

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan pikiran, perasaan dan tingkah laku, kesadaran dan ketidaksadaran. (Kreitner 2004) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu kombinasi dari karakteristik fisik dan mental yang mewariskan pemberian identitas seseorang. Sedangkan menurut (Robbins, 2003) kepribadian merupakan keseluruhan total cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain. Jadi, kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku.

2.1.1. Karakteristik Kepribadian

Retnowati & Haryanthi (2010) menjelaskan terdapat tiga karakteristik dari kepribadian, yaitu:

1. Kepribadian individu berkembang seiring dengan kehidupan individu, ditandai dengan pengalaman hidup yang saling berhubungan menjadi suatu kepribadian tertentu
2. Kepribadian individu bersifat unik yang artinya kepribadian antara individu satu dengan kepribadian individu lainnya berbeda.
3. Perkembangan kepribadian sifatnya dinamis.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Perubahan kepribadian seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Kepribadian merupakan karakteristik yang relatif stabil. Perubahan dalam kepribadian tidak bisa terjadi secara spontan tetapi merupakan hasil pengamatan, pengalaman, tekanan dari lingkungan sosial budaya, rentang usia dan faktor-faktor dari individu

1. Kondisi Fisik

Kondisi fisik berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepribadian seseorang. Kondisi fisik menentukan apa yang dapat dilakukan maupun yang tidak dapat dilakukan oleh individu tersebut.

2. Masalah yang Dihadapi Individu

Masalah yang dihadapi seseorang dapat merubah kondisi kepribadiannya sehingga seseorang yang cenderung memiliki tipe kepribadian *extrovert* bisa menjadi *introvert* begitu juga sebaliknya.

2.2. Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif merupakan perilaku inisiatif yang muncul dalam diri seseorang untuk mengubah keadaan di sekitarnya menjadi lebih baik. Menurut Suryani (2020) kepribadian proaktif merupakan sifat seseorang yang cenderung memanfaatkan peluang dan berani mengambil tindakan dalam memutuskan sesuatu serta aktif untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Chipeta & Surujlal (2017) kepribadian proaktif adalah kecenderungan individu yang relatif

stabil terhadap perilaku proaktif, ini mengidentifikasi perbedaan dalam cara individu mengambil tindakan untuk mempengaruhi lingkungan mereka.

2.2.1. Ciri-ciri Kepribadian Proaktif

Seseorang memiliki beberapa ciri-ciri yang menunjukkan bahwa dirinya berkepribadian proaktif. Menurut Rizkiani & Sawitri (2015) ciri-ciri seseorang yang berkepribadian proaktif, yaitu :

1. Kemampuan mengidentifikasi peluang, yaitu kemampuan individu dalam mengenali peluang lebih dulu dari orang lain.
2. Menunjukkan inisiatif, yaitu kecenderungan individu untuk memperbaiki hal yang tidak disukainya dan selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.
3. Mengambil tindakan, yaitu kemampuan individu untuk mewujudkan gagasannya menjadi kenyataan dan membuat perubahan di lingkungannya.
4. Gigih, yaitu kecenderungan individu untuk tetap mempertahankan gagasan dan keyakinannya hingga mencapai perubahan yang berarti meskipun menghadapi berbagai rintangan.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian Proaktif

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian proaktif menurut pendapat Bateman & Crant (1993) di antaranya yaitu:

1. *Neuroticism*, yaitu tidak stabilnya emosi yang bertentangan dengan penyesuaian.
2. *Extraversion*, yaitu sebuah kebutuhan akan stimulus, aktivitas, ketegasan, kuantitas, dan tingkat intensitas interaksi antar individu
3. *Openness atau intellect*, yaitu sebuah faktor yang diwakili oleh fleksibilitas mengenai pemikiran serta toleransi individu, kepekaan, keterbukaan perasaan, pengalaman, maupun ide ide baru
4. *Agreeableness*, yaitu sebuah faktor yang diwakilkan oleh pengenalan interpersonal yang penuh kasih
5. *Conscientiousness*, yaitu sebuah faktor yang dapat mempengaruhi sikap proaktif yang dijelaskan oleh tingkat organisasi, ketekunan, dan motivasi dengan perilaku yang sesuai dengan tujuan

Selain itu, Covey & Sean (2001) menguraikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian proaktif berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kepribadian proaktif antara lain :

1. Kepercayaan, kepercayaan dan keterbukaan dalam sebuah organisasi akan mendorong individu untuk meningkatkan kecepatan komunikasi.

