

Analisis Karakteristik Individu dari Perspektif Modal Psikologis dan Kepribadian Proaktif Pegawai Badan Pendapatan Daerah di Kota Bengkulu

**Rahmat Perkasa¹⁾, Slamet Widodo²⁾, Paulus Sulluk Kananlua³⁾
Mahasiswa PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu¹⁾
Dosen PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu^{2),3)}
Corresponding Author : Swidodo@unib.ac.id**

Abstract:

The purpose of this study was to analyze the perspective of employees from the psychological capital and proactive personality of employees at Regional Income In Bengkulu City. This study uses a quantitative descriptive approach, respondents are all employees of the Bengkulu City Regional Opinion Board (Civil Servants) totaling 69 people. Data collection using a questionnaire survey in the form of a link from google form (<https://forms.gle/babAsZDKsBb3y2M28>) is distributed through the Whataaps Group of employees in the Bapenda Bengkulu City environment. The method of analysis uses descriptive statistics, namely to analyze the frequency distribution and average value (mecn) of the respondent's responses. The results showed that the overall average value of respondents' responses to psychological capital was very high. The highest response from psychological capital is in the optimism dimension with an average value of 5.27 (very very high). These results indicate that respondents have hopes of having a better future. Respondents' responses to resilience with the lowest average value. These results indicate that respondents have a tendency to recover quickly from adversity or have the ability to bounce back, with a focus on goals and success. Respondents' responses to proactive personalities with high ratings. These results indicate that respondents can accept responsibility for their own behavior and take the initiative to make things happen and believe that they have the power to make positive choices that can change negative things. The lowest respondent's response is the dimension of employee professional growth. The lowest average score in this dimension is found in question ten, namely the desire of employees to improve performance, supported by superiors. These results indicate that not all respondents have received support from their superiors in their desire to improve their performance. Superiors' support is considered to be an important factor in influencing employee work results.

Keywords: *Psychological Capital, Proactive Personality.*

Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perspektif pegawai ditinjau dari modal psikologis dan kepribadian proaktif pegawai pada Pendapatan Asli Daerah Di Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, respondennya adalah seluruh pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Daerah (PNS) Kota Bengkulu yang berjumlah 69 orang. Pengumpulan data menggunakan survei kuisioner berupa link dari google form (<https://forms.gle/babAsZDKsBb3y2M28>) yang dibagikan melalui karyawan Whataaps Group di lingkungan Bapenda Kota Bengkulu. Metode analisis menggunakan statistik deskriptif, yaitu menganalisis distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (mecn) tanggapan responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap modal psikologis sangat tinggi. Respon tertinggi dari modal psikologis adalah pada dimensi optimisme dengan nilai rata-rata 5,27 (sangat sangat tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki harapan untuk memiliki masa depan yang lebih baik. Respon responden terhadap resiliensi dengan nilai rata-rata terendah. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan untuk cepat pulih dari keterpurukan atau memiliki kemampuan untuk bangkit kembali, dengan fokus pada tujuan dan kesuksesan. Tanggapan responden terhadap kepribadian proaktif dengan

peringkat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden dapat menerima tanggung jawab atas perilaku mereka sendiri dan mengambil inisiatif untuk mewujudkan sesuatu dan percaya bahwa mereka memiliki kekuatan untuk membuat pilihan positif yang dapat mengubah hal-hal negatif. Respon responden terendah adalah dimensi pertumbuhan profesional karyawan. Skor rata-rata terendah pada dimensi ini terdapat pada pertanyaan kesepuluh, yaitu keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang didukung oleh atasan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak semua responden mendapat dukungan dari atasannya dalam keinginannya untuk meningkatkan kinerjanya. Dukungan atasan dinilai menjadi faktor penting dalam mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Kata Kunci: Modal Psikologis, Kepribadian Proaktif.

PENDAHULUAN

Beberapa tahun yang lalu, Martin Seligman memperkenalkan gerakan baru di bidang psikologi yang disebut psikologi positif (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Berbeda dengan psikologi tradisional yang berfokus pada penyakit mental dan patologi, psikologi positif mendorong penekanan pada bagaimana membangun kekuatan orang, seperti sifat, kebajikan dan bakat, untuk membuat hidup mereka lebih berharga dan produktif. Luthans dan Youssef (2004) memperkenalkan konsep modal psikologis dalam gerakan perilaku organisasi positif.

Modal psikologis menggambarkan kapasitas psikologis individu yang dapat diukur, dikembangkan dan dikelola untuk peningkatan kinerja. Ini dibentuk oleh sumber daya psikologis yang paling cocok dengan kriteria inklusi yang didefinisikan dalam perilaku organisasi positif: efikasi diri, harapan, optimisme dan ketahanan (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007a). Ketika digabungkan, keempat sumber daya ini menyusun konstruksi yang didasarkan pada kesamaan yang dimiliki keempat konstruksi urutan pertama ini (Hobfoll, 2002) dan yang telah didukung secara empiris (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011).

Sejak konsep modal psikologis diperkenalkan pada tahun 2004, para ahli telah terlibat dalam banyak penelitian yang menyelidiki anteseden dan efek modal psikologis. Mereka telah mengembangkan dukungan empiris dan konseptual untuk modal psikologis sebagai konstruksi (Avey *et al.*, 2011; Luthans *et al.*, 2007a; Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007b) modal psikologis pada sikap, perilaku dan kesejahteraan karyawan (Avey *et al.*, 2011), dan mengembangkan ukuran modal psikologis (Luthans *et al.*, 2007a). Sementara karya ilmiah tentang konseptualisasi, pengukuran dan efek modal psikologis telah difokuskan pada individu sebagai tingkat analisis, penelitian tentang anteseden modal psikologis juga telah berkembang pada tingkat tim dan organisasi.

Luthans *et al.*, (2007a) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keempat dimensi dalam modal psikologis dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Avey, Paterson dan West (2006) menyimpulkan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap *absenteeism* (ketidakhadiran), yaitu ketika nilai modal psikologis seseorang semakin tinggi, maka tingkat *absenteeism* semakin rendah. Luthans *et al.*, (2008) juga melakukan penelitian dengan hipotesis yaitu modal psikologis sebagai mediasi hubungan antara iklim pendukung dengan performa kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa modal psikologis benar mempengaruhi atau sebagai mediasi hubungan antara iklim pendukung dengan performa kerja karyawan.

Selain modal psikologis, perilaku proaktif juga menjadi penting untuk pencapaian kesuksesan pribadi dan organisasi (Crant, 2000; Seibert, Kraimer, & Crant, 2001). Tuntutan inovasi, karir, struktur organisasi dan pengurangan fungsi pengawasan mengharuskan karyawan menjadi proaktif untuk mengambil tindakan guna mengidentifikasi dan memecahkan masalah pekerjaan mereka (Campbell, 2000; Frese & Fay, 2001; Parker, Williams, & Turner, 2006).

Penelitian telah menunjukkan bahwa perilaku proaktif dikaitkan dengan hasil individu dan organisasi yang positif, seperti peningkatan gaji, promosi dan penghargaan, kinerja yang lebih tinggi (Seibert *et al.*, 2001; Van-Scotter, Motowidlo & Cross, 2000). Dengan demikian, para peneliti di bidang organisasi telah mencurahkan perhatian yang cukup besar pada perilaku proaktif di tempat kerja (Crant, 2000). Dalam ulasannya tentang proaktivitas dalam organisasi, Crant (2000) mendefinisikan perilaku proaktif sebagai “mengambil inisiatif dalam memperbaiki keadaan saat ini atau menciptakan yang baru”. Perilaku proaktif merupakan tantangan terhadap status *quo* yang dapat diekspresikan sebagai bagian dari kinerja dalam peran dan ekstra-peran.

Crant dan Bateman (2000) mengatakan bahwa individu yang sangat proaktif relatif tidak dibatasi oleh halangan situasional dan mampu mencapai perubahan yang efektif. Individu yang proaktif mengidentifikasi dan memecahkan masalah, mencari peluang baru, bertindak dan bertahan sampai mereka mencapai perubahan. Selain itu, mereka juga menciptakan situasi yang mengarah pada kinerja yang efektif (Crant, 2000). Sebaliknya, individu yang kurang proaktif cenderung pasif dan reaktif; mereka cenderung tidak menunjukkan inisiatif, mengidentifikasi dan mengambil peluang untuk

mengubah sesuatu; mereka lebih cenderung untuk beradaptasi dengan situasi daripada mengubahnya.

Konstruk kepribadian proaktif berakar pada psikologi interaksionis (Preston, Mini & Salim, 2019) yang menyatakan bahwa individu dan lingkungan saling mempengaruhi satu sama lain, yaitu perilaku manusia ditentukan oleh faktor internal dan eksternal (Bandura, 2005). Menurut perspektif ini, individu dapat secara aktif membentuk lingkungannya. Dalam konteks kerja, kemampuan untuk mengontrol peristiwa memberikan manfaat yang besar, karena memungkinkan karyawan untuk mengubah penugasan tugas mereka, prosedur kerja dan untuk mempengaruhi keputusan manajemen mengenai penghargaan pribadi mereka (Seibert *et al.*, 2001). Dengan memilih, menciptakan dan mempengaruhi lingkungan kerja mereka, individu yang proaktif dapat mencapai hasil karir yang positif (Ozkurt & Alpay, 2018).

