In The City Government Of Surakarta). *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 5(07),

332-350.

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handayani, W., & Pendrian, O. (2023). The Evaluation of the Impact of Implementing Organizational Culture on Employee Innovative Behavior. *International Journal of Law, Policy, and Governance*, 2(2), 49-64. <https://journal.adpebi.com/index.php/ijlpg/article/view/700>
- Jiang, S., Wang, J., Zhang, R., & Liu, O. (2023). Innovation climate for individual motivation and innovation performance: Is innovative behavior a missing link?. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100440. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100440>
- Karim, D. N. (2023). Do job characteristics shape academics' affective commitment and knowledge sharing behavior in the institutes of tertiary education?. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100663. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100663>
- Kebede, S., & Wang, A. (2022). Organizational justice and employee readiness for change: the mediating role of perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 13, 806109. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.806109>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Kurniawati, E. F., & Suharnomo, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata Batik Lendah, Kulon Progo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 3066-3078. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9848>
- Laila, N., & Nuraeni, N. (2023). Proactive personality and Innovative Work Behavior A META-ANALYSIS. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 1(2), 223-232. <https://doi.org/10.38035/gijtm.v1i2.70>
- Li, W., Gill, S. A., Wang, Y., Safdar, M. A., & Sheikh, M. R. (2022). Proactive personality and innovative work behavior: Through the juxtapose of Schumpeter's theory of innovation and broaden-and-build theory. *Frontiers in Psychology*, 13, 927458. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.927458>
- Liao, P. Y. (2021). Linking proactive personality to well-being: The mediating role of person-environment fit. *Sage Open*, 11(3), 21582440211040118. <https://doi.org/10.1177/21582440211040118>
- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* (Vol. 22, No. 2, pp. 185-195). <https://doi.org/10.30872/jfor.v22i2.7457>
- Malibari, M. A., & Bajaba, S. (2022). Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100255. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100255>
- Moreira, A., Cesário, F., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2020). Competences development and

Ega Rahmawati. Pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif, komitmen afektif, dan kesejahteraan kerja

turnover intentions: the serial mediation effect of perceived internal employability and affective commitment. *European Journal of Management Studies*, 25(1), 5-22. <https://doi.org/10.1108/ejms-10-2020-001>

Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 53-65. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v6i1.32494>

Murniasih, F. (2023). Role of Proactive Personality on Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. *Psychocentrum Review*, 5(58), 29–41. <https://doi.org/10.26539/pcr.511665>

Mursal, Z. (2022). Efek kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif karyawan dengan psychological empowerment sebagai moderasi. *Proceeding Iain Batusangkar*, 1(1), 67-73.

Oktaria, A., Sari, A. P., & Praningrum, P. (2021). Creative self-efficacy memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif guru. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 13-26. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4020>

Pan, B., Song, Z., & Wang, Y. (2021). The relationship between preschool teachers' proactive personality and innovative behavior: The chain-mediated role of error management climate and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 734484. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734484>

Putri, D. A. (2020). Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Generasi Millennial. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 8(2), 181-190. <http://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i2.7117>

Sari, A. P., & Najmudin, N. (2021). Perceptions of Proactive Personality and Innovative Work Behavior During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Contemporary Business*, 24(5), 162-170.

Shahid, Z., Niazi, A. A. K., Qazi, T. F., & Sandhu, K. Y. (2020). Impact of proactive personality and corporate social responsibility on job performance: Mediating role of organizational commitment. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 10(1), 118–126. <https://doi.org/10.56536/ijmres.v10i1.68>

Shalma, U. (2024). Peran Orientasi Pembelajaran, Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Creative Self-Efficacy Variabel Mediasi. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 22-28.

Sharma, S. K., & Gautam, P. K. (2023). The influence of subordinates' proactive personality, supervisors' I-deals on subordinates' affective commitment and occupational well-being: mediating role of subordinates' I-deals. *Journal of Work-Applied Management*. <https://doi.org/10.1108/JWAM-04-2023-0030>

Sriwardani, S., Fajar, F., & Maria, S. (2022). Analisis faktor-faktor determinan perilaku inovatif karyawan di organisasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(12), 5506-5516. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i12.2047>

Sudar, S. (2023). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Motivasi Berprestasi Terhadap Inovasi Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Propinsi DKI Jakarta. *Dhammadicaya: Jurnal Pengkajian Dhamma*, 7(1), 24-38. <https://doi.org/10.47861/dhammadicaya.v6i1.370>

Ullah, I., Elahi, N. S., Abid, G., & Butt, M. U. (2020). The impact of perceived organizational support and proactive personality on affective commitment: Mediating role of prosocial motivation. *Business, Management and Economics Engineering*, 18(2), 183-205. <https://doi.org/10.3846/bme.2020.12189>

- Xin, L., Li, M., Tang, F., Zhou, W., & Wang, W. (2019). How Does Proactive Personality Promote Affective Well-Being? A Chained Mediation Model. *International Journal of Mental Health Promotion*, 21(1), 12-22. <https://doi.org/10.32604/IJMHP.2019.010808>
- Zainal, M. A., & Mohd Matore, M. E. E. (2021). The influence of teachers' self-efficacy and school leaders' transformational leadership practices on teachers' innovative behaviour. *International journal of environmental research and public health*, 18(12), 6423. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>