2. Motivasi, yaitu sebuah dorongan untuk melakukan kegiatan belajar yang dipengaruhi oleh hal hal yang bersumber dari diri sendiri maupun hal hal dari luar individu yang bersangkutan
3. Kebiasaan, adalah perilaku yang sudah berulang ulang dilakukan sehingga menjadi sebuah perilaku yang otomatis artinya berlangsung tanpa dipikirkan lagi, tanpa dikomando oleh otak.
4. Sikap, yaitu sebuah pernyataan evaluatif yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap suatu objek, individu, atau peristiwa
Selain dipengaruhi oleh faktor internal, perilaku proaktif dipengaruhi oleh faktor faktor eksternal seperti :
 1. Teman, yaitu sebuah hubungan yang kuat dan bertahan lama antara dua individu
 2. Keluarga, yaitu suatu kesatuan sosial yang terdiri dari suami, isteri, dan anak
 3. Uang, yaitu sebagai bentuk kekayaan yang dimiliki untuk digunakan melunasi hutang dalam jumlah tertentu pada waktu tertentu
 4. Barang, yaitu sebuah produk yang memiliki wujud fisik sehingga dapat dilihat, disentuh, dirasa, dipegang, disimpan.
 5. Tempat ibadah, sebuah tempat yang digunakan oleh umat beragam untuk melaksanakan ajaran agama atau kepercayaan.

2.2.3. Indikator Kepribadian Proaktif

Umumnya karakteristik individu yang berperilaku proaktif yaitu individu yang perilakunya cenderung melakukan tindakan atas inisiatif sendiri tanpa ada paksaan dari siapapun dalam memilih respon yang tepat sehingga dirinyalah yang bertanggung jawab terhadap pilihannya. Menurut Covey & Sean (2001) proaktif sebagai bentuk kemampuan untuk memiliki kebebasan dalam menentukan sebuah respon, kemampuan dalam pengambilan inisiatif, dan kemampuan bertanggung jawab atas pilihannya dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kebebasan dalam memilih respon yang mengandung unsur unsur seperti kesadaran diri, imajinasi, kata hati, dan kehendak bebas
2. Mengambil inisiatif, yang dapat dilihat dari dua hal yaitu kemampuan merencanakan sesuatu dengan segera dan kemampuan antisipatif

2.3. Efikasi Diri

Menurut Bandura (2016) mendefinisikan bahwa efikasi diri atau *self-efficacy* sebagai sesuatu yang muncul kepercayaan dalam diri seseorang bahwa ia dapat menunjukkan kemampuannya dalam melakukan sesuatu yang spesifik agar dapat berhasil melaksanakan tugas tertentu. Luthans (2018) menjelaskan bahwa efikasi diri atau *self-efficacy* merupakan keyakinan dalam kemampuan dirinya untuk menggunakan dan memotivasi sumber daya yang ada dengan mengambil sikap yang diperlukan agar dapat mencapai keberhasilan terhadap bisnis yang dijalankan. Efikasi diri adalah cerminan persepsi ataupun keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sekaligus sebagai komponen motivasi, emosi, sosial yang harus

dapat dilatih dan diatur secara efektif dalam membereskan sesuatu yang diinginkannya (Ismail 2016)

2.3.1. Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (2016) terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi efikasi diri, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap individu untuk bisa meningkatkan atau menurunkan efikasi diri. Pengalaman keberhasilan yang muncul dalam dirinya akan sangat berpengaruh terhadap efikasi dirinya untuk kedepannya. Tetapi keberhasilan individu lain tidak berpengaruh terhadap efikasi dirinya.