Perilaku kepribadian proaktif diterima sebagai perilaku sadar. Saat menjelaskan kepribadian proaktif, Baltaş (2005) menyatakan bahwa individu bertindak atas perilaku mereka dengan sengaja dan tujuan tersebut mendorong mereka untuk menciptakan efek yang akan menyebabkan perubahan. Individu proaktif bekerja sangat baik untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang berbeda, melakukan perubahan dan melampaui ekspektasi, memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengubah. Oleh karena itu, mereka cenderung melakukan tindakan kewirausahaan. Mereka menjadi pelopor dan peserta aktif perubahan, orang-orang yang proaktif tidak berhenti pada merancang dan meluncurkan perubahan, tetapi mereka mengakhirinya dan berhasil. Mereka didefinisikan sebagai orang yang mencoba untuk mencapai suatu target dan menjadi sukses dengan benar-benar berusaha untuk mendapatkan apa pun yang ingin dilakukan (Baltaş, 2005). Dengan kata lain, mereka tidak hanya akan mengubah kondisi yang ada tetapi akan berusaha mengembangkan kondisi yang ada sesuai dengan tujuannya untuk mencapai hasil yang sukses.

Individu proaktif berkompeten dalam beradaptasi dengan kondisi baru, karena struktur pemikiran yang sistematis, mereka menentukan target dengan mudah dan mencapai hasil. Individu proaktif berusaha menciptakan kondisi lingkungan baru dengan menentukan kondisi yang tidak sesuai dengan nilai-nilainya di lingkungan tempatnya berada karena berorientasi pada perubahan (Van & De, 2012). Dapat diamati bahwa orang proaktif, dengan bantuan fitur yang mereka miliki, nilai-nilai mereka

sendiri dan menerapkan nilai-nilai mereka dalam kehidupan mereka. Sementara perilaku orang lain ditentukan oleh lingkungannya, individu yang proaktif tidak melupakan nilai-nilai mereka yang sebenarnya sehingga mereka memilih tindakannya sendiri. Individu proaktif memiliki visi, ia menetapkan visinya untuk mencapai tujuannya dan bekerja untuk itu, menciptakan makna hidupnya (Schwarzer, 1999).

Penelitian ini akan mengkaji perspektif modal psikologis dan kepribadian proaktif pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di Kota Bengkulu. Bapenda Kota Bengkulu memiliki tugas untuk melakukan pemungutan pajak kepada objek pajak di wilayah Kota Bengkulu, berikut pencapaian pemungutan pajak pegawai Bapenda Kota Bengkulu per bulan Juni 2020.

Tabel 1. Pemungutan Pajak di Bapenda Kota Bengkulu Per Juni 2020

No.	Bulan	Jenis Pajak					Sarang Burung Walet	Jumlah
		Hotel	Restoran	Hiburan	Air Tanah	Parkir		
1	Januari	684.582.792	1.463.213.602	289.755.769	18.742.659	299.282.700	0	2.755.577.522
2	Februari	806.158.282	1.245.021.245	218.971.755	19.735.061	269.896.500	0	2.559.782.843
3	Maret	313.622.065	839.974.268	134.864.727	16.387.249	173.877.500	0	1.478.725.809
4	April	57.988.281	367.859.158	85.100	6.782.179	27.714.000	0	460.428.718
5	Mei	38.337.071	444.460.291	1.697.900	4.438.988	15.209.040	0	504.143.290
6	Juni	64.506.782	465.596.458	9.690.419	3.180.845	30.393.600	0	573.368.104
Jumlah		1.965.195.273	4.826.125.022	655.065.670	69.266.981	816.373.340	0	8.332.026.286

Tabel 1 dapat dilihat pemungutan pajak mengalami penurunan signifikan. Hal ini dikarenakan pada bulan Maret, wabah pandemi covid 19 mulai berdampak pada perekonomian masyarakat akibat pembatasan berskala besar, terutama kelompok usaha hotel, restoran, hiburan dan parkir. Namun, diyakini juga bahwa pegawai Bapenda Kota Bengkulu ikut andil dalam penurunan tersebut. Hal ini diketahui dari pajak yang tidak ditagih oleh petugas. Beberapa petugas tidak berhasil menagih pajak, karena sedikit usaha dan memiliki modal psikologis serta kepribadian proaktif yang rendah. Mereka tidak memiliki ketahanan atas target-target yang telah disusun, tidak memiliki daya dorong. Fenomena ini merupakan indikasi modal psikologis dan kepribadian proaktif yang rendah. Menarik untuk dikaji lebih jauh modal psikologis dan kepribadian proaktif yang para pegawai Bapenda jalani.

TINJAUAN PUSTAKA

Modal Psikologis

Berdasarkan ide-ide gerakan psikologi positif Seligman dan Csikszentmihalyi (2000); Luthans dan Youssef (2004) memperkenalkan konstruksi modal psikologis untuk menangkap kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positif dalam kapasitas psikologis. Luthans dan Youssef (2004) memasukkan konstruksi modal psikologis seperti *self-efficacy*, harapan, optimisme dan ketahanan. Seleksi ini telah diakui secara luas dan diterapkan dalam sejumlah studi (Newman, Ucbasaran, Zhu & Hirst, 2014).

Definisi modal psikologis yang berbeda dari empat kapasitas psikologis yang dipilih digunakan dalam dua penelitian oleh Luthans dan Jensen (2005); Rego, Sousa, Marques dan Cunha (2012), yang mengecualikan efikasi diri dan membangun konstruksi yang hanya terdiri dari harapan, optimisme, dan ketahanan. Selain itu, meskipun kriteria di atas memungkinkan konstruksi atau kapasitas lain yang diakui secara luas dalam psikologi positif untuk dimasukkan dalam definisi modal psikologis, para peneliti hanya memfokuskan studi mereka pada modal psikologis seperti yang didefinisikan oleh Luthans dan Youssef. Khususnya, konstruksi lain seperti kebijaksanaan, kesejahteraan, rasa syukur, pengampunan, dan keberanian juga telah dibahas untuk dimasukkan dalam modal psikologis tetapi hingga saat ini tidak ada penilaian empiris tentang kesesuaian dari salah satu konstruksi ini yang telah diterbitkan (Dawkins, Martin, Scott & Sanderson, 2013; Luthans *et al.*, 2007a)

Dawkins *et al.* (2013); Luthans *et al.* (2007a) membuat landasan teoritis dan memberikan bukti empiris terhadap modal psikologis. Mereka memfokuskan analisis pada modal psikologis tingkat individu. Oleh karena itu, tesis ini terbatas pada modal psikologis pada tingkat individu karena hampir semua konstruksi modal psikologis telah difokuskan pada individu sebagai tingkat analisis. Namun, ini tidak menghalangi penelitian modal psikologis di masa mendatang pada tingkat lain dan sarjana baru-baru ini mulai memeriksa modal psikologis pada tingkat tim (McKenny, Short & Payne, 2013).

Berdasarkan teori dan penelitian untuk masing-masing dari empat komponen modal psikologis (Snyder, Irving & Anderson, 1991; Bandura, 2005; Masten, 2001; Seligman, 1998), mereka mengembangkan landasan teoritis integratif untuk modal

psikologis. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa masing-masing memiliki kemandirian konseptual dan validitas diskriminan berbasis empiris (Luthans *et al.*, 2007a). Hal ini didasarkan pada proses yang mendorong motivasi dan perilaku di mana antara efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan terdiri dari faktor tingkat tinggi dari modal psikologis, mewakili “penilaian positif terhadap keadaan untuk sukses berdasarkan motivasi usaha dan ketekunan” (Luthans *et al.*, 2007a).

Seseorang yang menunjukkan ketangguhan menghadapi kesulitan, yang juga efektif, penuh harapan, dan memiliki perspektif positif, diharapkan memiliki kepercayaan diri dan ketekunan untuk mengeksplorasi berbagai pilihan dan menghadapi tantangan sambil berjuang untuk mencapai tujuan. Faktor tingkat tinggi ini secara konseptual didukung oleh Bandura, yang menemukan mereka yang memiliki efikasi diri tinggi lebih tahan terhadap kejadian yang tidak menguntungkan (Bandura, 1997). Lebih lanjut, Snyder menyimpulkan bahwa mereka yang memiliki harapan tinggi juga menunjukkan efikasi diri dan ketahanan yang tinggi (Bandura, 1997; Luthans *et al.*, 2007a; Snyder *et al.*, 1991).

Berdasarkan landasan teoritis ini, konstruksi modal psikologis memiliki hubungan yang kuat terkait pekerjaan seperti kinerja dan kepuasan kerja. Bukti empiris yang mendukung konstruk ini bahwa kombinasi harapan, optimisme, dan ketahanan, yang menunjukkan faktor keterampilan yang lebih tinggi, memiliki pengaruh yang lebih kuat pada kinerja daripada masing-masing secara individual (Larson & Luthans, 2006; Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005). Studi lebih lanjut memberikan dukungan penuh untuk hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis dan prestasi kerja serta kepuasan, yang relatif lebih kuat dan lebih konsisten daripada untuk komponen individu (Avey *et al.*, 2011).

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa modal psikologis adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif. Ada empat fase yang penting untuk dipelajari baik secara terpisah maupun secara bersama-sama terkait modal psikologis, yaitu efikasi diri, harapan, optimisme dan ketahanan.

Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif diidentifikasi pada seseorang yang relatif tidak terpengaruh oleh kekuatan situasional dan yang secara aktif memulai perubahan lingkungan (Bateman & Crant, 1993). Orang yang sangat proaktif cenderung mengambil tindakan

pribadi untuk memastikan hasil yang konstruktif dengan menggunakan strategi positif yang berfokus pada masalah (Cunningham & Rosa, 2008). Orang-orang proaktif menantang *status quo* dan memulai perubahan. Sebaliknya, orang yang kurang proaktif dapat dilihat sebagai orang yang berpuas diri atau pasif, menunggu lingkungan mereka berubah di bawah kekuatannya sendiri (Bateman & Crant, 1993)

Patel (2003) mendefinisikan perilaku proaktif sebagai upaya mengambil inisiatif dalam meningkatkan ide dan kreativitas-kreativitas baru mengubah status quo dibanding hanya bertindak pasif dalam menghadapi kondisi saat ini. Definisi perilaku proaktif tersebut sesuai dengan pernyataan Ashford dan Black (1996), yakni individu yang sepanjang kerjanya menjadi lebih aktif, mereka cenderung lebih sukses dalam beradaptasi dengan organisasi.

Meskipun sering dipandang sebagai ciri kepribadian, Bateman dan Crant (1993) telah menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berbeda dari ciri-ciri kepribadian yang umum dipelajari seperti yang ada dalam Model Lima Faktor kepribadian, dan dari sifat-sifat lain yang dipelajari secara luas termasuk kesadaran diri, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan dominasi dan lokus kendali. Kepribadian proaktif juga sering dipandang sebagai sifat yang lebih stabil, tetapi mengingat hubungannya dengan efikasi diri dan niat atau perilaku, kemungkinan ada komponen keadaan pada karakteristik ini yang memungkinkannya bervariasi sesuai dengan situasi interpersonal atau konteks lingkungan.

Bateman dan Crant (1993) mengatakan bahwa perbedaan individual cenderung digunakan untuk mempengaruhi lingkungan dimana mereka hidup. Pada saat seseorang melakukan tindakan untuk mempengaruhi orang lain, baik itu berhasil atau gagal, maka individu tersebut telah menggunakan pengaruh sosial pada orang lain. Dari pemahaman ini dapat diasumsikan bahwa individu yang memiliki kepribadian proaktif memiliki kesempatan dan tindakan untuk menunjukkan dirinya kepada orang lain dalam bentuk seperti memperlihatkan inisiatif, bertindak cepat, menentang status quo, suka bekerja keras dan gigih ketika mereka ingin mengadakan perubahan yang berarti. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepribadian proaktif berhubungan dengan hasil dari perilaku seperti kinerja (Crant, 2000).

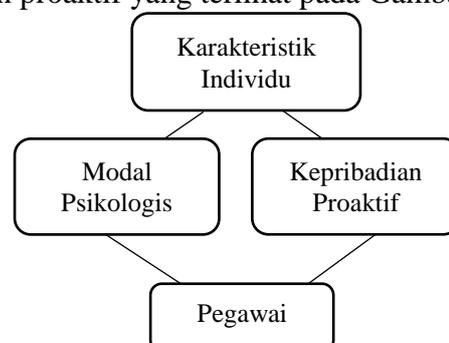
Menurut beberapa penelitian, orang dapat secara sengaja dan langsung mengubah keadaan mereka saat ini, termasuk lingkungan sosial (Seibert *et al.*, 2001).

Dari hasil penelitian secara empiris mengenai proses-proses spesifik dimana individu mempengaruhi lingkungan mereka, meliputi: 1). Seleksi, yang mana terjadi ketika individu memilih situasi untuk berpartisipasi (Bateman & Crant, 1993); 2). Penyusunan kembali pengamatan, menunjuk pada proses-proses individu dalam merasakan, menafsirkan atau menilai lingkungan mereka. Evokasi (evocation), dimana individu secara tanpa sengaja menimbulkan reaksi pada yang lainnya, yang mengubah lingkungan sosial mereka dan 4). Manipulasi, dimana melibatkan usaha-usaha dari individu untuk secara sengaja membentuk, mengganti, memanfaatkan, atau mengubah lingkungan interpersonal mereka menjelaskan bahwa individu dapat secara sengaja dan langsung mengubah lingkungan mereka saat ini, baik lingkungan sosial atau non sosial termasuk lingkungan fisik mereka. Hal ini merupakan esensi dari karakteristik perilaku proaktif (Bateman & Crant, 1993).

Perilaku proaktif merupakan perilaku yang secara langsung dapat mengubah lingkungan di sekitar mereka. Dimensi perilaku proaktif merupakan akar dari kebutuhan-kebutuhan individu untuk memanipulasi dan mengendalikan lingkungan (Bateman & Crant, 1993).. Selanjutnya, perbedaan individu mengarah pada kecenderungan orang untuk bertindak dengan mempengaruhi lingkungan mereka (Bateman & Crant, 1993).. Kepribadian proaktif merupakan konstruk yang unik, tidak berhubungan dengan *locus of control* dan *mental ability*, dan secara moderat berhubungan dengan kebutuhan terhadap pencapaian dan kekuasaan (Crant, 2000).

Kerangka Analisis

Secara konseptual kerangka analisis ini mengacu model Spreitzer *et al.* (2005) dalam meta analisisnya. Penulis mengkaji karakteristik individu pegawai dari modal kapital dan kepribadian proaktif yang terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1 menjelaskan karakteristik individu pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di Kota Bengkulu dilihat dari perspektif modal psikologis dan kepribadian proaktif. Modal psikologis yang dimaksud adalah keadaan perkembangan psikologi pegawai Bapenda Kota Bengkulu yang positif, meliputi empat fase yang penting, yaitu efikasi diri, harapan, optimisme dan ketahanan. Sedangkan kepribadian proaktif adalah individu yang cenderung lebih aktif, berupaya mengambil inisiatif dalam meningkatkan ide dan kreativitas-kreativitas baru, mengubah status *quo* dibanding hanya bertindak pasif dalam menghadapi kondisi saat ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2017) bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bengkulu (Pegawai Negeri Sipil) berjumlah 69. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga sampel penelitian sebagai berikut.

Tabel 2 Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah (orang)
1	Bidang Pendapatan I	20
2	Bidang Pendapatan II	25
3	Bidang Pendapatan III	13
4	Sekretariat	11
	Jumlah	69

Selain itu, dilakukan wawancara tambahan untuk mendukung hasil kuesioner. Wawancara terhadap 4 orang informan yang dipilih secara *purposive* yaitu mereka yang memiliki banyak informasi untuk mengungkap permasalahan penelitian, informan tersebut adalah: 1).Kepala Dinas Bapenda Kota Bengkulu 2).Kabid Pendapatan I Bapenda Kota Bengkulu 3).Kabid Pendapatan II Bapenda Kota Bengkulu 4).Kabid Pendapatan III Bapenda Kota Bengkulu

Penelitian ini menggunakan survei kuesioner dan pedoman wawancara untuk mengumpulkan data utama. Kuesioner adalah daftar pernyataan. Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, terperinci dan lengkap. Kuesioner tidak lain adalah sebuah set pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian. Kuesioner ini menggunakan skala likert enam poin dengan gradasi:

- a. Sangat tidak setuju dengan poin 1
- b. Tidak setuju dengan poin 2
- c. Kurang setuju dengan poin 3
- d. Setuju dengan poin 4
- e. Sangat setuju dengan poin 5
- f. Sangat amat setuju dengan poin 6

Penggunaan skala 6 poin supaya tidak ada nilai tengah yang menjadi jawaban netral. Sedangkan wawancara (*interview*) dilakukan dengan tanya jawab antara penulis dengan narasumber (*informan*) yang dianggap layak atau relevan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini merupakan wawancara terstruktur dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya melalui tatap muka, sedangkan kuesioner disebar secara *online* kepada seluruh pegawai Bapenda Kota Bengkulu. Kuesioner yang berupa *link* dari *google form* disebar melalui *Whataaps Group* para pegawai di lingkungan Bapenda Kota Bengkulu.

Metode analisis statistik deskriptif yaitu metode analisis berupa uraian-uraian yang tidak menggunakan perhitungan statistik, tetapi menggunakan tabel-tabel. Metode analisis deskriptif akan menganalisis distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (*mecm*) dari respon responden pada setiap indikator yang digunakan pada penelitian ini. Selanjutnya, setelah data terkumpul dari hasil wawancara, maka diadakan suatu analisis data untuk mengolah data yang ada. Analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 2010). Menurut Miles dan Huberman (Moleong, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden dan Informan Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner terhadap responden yang merupakan pegawai di Badan Pendapat Daerah (Bapenda) Kota

Bengkulu (Pegawai Negeri Sipil). Kuesioner yang disusun dengan bantuan *google form* dibagikan melalui *Whataaps Group* para pegawai di lingkungan Bapenda Kota Bengkulu. Kuesioner yang telah diisi responden melalui link *google form* di <https://forms.gle/babAsZDKsBb3y2M28> selanjutnya dikonversi ke dalam format *exel*. Hal ini dilakukan untuk mempermudah pengolahan dan penyajian data hasil penelitian. Dari kuesioner yang diolah, didapat 69 kuesioner yang diisi. Artinya, ada sebanyak 69 pegawai Bapenda yang telah mengisi, mulai dari isian identitas responden sampai dengan pernyataan dari variabel modal psikologis dan kepribadian proaktif. Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 3

Tabel 3 Deskripsi Profil Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	41	59,4%
Perempuan	28	40,6%
Umur		
< 25 tahun	1	1,4%
25-35 tahun	20	29,0%
36-58 tahun	48	69,6%
Tingkat Pendidikan		
Diploma	5	7,2%
Sarjana	61	88,4%
Pascasarjana	3	4,3%
Jabatan		
Kabid	3	4,3%
Kasubbag	2	2,9%
Kasubbid	9	13,0%
Sekretaris	1	1,4%
Staf	54	78,3%
Masa Kerja		
< 5 tahun	10	14,5%
5-10 tahun	12	17,4%
> 10 tahun	47	68,1%
Jumlah	69	100

Sumber: Data Hasil Pengisian Kuesioner, 2020

Tabel 3 terlihat bahwa komposisi responden laki-laki dan perempuan tidak seimbang yang ditandai dengan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 41 orang (59,4%) sedangkan pegawai perempuan hanya 28 orang atau sekitar 40,6%. Namun demikian, keterwakilan perempuan dalam organisasi Bapenda Kota Bengkulu telah terpenuhi, dimana syarat minimal perempuan dalam organisasi pemerintahan minimal 30% dari total jumlah pegawai.

Tugas perpajakan seperti pekerjaan yang dilakukan pegawai Bappenda Kota Bengkulu sebenarnya dapat dilakukan laki-laki maupun perempuan. Tapi, untuk tugas memproses informasi yang kompleks, sebaiknya dilakukan perempuan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Chung & Monroe (2001), yang menyatakan bahwa perempuan dapat lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi dalam tugas yang kompleks dibandingkan dengan laki-laki karena perempuan lebih memiliki kemampuan untuk membedakan dan mengintegrasikan kunci keputusan, dan laki-laki relatif kurang mendalam dalam menganalisis inti dari suatu keputusan.

Penggolongan responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 36-58 tahun, yakni sebanyak 48 orang (69,6%). Kemudian, sebanyak 20 orang (29%) responden berada pada kelompok umur 25-35 tahun dan responden yang berusia kurang dari 25 tahun hanya 1 orang (1,4%). Usia diduga memiliki pengaruh pada perkembangan psikologis pegawai, karena keterkaitan usia dengan kematangan emosi (Larson & Luthans, 2006). Bertambahnya usia membuat seseorang memfokuskan perhatian pada karir dan kestabilan pekerjaan, sehingga memiliki kematangan terhadap perasaan, pikiran serta harapan dalam kehidupannya.

Tabel 3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan kebanyakan responden adalah S1 yaitu sebanyak 61 orang (88,4%), sedangkan sisanya sebanyak 5 orang atau sekitar 7,2% merupakan lulusan Diploma. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Bapenda Kota Bengkulu termasuk pendidikan tinggi. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi, pegawai berpotensi memiliki modal psikologis yang cukup memadai, karena dianggap memiliki cukup pengetahuan dan pola pikir yang lebih baik apabila dibandingkan dengan pegawai berpendidikan rendah.

Tabel 3 diketahui mayoritas pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini merupakan pegawai-pegawai lama karena dapat dilihat dari masa kerja mereka yang relatif lama yaitu di atas 10 tahun sebanyak 47 orang (68,1%), sedangkan pegawai yang telah mempunyai masa kerja selama 5-10 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar 17,4%, hanya 10 orang pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (14,5%) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Masa kerja sering dihubungkan dengan pengalaman kerja. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman dan ketrampilan yang akan mendukung dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja (Rahmawati, 2012; Shaffril & Uli, 2010).

Dilihat dari jabatan responden yang telah dimiliki oleh responden, sebanyak 54 orang (78,3%) adalah staf, selanjutnya responden terbanyak kedua memiliki jabatan sebagai Kasubbid sebanyak 9 orang atau sekitar 13 %, sedangkan sisanya sebanyak 3 orang (4,3%) memiliki jabatan sebagai Kabid, sebanyak 2 orang (2,9%) memiliki jabatan sebagai Kasubbag, dan 1 orang (1,4%) memiliki jabatan sebagai Sekretaris. Pengisian jabatan juga erat kaitannya dengan pendidikan dan masa kerja pegawai yang telah dijelaskan sebelumnya.

Selain penyebaran kuesioner, penulis juga melakukan pengumpulan data dengan cara mewawancarai empat orang informan yang dipilih secara *purposive*. Adapun identitas informan yang berpartisipasi dan telah memberikan informasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Informan Penelitian

Kode Informan	Jabatan
1	Kepala Badan
2	Kabid Pengelolaan Pajak Daerah
3	Kabid Pengelolaan PBB dan BPHTB
4	Kabid Pengelolaan Retribusi, Dana Perimbangan dan Pendapatan Lain-lain

Pemilihan informan ini didasarkan bahwa mereka memiliki banyak informasi dan pengetahuan yang luas untuk mengungkap modal psikologis dan kepribadian proaktif pegawai di Badan Pendapat Daerah Kota Bengkulu. Informan pertama adalah Kepala Dinas selaku pemangku kebijakan di Badan Pendapat Daerah Kota Bengkulu. Kemudian sisanya tiga orang adalah kepala di masing-masing bidang yang ada di Badan Pendapat Daerah Kota Bengkulu. Hasil wawancara ini nantinya dijadikan data pendukung untuk melengkapi analisis dari pengisian kuesioner oleh responden sebelumnya.

Modal Psikologis Pegawai di Bapenda Kota Bengkulu

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel modal psikologis pegawai di Bapenda Kota Bengkulu maka disajikan nilai rata-rata dimensi untuk lebih memudahkan pengamatan.

Tabel 5 Tanggapan Responden terhadap Modal Psikologis

No.	Dimensi	Nilai Rata-rata	Kategori
1.	Efikasi Diri	4,82	Sangat tinggi
2.	Harapan	4,92	Sangat tinggi
3.	Optimisme	5,27	Sangat amat tinggi
4.	Ketahanan	4,70	Sangat tinggi
Rata-rata Modal Psikologis		4,93	Sangat tinggi

Keterangan: 1,00 – 1,83: Sangat rendah, 1,84 – 2,67: Rendah, 2,68 – 3,50: Cukup tinggi, 3,51 – 4,33: Tinggi, 4,34 – 5,17: Sangat tinggi, 5,18 – 6,00: Sangat amat tinggi.

Tabel 5 diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan terhadap modal psikologis pegawai di Bapenda Kota Bengkulu dengan nilai rata-rata sebesar 4,93 (sangat tinggi). Dimensi tertinggi modal psikologi berada adalah dimensi *optimisme* (sangat amat tinggi). Pegawai yang optimis mengharapkan situasi yang positif akan terjadi sementara pegawai yang pesimis mengharapkan hal-hal negatif akan terjadi. Hal ini dapat diketahui dari pelaksanaan pekerjaan pada bidang monitoring yang menginginkan keberhasilan. Bidang ini berupa Bidang yang selalu memantau dan mengevaluasi masing-masing pajak daerah untuk membayar pajak. Apabila ada usaha-usaha yang macet atau membayar pajak tidak sesuai dengan kebiasaannya maka bidang dari monitoring akan langsung datang ke lapangan untuk melakukan pengecekan dan evaluasi yang terjadi pada wajib pajak.

Dimensi dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,70 (sangat tinggi) pada dimensi ketahanan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketahanan pegawai Bapenda Kota Bengkulu pada umumnya sangat tinggi. Responden memiliki kecenderungan yang cepat pulih dari kesulitan atau memiliki kemampuan untuk bangkit kembali, dengan fokus pada tujuan dan kesuksesan. Responden juga mencintai pekerjaan, dan ini diyakini menjadi dasar pegawai memiliki ketahanan dalam menghadapi situasi kerja yang sulit. Pegawai yang berkualitas dapat dilihat ketahanan kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan Bapenda Kota Bengkulu, misalnya bagaimana cara mengelola para pegawai supaya mengarah pada hasil kerja yang baik, karena pegawai dapat menjadi pusat persoalan organisasi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan pegawai di Bapenda Kota Bengkulu sangat penting dalam hal pengumpulan pajak atau pendapatan asli daerah, maka apa yang diharapkan pegawai untuk menunjang keberhasilannya

harus diperhatikan pimpinan, misalnya fasilitas kerja, jenjang karir dan imbalan yang diberikan atas prestasi yang dicapai pegawai.

Kepribadian Proaktif Pegawai di Bapenda Kota Bengkulu

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kepribadian proaktif pegawai di Bapenda Kota Bengkulu maka disajikan nilai rata-rata dimensi untuk lebih memudahkan pengamatan.

Tabel 6 Tanggapan Responden terhadap Kepribadian Proaktif

No.	Dimensi	Nilai Rata-rata	Kategori
1.	Daya Penggerak	4,72	Sangat tinggi
2.	Pemberdayaan Diri	3,95	Tinggi
3.	Iklim: Komunikasi	4,68	Sangat tinggi
4.	Iklim: Pertumbuhan Profesional	3,62	Tinggi
Rata-rata Kepribadian Proaktif		4,24	Tinggi

Keterangan: 1,00 – 1,83: Sangat rendah, 1,84 – 2,67: Rendah, 2,68 – 3,50: Cukup tinggi, 3,51 – 4,33: Tinggi, 4,34 – 5,17: Sangat tinggi, 5,18 – 6,00: Sangat amat tinggi.