2. Pengalaman Orang Lain

Pengalaman orang lain merupakan pengalaman yang sangat berpengaruh untuk mencapai keberhasilan. Modelling merupakan cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu.

3. Persuasi Verbal

Persuasi verbal berfungsi sebagai sarana untuk memperkuat keyakinan atas kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu dengan keyakinan secara verbal bahwa mereka memiliki

kemampuan untuk menguasai tugas-tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

4. Keadaan Fisiologis dan Afektif

Informasi kemampuan individu sebagian besar didapatkan dari somatik yang diteruskan ke ranah fisiologis dan afektif. Indikator somatik individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan, dan stres. Treatment yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja. Stres dapat mengurangi efikasi diri pada diri individu. Apabila tingkat stres individu rendah maka efikasi diri akan tinggi, sebaliknya apabila stres tinggi maka efikasi diri pada individu rendah.

2.3.2. Ciri-ciri Efikasi Diri

Reids (2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang memiliki efikasi diri tinggi adalah jika seseorang tersebut merasa percaya diri bahwa mereka mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas, yakin terhadap kemampuan diri yang mereka miliki. Selain itu, seorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi juga selalu mawas diri artinya mereka mengetahui kelebihanannya seperti apa dan kekurangannya seperti apa. Mereka akan cenderung semangat menyelesaikan tugas yang diberikan. Mereka juga cenderung bangkit untuk mencoba kembali menyelesaikan masalah yang diberikan. Sedangkan efikasi diri yang rendah menurut Lunenburg (2019) adalah

orang atau individu dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Apabila dalam lingkup bisnis, seseorang yang memiliki efikasi rendah tidak mampu meyakini dirinya sendiri ketika perusahaan yang dijalankannya mengalami masalah akan dapat membaik kembali. Hal ini dikarenakan tidak mampunya memotivasi diri serta tingkat stress yang tinggi.

2.3.3. Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura (2016) Efikasi diri dapat diukur dan dilihat melalui tiga indikator yaitu:

1. Level

Keyakinan dalam mengontrol kesulitan tugas untuk dapat menyelesaikannya.

2. Kekuatan

Kemampuan mengelola kuat atau lemahnya individu dalam membangun keberanian dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Keumuman

Keyakinan dalam melaksanakan tugas hanya dalam satu domain atau dari berbagai aktivitas

2.4. Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja yang inovatif dimulai ketika seorang individu mengidentifikasi dan menangani masalah yang dihadapi dengan cara yang baru dan lebih baik (Clark, 2016). Contreras et al. (2017) mengemukakan bahwa perilaku inovatif adalah antusiasme karyawan terhadap generasi dan implementasi ide baru dan proses pengembangan produk serta metode yang digunakan.

Perilaku inovatif juga didefinisikan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, serta cara-cara baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan (Gaynor, 2002). Menurut Tastan & Davoudi (2015), karyawan dengan perilaku kerja yang inovatif mengidentifikasi masalah berbasis pekerjaan dan mengembangkan ide dan solusi baru untuk masalah tertentu. Selain itu, Janssen (2000) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai pembuatan kreasi, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja dengan tujuan untuk memberi manfaat bagi peran kinerja individu dan organisasi tersebut. Inovasi di tempat kerja merupakan proses kompleks dengan melibatkan kesulitan, hambatan, dan frustrasi (Carmeli et. al., 2006).

2.4.1. Aspek Perilaku Kerja Inovatif

Indikator perilaku kerja inovatif menurut Janssen (2000) terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Menciptakan ide

Inovasi dalam sebuah organisasi dimulai dari individu dengan menciptakan ide yang baru dan berguna di segala bidang organisasi. Dalam tahap menciptakan ide, setiap individu mengenali masalah dan menemukan ide. Setiap individu diberi kesempatan untuk memikirkan ide yang dapat memberikan hasil yang positif bagi organisasi serta dapat menyelesaikan masalah yang terjadi.