Tabel 6 diketahui nilai rata-rata kepribadian proaktif pegawai Bapenda Kota Bengkulu sebesar 4,24 termasuk dalam penilaian yang tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden dapat menerima tanggung jawab atas perilakunya sendiri dan mengambil inisiatif untuk mewujudkan sesuatu dan percaya bahwa memiliki kekuatan untuk membuat pilihan positif yang dapat mengubah hal negatif, seperti memiliki kepribadian proaktif yang tinggi, seperti memiliki daya gerak yang sangat tinggi, pemberdayaan diri, iklim komunikasi dan pertumbuhan profesional yang tinggi.

Nilai rata-rata tertinggi variabel kepribadian proaktif pegawai Bapenda Kota Bengkulu mengarah pada *iklim: komunikasi* (sangat tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi dimana tempat responden bekerja (Bapenda Kota Bengkulu) sangat kondusif, misalnya informasi yang akurat dan tepat waktu disediakan untuk memfasilitasi pekerjaan pegawai Bapenda, informasi ini seperti data tagihan pajak, lokasi wajib pajak dan informasi lainnya terkait pekerjaan pegawai. Kemudian iklim komunikasi lainnya adalah komunikasi di antara semua tingkat organisasi bersifat timbal balik, artinya bawahan juga dapat menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan dan sebaliknya. Melalui komunikasi, pegawai Bapenda dapat menentukan keputusan apa yang akan dilakukan atau kelompok dalam organisasi Bapenda tentang bagaimana menentukan langkah atau hasil yang akan diperoleh ke depan. Dimensi terendah dari variabel kepribadian proaktif adalah dimensi pemberdayaan diri. Dimensi

ini perlu upaya peningkatan, terutama dukungan pimpinan dalam pengembangan kompetensi pegawai. Pimpinan hendaknya dapat memfasilitasi pengembangan diri pegawai agar dapat berdaya guna secara optimal. Dengan adanya pengembangan diri tersebut tentunya juga dapat menjadikan pribadi pegawai menjadi dewasa dan mandiri.

Modal Psikologis Pegawai

Hasil penelitian diketahui bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap modal psikologis dengan nilai rata-rata 4,93 (sangat tinggi). Penilaian sangat tinggi menunjukkan pegawai Bapenda Kota Bengkulu memiliki efikasi, harapan, optimisme dan ketahanan yang sangat tinggi, pegawai diharapkan memiliki kepercayaan diri dan ketekunan untuk mengeksplorasi berbagai pilihan dan menghadapi tantangan sambil berjuang untuk mencapai tujuan. Faktor tingkat tinggi ini secara konseptual didukung oleh Bandura (2005), yang menemukan mereka yang memiliki efikasi diri tinggi lebih tahan terhadap kejadian yang tidak menguntungkan.

Efikasi pegawai Bapenda Kota Bengkulu dengan nilai rata-rata 4,82 (sangat tinggi), artinya bahwa pegawai yakin dan percaya atas kemampuan yang dimiliki untuk dapat berkontribusi maksimal terhadap Bapenda Kota Bengkulu dan tentunya terhadap perkembangan karir mereka. Pegawai Bapenda Kota Bengkulu yang memiliki efikasi kerja akan menetapkan tujuan yang lebih terstruktur sehingga pegawai memiliki strategi dalam mencapai hasil kerja yang lebih tinggi dan mudah mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Mereka melaksanakan pekerjaannya dengan menunjukkan tindakan untuk menghasilkan kemampuan yang diharapkan. Mereka juga lebih menyukai tantangan terutama ketika menghadapi suatu permasalahan dan juga berorientasi pada kesuksesan, serta berorientasi tujuan dan misi organisasi. Pada karyawan yang memiliki efikasi kerja yang tinggi akan menetapkan strategi yang lebih banyak ketika menghadapi suatu masalah atau kesulitan sehingga lebih mudah mencari solusi. Berbeda halnya dengan pegawai yang memiliki efikasi kerja yang rendah, pegawai tersebut cenderung menyerah saat masalah muncul dan percaya bahwa pegawai tidak mampu mempelajari hal baru serta melakukan tugas yang sulit, mereka rendah menunjukkan sikap yang pasif dalam mengatasi masalah dan cenderung menghindar jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki keyakinan yang tinggi

Menyadari bahwa setiap pegawai memiliki potensi dan kemampuan yang dapat dikembangkan secara optimal, maka sebaiknya pimpinan Bapenda Kota Bengkulu berusaha untuk meningkatkan efikasi pegawai. Menurut Bandura (2005), efikasi memiliki pengaruh paling sentral pada pilihan dan tujuan yang ditetapkan pegawai untuk diri mereka sendiri. Efikasi diri juga sangat berpengaruh pada pendekatan pegawai terhadap suatu tugas, motivasi untuk terlibat dalam tugas, tingkat upaya yang dilakukan, tingkat kegigihan ketika menghadapi tugas yang sulit dan kinerja pegawai pada tugas tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan Bapenda Kota Bengkulu untuk meningkatkan efikasi diri pada pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Pegawai juga memiliki efikasi sangat tinggi, mereka yakin dan percaya atas kemampuan yang dimiliki untuk dapat berkontribusi maksimal terhadap organisasi dan tentunya terhadap perkembangan karir mereka. Namun demikian perlu ditingkatkan indikator yang masih rendah dari dimensi ini kepercayaan diri menampilkan karya dalam pertemuan apapun. Kepercayaan diri merupakan sikap positif pegawai yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya.

Nwiran (2018) memberikan beberapa cara untuk meningkatkan efikasi diri, *pertama* mulai dari yang kecil. Mulailah dengan membuat target yang lebih kecil, maka pencapaian tugas yang lebih kecil akan membantu untuk menjadi katalis pencapaian tugas yang lebih besar. *Kedua*, mengamati orang lain. Individu tidak hanya belajar dari pengalaman langsung tetapi juga dengan mengamati orang lain. Contohnya saat seseorang diberikan tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya, belajarlah dengan mengamati dan bertanyalah pada orang lain yang pernah mengerjakan tugas tersebut, termasuk pelajari pula kegagalan yang pernah mereka alami, dan *tiga* melihat ke belakang. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan efikasi adalah dengan melihat pada pencapaian yang pernah diraih sebelumnya. Keahlian dan hal yang telah dipelajari sebelumnya akan membantu dalam mengerjakan tugas pada saat ini.

Dimensi harapan tergolong sangat tinggi (4,92), dan mengindikasikan bahwa pegawai Bapenda Kota Bengkulu memiliki keyakinan untuk mengejar tujuan. Pegawai Bapenda selalu dihadapi dengan wajib pajak yang watak dan sifatnya berbeda-beda.

Terkadang mereka menemui kesulitan dalam menagih atau mengingatkan untuk membayar pajak. Namun, dengan sikap optimisme, kesulitan tersebut dapat diselesaikan melalui pendekatan bertahap dengan cara memberikan pengetahuan kepada wajib pajak akan manfaat pajak terhadap daerah.

Pegawai Bapenda Kota Bengkulu mereka yakin akan meraih sukses dalam karir, karena pegawai telah merasa bekerja keras, giat dan sungguh-sungguh menjalankan tanggung jawab yang diembannya. Kerja keras adalah tonggak utama dalam mencapai kesuksesan tanpa adanya kerja keras maka berharap itu sulit bisa terjadi. Optimisme pada pegawai Bapenda Kota Bengkulu sangat amat tinggi menandakan bahwa pegawai selalu berpikir positif dan cenderung mengharapkan hasil yang menyenangkan. Perasaan ini optimisme pegawai ini penting bagi Bapenda Kota Bengkulu, karena akan membawa pegawai pada tujuan yang diinginkan, yakni percaya pada diri dan kemampuan yang dimiliki. Sikap optimis pegawai Bapenda Kota Bengkulu menjadikan pegawai keluar dengan cepat dari permasalahan yang dihadapi karena adanya pemikiran dan perasaan memiliki kemampuan, juga didukung anggapan bahwa mereka memiliki keberuntungan sendiri-sendiri. Sesuai dengan pendapat Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) bahwa orang yang optimis mampu berbeda dalam menghadapi masalah dan tantangan; dan berbeda dalam cara dan kesuksesan untuk menghadapi kesulitan.

Setiap pegawai memiliki harapan dan kebutuhan bahkan keinginan kepada manajemen Bapenda Kota Bengkulu. Tapi bukan mendahulukan kepentingan pribadi tapi harapan untuk sukses dan berhasil yang diwujudkan dalam suatu upaya sungguh-sungguh (*totalitas*) dan “*engaged*” terhadap visi, misi Bapenda Kota Bengkulu, fokus pada sasaran dan jika perlu mencari jalan lain (kreatif) agar sasaran dapat dicapai. Harapan di sini agar Bapenda Kota Bengkulu dapat beroperasi sesuai rencana dengan demikian otomatis harapan pribadinya dapat terpenuhi.

Dimensi *optimisme* dengan nilai rata-rata 5,27 (sangat amat tinggi), menunjukkan bahwa pegawai Bapenda Kota Bengkulu memiliki optimisme yang sangat amat tinggi. Pegawai yang optimis mengharapkan situasi yang positif akan terjadi sementara pegawai yang pesimis mengharapkan hal-hal negatif akan terjadi. Hal ini dapat diketahui dari pelaksanaan pekerjaan pada bidang monitoring yang menginginkan keberhasilan. Bidang ini berupa Bidang yang selalu memantau dan mengevaluasi masing-masing pajak daerah untuk membayar pajak. Apabila ada usaha-usaha yang

macet atau membayar pajak tidak sesuai dengan kebiasaannya maka bidang dari monitoring akan langsung datang ke lapangan untuk melakukan pengecekan dan evaluasi yang terjadi pada wajib pajak.

Pegawai Bapenda Kota Bengkulu memiliki tanggung jawab kerja, seperti pada pegawai bidang penagihan diberi tugas memungut uang pajak, namun tugas tersebut belum berhasil dilakukan, karena tugas tersebut menjadi tanggung jawabnya maka pegawai bersangkutan melakukan upaya penagihan dan memberikan peringatan kepada wajib pajak. Pegawai yang memiliki perasaan optimis dan pengharapan terhadap masa depannya akan merasa lebih bertanggung jawab dan akan memiliki kepuasan hidup yang ia miliki dibanding pegawai lain yang tidak. Artinya, semakin tinggi optimisme yang ada di dalam diri, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab yang mereka rasakan. Pegawai yang memiliki pandangan atau pola pikir yang positif terhadap setiap permasalahan yang dihadapi, cenderung mendapatkan harapan yang sama seperti sebelumnya atau yang ia harapkan, hal tersebut tercapa dikarenakan pola pikir yang positif yang tampak menjadi penting untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan motivasinya. Dapat dikatakan bahwa harapan terkait dengan motivasi dan oleh karena itu Luthans dan Church (2002) menggaris bawahi bahwa pegawai yang termotivasi akan mudah berhasil dalam kerja.

Dimensi ketahanan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,70 (sangat tinggi) menunjukkan bahwa pegawai Bapenda Kota Bengkulu pada umumnya memiliki ketahanan sangat tinggi terkait pekerjaan. Pegawai memiliki kecenderungan yang cepat pulih dari kesulitan atau memiliki kemampuan untuk bangkit kembali, dengan fokus pada tujuan dan kesuksesan. Bapenda Kota Bengkulu juga mencintai pekerjaan, dan ini diyakini menjadi dasar pegawai memiliki ketahanan dalam menghadapi situasi kerja yang sulit.

Pegawai Bapenda Kota Bengkulu yang berkualitas dapat dilihat ketahanan kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan Bapenda Kota Bengkulu, misalnya bagaimana cara mengelola para pegawai supaya mengarah pada hasil kerja yang baik, karena pegawai dapat menjadi pusat persoalan organisasi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan pegawai di Bapenda Kota Bengkulu sangat penting dalam hal

pengumpulan pajak atau pendapatan asli daerah, maka apa yang diharapkan pegawai untuk menunjang keberhasilannya harus diperhatikan pimpinan, misalnya fasilitas kerja, jenjang karir dan imbalan yang diberikan atas prestasi yang dicapai pegawai.

Salah satu cara yang terbukti dapat meningkatkan ketahanan kerja oleh Harms dan Luthans (2012): (1) berlatih kesadaran penuh, mencoba untuk membiasakan menaruh perhatian penuh pada apapun yang dilakukan saat ini. (2) mendedikasikan satu waktu untuk satu tugas spesifik. Faktanya, manusia hanya bisa memproses secara efektif 40 bits dari 11 miliar bits informasi yang masuk ke otak setiap detiknya. Oleh karena itu, menghindari melakukan berbagai tugas dalam satu waktu jika tidak diperlukan, supaya otak dapat memproses informasi yang masuk dengan lebih optimal. Mengerjakan satu hal sampai selesai, baru kemudian kamu beralih ke hal lain. (3) menyeimbangkan aktivitas kerja dengan istirahat singkat. Umumnya, energi dan fokus kerja mampu berfungsi secara maksimal selama 90-120 menit saja, sehingga menjadi penting untuk mundur sejenak selama beberapa saat untuk mengembalikan fokus dan energi tersebut. Pegawai bisa beristirahat singkat, misalnya, dengan melakukan peregangan otot, berjalan-jalan, beribadah, minum, dan hal-hal lain yang menurutmu bisa mengembalikan fokus dan energi kamu (4) mengembangkan ketangkasan mental. Salah satu kualitas dari ketangkasan mental adalah mampu mengamati stres dari sudut pandang yang lebih netral. Ketika menghadapi masalah yang menimbulkan stres, coba untuk berlatih menerapkan langkah-langkah berikut: membuat jeda, mundur sejenak, melakukan refleksi, mengubah sudut pandang, menyusun alternatif respons terhadap masalah, dan akhirnya memilih respons dengan bijak. Hal ini membantumu untuk lebih positif dan efektif dalam merespons masalah-masalah yang di temui. Terakhir (4) menumbuhkan welas asih. Mengembangkan sikap welas asih kepada diri sendiri dan orang lain di tempat kerja mampu meningkatkan rasa bahagia dan menurunkan rasa tertekan yang dialami. Selain mampu meningkatkan ketahanan kerja, welas asih juga terbukti menjadi salah satu hal yang sangat penting, bukan hanya untuk kesuksesan individu dan tim, melainkan organisasi secara keseluruhan.

Individu yang tangguh dapat menerima kenyataan dan memiliki keyakinan yang stabil, yang membuat mereka mampu merespons dan beradaptasi dengan situasi baru. Peneliti telah mendemonstrasikan ketahanan dan menganalisis relevansinya untuk tempat kerja. Misalnya, hubungan yang signifikan antara ketahanan karyawan dan

kepuasan kerja serta kinerja ditemukan dalam fase perubahan dan transformasi yang signifikan (Luthans *et al.*, 2007a).

Kepribadian Proaktif Pegawai

Kepribadian proaktif termasuk dalam penilaian yang tinggi (4,24). Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai Bapenda Kota Bengkulu dapat menerima tanggung jawab atas perilakunya sendiri dan mengambil inisiatif untuk mewujudkan sesuatu dan percaya bahwa memiliki kekuatan untuk membuat pilihan positif yang dapat mengubah hal negatif, seperti memiliki kepribadian proaktif yang tinggi, seperti memiliki daya gerak yang sangat tinggi, pemberdayaan diri, iklim komunikasi dan pertumbuhan profesional yang tinggi.

Kepribadian proaktif pegawai Bapenda Kota Bengkulu mengarah pada dimensi daya penggerak, nilai rata-rata dimensi ini sebesar 4,72 dengan penilaian sangat tinggi. Pegawai Bapenda Kota Bengkulu memiliki daya gerak yang sangat tinggi. Mereka sangat aktif, misalnya dalam tugas memungut pajak ke objek-objek pajak, pegawai melakukan edukasi dan memberikan informasi terkait pajak yang dikenakan kepada wajib pajak. Pegawai Bapenda Kota Bengkulu juga tak sabar untuk memungut pajak lainnya dan memikirkan strategi ke objek pajak lainnya. Ini menjadi indikasi yang baik dari kepribadian proaktif pegawai Bapenda Kota Bengkulu, karena pegawai proaktif tidak akan menyalahkan keadaan, kondisi, atau pengkondisian atas perilaku mereka. Pegawai ini selalu mengerjakan hal yang dapat mereka lakukan. Sifat dari energi mereka adalah positif, memperluas dan memperbesar, yang menyebabkan lingkaran pengaruh mereka meningkat.

Pegawai yang memiliki daya penggerak memiliki kesempatan dan tindakan untuk menunjukkan dirinya kepada orang lain dalam bentuk seperti memperlihatkan inisiatif, bertindak cepat, suka bekerja keras dan gigih ketika mereka ingin mengadakan perubahan yang berarti. Robbins dan Judge (2013) menegaskan bahwa individu proaktif dipandang sebagai pemimpin dan bertindak sebagai agen perubahan. Mereka lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaan dan banyak membantu orang lain dengan tugas-tugasnya, karena mereka senang membangun hubungan dengan orang lain. Ketika ada keadaan yang tidak seperti yang mereka harapkan, mereka akan menyuarakan pendapatnya dan menentang keadaan tersebut. Pendapat ini menjadi keuntungan bagi

Bapenda Kota Bengkulu, mengingat para pegawai mereka memiliki kepribadian proaktif yang sangat tinggi.

Kepribadian proaktif pegawai Bapenda Kota Bengkulu juga mengarah pada dimensi *iklim: komunikasi*, nilai rata-rata dimensi ini sebesar 4,68 (sangat tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi dimana tempat responden bekerja (Bapenda Kota Bengkulu) sangat kondusif, misalnya informasi yang akurat dan tepat waktu disediakan untuk memfasilitasi pekerjaan pegawai Bapenda, informasi ini seperti data tagihan pajak, lokasi wajib pajak dan informasi lainnya terkait pekerjaan pegawai. Kemudian iklim komunikasi lainnya adalah komunikasi di antara semua tingkat organisasi bersifat timbal balik, artinya bawahan juga dapat menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan dan sebaliknya. Melalui komunikasi, pegawai Bapenda dapat menentukan keputusan apa yang akan dilakukan atau kelompok dalam organisasi Bapenda tentang bagaimana menentukan langkah atau hasil yang akan diperoleh ke depan.

Iklim: komunikasi di Bapenda Kota Bengkulu yang sangat kondusif dapat mudah mendapatkan informasi terkait pekerjaan dan komunikasi antar semua tingkatan organisasi, komunikasi ke atasan cukup terbuka. Dengan komunikasi yang baik ini akan memudahkan pegawai Bapenda Kota Bengkulu untuk menerapkan perilaku proaktif di tempat kerja. Jadi, iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong pegawai Bapenda Kota Bengkulu untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Dari sini dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi memiliki pengaruh yang cukup penting bagi motivasi kerja dan masa kerja pegawai dalam organisasi. Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi dan iklim komunikasi yang kuat seringkali menghasilkan praktik-praktik pengelolaan dan pedoman organisasi yang lebih mendukung. Hal ini didukung pula Soemirat, Ardianto dan Suminar (1999) bahwa iklim komunikasi organisasi yang positif tidak hanya menguntungkan organisasi namun juga penting bagi kehidupan manusia-manusia di dalam organisasi tersebut.

Informasi yang cukup merupakan sebuah indikasi bagi pegawai mengenai seberapa baik unsur-unsur dasar Bapenda Kota Bengkulu itu berfungsi bersama-sama untuk menyediakan informasi bagi mereka. Pemahaman mengenai kecukupan informasi

memberikan petunjuk kepada pegawai mengenai aspek-aspek Bapenda Kota Bengkulu yang merupakan salah satu bagian dari iklim komunikasi organisasi.

Penurunan iklim komunikasi di organisasi diakibatkan, misalnya, bila terjadi kurang transparansi pimpinan dalam pengambilan keputusan seperti pemindahan atau rotasi pegawai dari satu departemen ke departemen lainnya tanpa alasan yang jelas, kurang transparannya pimpinan saat menentukan pegawai yang diangkat dalam jabatan tertentu. Ini harus dihindari oleh pimpinan Bapenda Kota Bengkulu untuk menjaga iklim organisasi tetap positif.

Menurut Pace dan Faules (2002) bahwa iklim komunikasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Dari sini dapat dilihat bahwa iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi itu perlu untuk diperhatikan agar dapat menciptakan sebuah organisasi yang efektif.

Tanggapan terhadap dimensi pemberdayaan diri dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 (tinggi), menunjukkan bahwa pegawai Bapenda Kota Bengkulu memiliki banyak cara yang dapat dilakukan untuk memenuhi keinginannya terkait pekerjaan, mereka juga dapat melihat banyak kemungkinan dan peluang untuk mewujudkan ambisi kerjanya. Bentuk cara kreatif pegawai Bapenda Kota Bengkulu terkait pekerjaan seperti pada bidang pendapatan 1 dan 2 yang melakukan inovasi terhadap sistem administrasi sehingga pekerjaan menjadi lebih *ter-update* sehingga ketika petugas datang kelapangan langsung mengetahui informasi wajib pajak tersebut melalui *smartphone* petugas.

Sikap kreatif pada dasarnya dimiliki oleh setiap pegawai, namun tidak semua pegawai mampu mengembangkannya. Diperlukan suatu kesungguhan dan ketekunan supaya dapat mengembangkan sikap kreatif. Pegawai Bapenda yang kreatif dan inovatif terlihat selalu belajar, baik belajar kepada atasan, rekan kerja maupun belajar secara mandiri, terutama melalui media *online* dan video *youtube*. Kreatif dan inovatif menjadi salah satu kunci sukses untuk memenangkan persaingan.

Pegawai Bapenda Kota Bengkulu memiliki ambisi kerja yang sangat tinggi. Keadaan ini dapat dilihat pada loket layanan di Mal Pelayanan Publik, pada saat peresmian sebenarnya sarana dan prasarana belum begitu siap. Namun, karena ambisi kerja loket sudah dibuka dan melayani masyarakat terkait perpajakan daerah, layanan ini seperti melakukan pekerjaan yang cepat untuk membuat inovasi pembayaran pajak

daerah di loket Mal Pelayanan Publik. Pegawai yang memiliki ambisi sudah pasti memiliki semangat yang kuat untuk bisa meraih sebuah tujuan. Saat memiliki ambisi untuk mendapatkan sesuatu, pegawai terus berusaha hingga ambisi tersebut berhasil didapatkan. Pegawai ambisius memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk meraih kesuksesan. Hal ini tentu disebabkan oleh perangai penuh semangat dan pantang menyerah dari pegawai tersebut. Penyebab pegawai memiliki sikap ambisius dapat beragam. Ambisi untuk mencapai sesuatu bisa muncul karena kondisi lingkungan, dorongan sosial dan keluarga, atau mungkin karena mimpi yang pegawai miliki.

Tanggapan responden terendah dari kepribadian proaktif adalah dimensi *pertumbuhan profesional karyawan*, nilai rata-rata dimensi ini sebesar 3,62 dengan penilaian tinggi. Walaupun tanggapan terendah dari dimensi yang lain, pertumbuhan profesional pegawai Bapenda Kota Bengkulu termasuk ke dalam kategori tinggi, pegawai memiliki keinginan untuk tumbuh dan berkembang dalam kualitas pengetahuan, pemahaman dan implementasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, karena organisasi terus bertumbuh dan berkembang dalam konteks perkembangan dan perubahan jaman.

Pegawai yang tidak bertumbuh dan berkembang tidak akan memberikan kontribusi bagi Bapenda Kota Bengkulu dalam pelayanan kepada masyarakat. Namun, perlu dukungan pimpinan untuk mencapai pertumbuhan tersebut. Fungsi kepemimpinan dan program pengembangan diwujudkan dari perhatian pimpinan, baik terhadap kebutuhan moril maupun material dalam diri pegawai. Hal ini diharapkan semangat kerja pegawai akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada pegawai tertentu saja tetapi juga keseluruhan pegawai di Bapenda Kota Bengkulu. Hasil tersebut mengungkapkan, peran kepemimpinan di Bapenda Kota Bengkulu menjadi sangat penting bagi pengembangan pegawai. Olehnya itu peran kepemimpinan dan fungsi pengembangan harus ditingkatkan sesuai kondisi persaingan yang ada

Temuan di lapangan didapatkan bahwa belum seluruhnya responden mendapat dukungan atasan dalam keinginan mereka meningkatkan kinerjanya. Dukungan atasan dianggap menjadi faktor penting dalam mempengaruhi *pertumbuhan profesional karyawan* pegawai. Bentuk dukungan yang diberikan oleh atasan dapat merencanakan preferensi dan prospek karir pegawai. Apabila para pegawai merupakan aset organisasi yang paling penting, maka pegawai yang keahliannya kurang didayagunakan,

disalahgunakan, dan menjadi kecewa serta tidak puas tentu merupakan pemborosan aset organisasi.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kesempatan kerja yang sama pada mulanya terfokus pada rekrutmen dan seleksi. Namun, saat ini kesempatan kerja yang sama bergeser pula ke arah individu-individu yang telah dikaryakan oleh organisasi. Perencanaan karir mendorong para pegawai untuk mengarahkan lebih banyak potensi mereka karena mereka mempunyai tujuan karir yang spesifik. Perencanaan ini juga dapat memperdalam pertumbuhan pribadi pegawai. Rencana dan tujuan karir memotivasi para karyawan untuk bertumbuh dan berkembang.

Keberhasilan karir bermuara pada perjuangan, dan mungkin juga nasib baik. Namun tentu tidak dapat menunggu nasib baik menghampiri agar karir bersinar terang. Pegawai harus dapat memberdayakan dirinya sedemikian rupa untuk kesuksesan karir. Pemberdayaan diri pegawai Bapenda Kota Bengkulu termasuk dalam kategori yang tinggi. Mereka kreatif, memiliki banyak cara untuk menagih wajib pajak. Tentu sikap positif ini tidak datang begitu saja, harus didukung dan pengetahuan dan keterampilan. Artinya pegawai harus mampu mengembangkan diri secara maksimal, yaitu dengan cara mengikuti seminar, *workshop*, pelatihan, atau kelas motivasi yang berkaitan dengan hal tersebut. Pegawai bisa bertemu dan berinteraksi dengan orang-orang baru. Pilihlah kegiatan yang paling sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi pengembangan diri, misalnya melalui video pembelajaran dari *youtube*, *broshing* artikel di internet dan lainnya. Pada akhirnya pengembangan diri akan membantu pegawai untuk terus belajar, membuat diri selalu terlatih, menganalisis situasi dan kondisi sekitarnya, serta mampu mengatasi berbagai permasalahan.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis dan kepribadian proaktif pegawai Bapenda Bengkulu sangat tinggi, sehingga ini berimplikasi pada organisasi untuk meningkatkan modal psikologis pegawai dan kepribadian proaktif pegawai, pada misalnya modal psikologis, pimpinan hendaknya dapat memfasilitasi *pengembangan diri* pegawai agar dapat berdaya guna secara optimal. Dengan adanya pengembangan diri tersebut tentunya juga dapat menjadikan pribadi pegawai menjadi dewasa dan mandiri. Dimensi *optimisme* dapat dilakukan dengan cara mencari rekan

kerja teman yang mampu berpikir positif dalam menghadapi sesuatu, sehingga dapat menjadi orang yang memiliki pikiran positif pula. Pada dimensi *harapan*, pegawai memiliki harapan dan kebutuhan bahkan keinginan kepada pimpinan Bapenda Kota Bengkulu. Oleh karenanya, mendengarkan saran dan masukan bawahan penting dilakukan, apabila saran dan masukan tersebut baik dan sesuai dengan organisasi maka saran tersebut dapat diakomodasi. Dimensi *efikasi*, implikasinya pegawai harus membuat target yang lebih kecil, maka pencapaian tugas yang lebih kecil akan membantu untuk menjadi katalis pencapaian tugas yang lebih besar. *Kedua*, mengamati orang lain. Individu tidak hanya belajar dari pengalaman langsung tetapi juga dengan mengamati orang lain. dan *tiga* melihat ke belakang. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan efikasi adalah dengan melihat pada pencapaian yang pernah diraih sebelumnya.

Implikasi dari kepribadian proaktif supaya dapat meningkatkan dimensi *pertumbuhan profesional karyawan*, pimpinan mendapat dapat mendukung pertumbuhan profesional pegawai dengan cara merencanakan preferensi dan prospek karir pegawai. Apabila para pegawai merupakan aset organisasi yang paling penting, maka *pertumbuhan profesional karyawan* merupakan suatu keharusan. Pada dimensi *iklim komunikasi* dapat meningkatkan transparansi pimpinan dalam pengambilan keputusan seperti pemindahan atau rotasi pegawai dari satu departemen ke departemen lainnya tanpa alasan yang jelas, kurang transparannya pimpinan saat menentukan pegawai yang diangkat dalam jabatan tertentu. Ini harus dihindari oleh pimpinan Bapenda Kota Bengkulu untuk menjaga iklim organisasi tetap positif. Dimensi *daya gerak*, pimpinan dapat menempatkan pegawai penggerak ditiap-tiap kelompok pemungut pajak sehingga dapat menjadi energi dan menyebabkan lingkaran pengaruh mereka meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan terhadap modal psikologis dengan penilaian sangat tinggi. Tanggapan tertinggi dari modal psikologi berada pada dimensi *optimisme* dengan penilaian sangat amat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keinginan dalam meraih kesuksesan di Bapenda Kota Bengkulu. Tanggapan responden terhadap *ketahanan*

dengan nilai rata-rata terendah. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kecenderungan yang cepat pulih dari keterpurukan atau memiliki kemampuan untuk bangkit kembali dari kegagalan dalam kerja

Tanggapan responden terhadap kepribadian proaktif dengan penilaian tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden dapat menerima tanggung jawab atas perilakunya sendiri dan mengambil inisiatif untuk mewujudkan sesuatu dan percaya bahwa memiliki kekuatan untuk membuat pilihan positif yang dapat mengubah hal negatif. Tanggapan responden terendah adalah dimensi *pertumbuhan profesional karyawan*. Nilai rata-rata terendah pada dimensi ini terdapat pada pertanyaan sepuluh, yaitu keinginan pegawai meningkatkan kinerja, didukung oleh atasan”. Hasil ini mengindikasikan bahwa belum seluruhnya responden mendapat dukungan atasan dalam keinginan mereka meningkatkan kinerjanya. Dukungan atasan dianggap menjadi faktor penting dalam mempengaruhi hasil kerja pegawai.

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini terutama kepada pegawai Bapenda Kota Bengkulu meningkatkan kepribadian proaktif dari dimensi *resiliensi*, dimensi ini adalah salah satu *soft skill* yang bisa dipelajari. Meningkatkan dimensi ini salah satunya dengan cara untuk membiasakan menaruh perhatian penuh pada apapun yang dilakukan saat ini. Menghindari melakukan berbagai tugas dalam satu waktu jika tidak diperlukan, agar otak dapat memproses informasi yang masuk dengan lebih optimal. Fokus mengerjakan pekerjaan utama sampai selesai, baru kemudian beralih ke hal lain. Kemudian meningkatkan kepribadian proaktif dari dimensi *pertumbuhan profesional karyawan*, yaitu meningkatkan dukungan atasan untuk meningkatkan kinerja. Apapun poin untuk mencapai tujuan dari ide perlu disampaikan dan gambarkan setiap detailnya dengan cara yang bergairah, antusias dan bersemangat. Dengan ini akan membuat atasan ikut terbawa ke dalam bayangan tentang ide serta memberikan masukan untuk pengembangan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Review*, 22(2), 127-152.
- Ayub, A., Tooba, Humera, Sadaf, Awaiz, D., & Amna. (2018). Effect Of Individual Characteristics On Career Development Through Continuing Management Education. *Journal of Business Management and Economic Research*, 2(4), 39-47.

- Baltaş, A. (2005). *The human profile behind entrepreneurship*. Dipetik November 18, 2020, dari <http://www.baltas-baltas.com>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (2005). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: Freeman and Company.
- Bandura, A., & Locke, E.A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology, 88*(1), 87-99.
- Barreda-Tarrazona, I., Jaramillo-Gutiérrez, Ainhoa, & Pavan, M. (2017). Individual characteristics vs. experience: An experimental study on cooperation in Prisoner's Dilemma. *Frontier in Psychology, 5*(2), 20-31.
- Bateman, T.S., & Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14*(5), 103-118.
- Bryant, F.B., & Cvengros, J.A. (2004). Distinguishing hope and optimism: two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology, 23*(2), 273-302.
- Cameron, K.S., & Spreitzer, G.M. (2012). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford: Oxford University Press.
- Campbell, D.J. (2000). The proactive employee: Managing workplace initiative. *Academy of Management Executive, 4*(1), 103-118.
- Carifio, J., & Rhodes, L. (2002). Construct validities and the empirical relationships between optimism, hope, self-efficacy, and locus of control. *Work, 19*(2), 125-136.
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*(3), 435-462.
- Crant, J.M., & Bateman, T.S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior, 2*(1), 63-75.
- Cunningham, C.J., & Rosa, G.D. (2008). Proactive personality as a complex moderator in the stress process. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(3), 271-282.
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics and career development: a study on vocational school teachers, satisfaction in Indonesia. *American Journal of Research Volume, 2*(8), 78-95.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: a psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*(3), 348-370.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. In B. M. Staw & R. M. Sutton (Eds.). *Research in Organizational Behavior, 2*(3), 133-187.
- Greenglass, E.R., & Fiksenbaum, L. (2009). Proactive coping, positive affect, and well-being: Testing for mediation using path analysis. *European Psychologist, 14*(5), 29-39.
- Hahn, V.C., Frese, M., Binnewies, C., & Schmitt, A. (2012). Happy and proactive? The role of hedonic and eudaimonic well-being in business owners' personal initiative. *Entrepreneurship Theory and Practice, 3*(6), 97-114.
- Harms, P.D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: an example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior, 33*(4), 589-594.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*(4), 307-324.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 13*(1), 45-62.
- Luthans, F., & Church, A.H. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive, 16*(1), 57-75.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, 33*(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007a). Positive psychological capital: measurement and. *Personnel Psychology, 60*(2), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1*(2), 249-271.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007b). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, K.W., & Jensen, S.M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission. *The Journal of Nursing Administration, 35*(6), 304-310.

- Major, D.A., Turner, J.E., & Fletcher, T.D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *The Journal of Applied Psychology, 91*(12), 927-935.
- Masten, A.S. (2001). Ordinary magic: resilience processes in development. *American Psychologist Journal, 56*(3), 227-238.
- Masten, A.S., & Reed, M.J. (2002). *Resilience in development*. In: Snyder CR, Lopez S (eds) *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- McKenny, A.F., Short, J.C., & Payne, G.T. (2013). Using computer-aided text analysis to elevate constructs. *Organizational Research Methods, 16*(1), 152-184.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: a review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior, 35*(2), 120-138.
- Ngo, H.Y., Ji, M.S., & Loi, R. (2014). Linking gender role orientation to subjective career success: the mediating role of psychological capital. *Journal of Career Assessment, 22*(2), 290-303.
- Ozkurt, B., & Alpay, C.B. (2018). Investigation of Proactive Personality Characteristics of the Students of High School of Physical Education and Sports through Various Variables. *Asian Journal of Education and Training, 4*(2), 150-155.
- Parker, S.K., Williams, H.M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology, 91*(1), 636-652.
- Preston, M., Mini, R., & Salim, A. (2019). Parenting style, proactive personality, and career decision self-efficacy among senior high school students. *Humanitas Indonesian Psychological Journal, 16*(2), 116-128.
- Prihatsanti, U. (2017). Literature review: The Role of psychological capital among. *Journal of Educational, Health and Community Psychology, 3*, 68-82.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2012). Optimism predicting employees' creativity: the mediating role of positive affect and the positivity ratio. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 21*(2), 244-270.
- Schwarzer, R. (1999). *Teachers proactive attitude*. *Empirische Padagogik*. Dipetik November 18, 2020, dari <http://www.userpage.fu-berlin.de/health/preprint.html>.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L., & Crant, J.M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*(4), 845-874.
- Seligman, M.E. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M.E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.
- Snyder, C.R., Irving, L.M., & Anderson, J.R. (1991). *Hope and health*. In: Snyder CR, Forsyth DR (eds) *Handbook of social and clinical psychology*. Pergamon: Elmsford.
- Van, V.A., & De, P.I. (2012). *Content and development of newcomer person-organization fit: an agenda for future research*. In Wanberg, C. (Ed), *The Oxford handbook of socialization*. New York: Oxford University Press.
- Van-Scotter, J., Motowidlo, S.J., & Cross, T.C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 526-535.
- Veenstra, R.K. (2019). *Can work ambition explain the relationship between proactive personality and career success?* Master Thesis WOP Tilburg University: Holand.