2. Promosi ide

Setelah individu menghasilkan ide, maka langkah selanjutnya yaitu mencari dukungan untuk membentuk sebuah koalisi yang memberikan kekuatan untuk mempromosikan idenya. Ide dari seorang individu mempunyai kemungkinan ditolak apabila ide tersebut tidak sesuai dengan kondisi lingkungan organisasi, sedangkan ide dari seseorang yang diterima dalam organisasi maka akan lanjut ke dalam tahap berikutnya yaitu realisasi ide.

3. Realisasi ide

Dalam tahap realisasi ide individu, individu memproduksi prototype atau model inovasi yang dapat diterapkan dalam peran kerja dan organisasi secara keseluruhan. Tahap ini merupakan tahap terakhir dalam menciptakan inovasi dari perilaku inovatif dengan mengimplementasikan ide untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam organisasi.

2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Li & Zheng (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif terbagi menjadi 2 level, yaitu:

1. Level Individual

a. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Organisasi membangun komitmen untuk memberikan sumber daya kepada karyawan dan sebaliknya karyawan harus memberikan komitmen kepada organisasi. Komitmen yang diberikan tersebut dilakukan dengan tujuan menghasilkan hasil kerja dari karyawan berdasarkan sumber daya yang mereka dapat dari organisasi.

b. Modal Psikologis

Modal psikologis merupakan kondisi psikologis positif dari seorang individu yang berkembang yang meliputi kepercayaan diri (*self-efficacy*), sikap optimis, harapan, dan sikap tangguh.

2. Level Organisasi

a. Iklim Inovatif Dalam Organisasi

Iklim inovatif dalam organisasi merupakan tingkat dukungan pada kreativitas dan inovasi yang dirasakan oleh karyawan pada lingkungan kerja karyawan. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan serta kemampuan dan

kinerja organisasi melalui sikap, keyakinan, motivasi, dan nilai-nilai keanggotaan dalam organisasi.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan melalui dorongan langsung dan menetapkan tujuan inovasi pada karyawan. Perilaku inovatif karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan kognitif, motivasi intrinsik, dan modal psikologis, tetapi terdapat stimulasi dari lingkungan eksternal seperti kepemimpinan dan motivasi.

c. Modal Sosial

Kreativitas dan perilaku inovasi dihasilkan dari proses interaksi antar karyawan dan mendorong hubungan timbal – balik. Interaksi antar karyawan dapat mempromosikan ide baru dan menghasilkan ide baru yang inovatif melalui berbagi mengenai pengalaman belajar, pengetahuan dan teknologi.

d. Karakteristik Pekerjaan

Pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, karena dari pengalaman kerja karyawan akan mudah untuk menemukan cara dalam bekerja, menghadapi ketakutan pada kegagalan dalam berinovasi dan lebih percaya diri dalam berinovasi, Keterampilan inovasi yang tinggi dalam pada karyawan juga dihasilkan dari pembelajaran dan penyelesaian masalah baru yang muncul secara terus menerus.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
1	<i>Proactive Personality and Innovative Behavior: The Mediating Roles Of Job-Related Affect and Work Engagement</i> (Kong & Li, 2018)	Analisis statistik deskriptif, Analisis inter korelasi, Regresi persamaan struktural	Kepribadian proaktif, pengaruh positif, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
2	<i>Proactive Personality and Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model</i> (Su & Zhang, 2020)	Confirmatory Factor Analysis, Analisis statistik deskriptif, Analisis Korelasi, Analisis Regresi	Kepribadian proaktif, efikasi diri, dan umpan balik berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
3	<i>Proactive Personality and Innovative Work Behavior: the Mediating Effects of Affective States and Creative</i>	Analisis statistik deskriptif, Analisis inter korelasi, Regresi persamaan struktural	Kepribadian proaktif, pengaruh positif, dan efikasi diri berpengaruh positif

	<p><i>Self-Efficacy in Teachers</i></p> <p>(Li et. al., 2016)</p>		<p>terhadap perilaku kerja inovatif</p>
--	---	--	---

2.6. Pengembangan Hipotesis

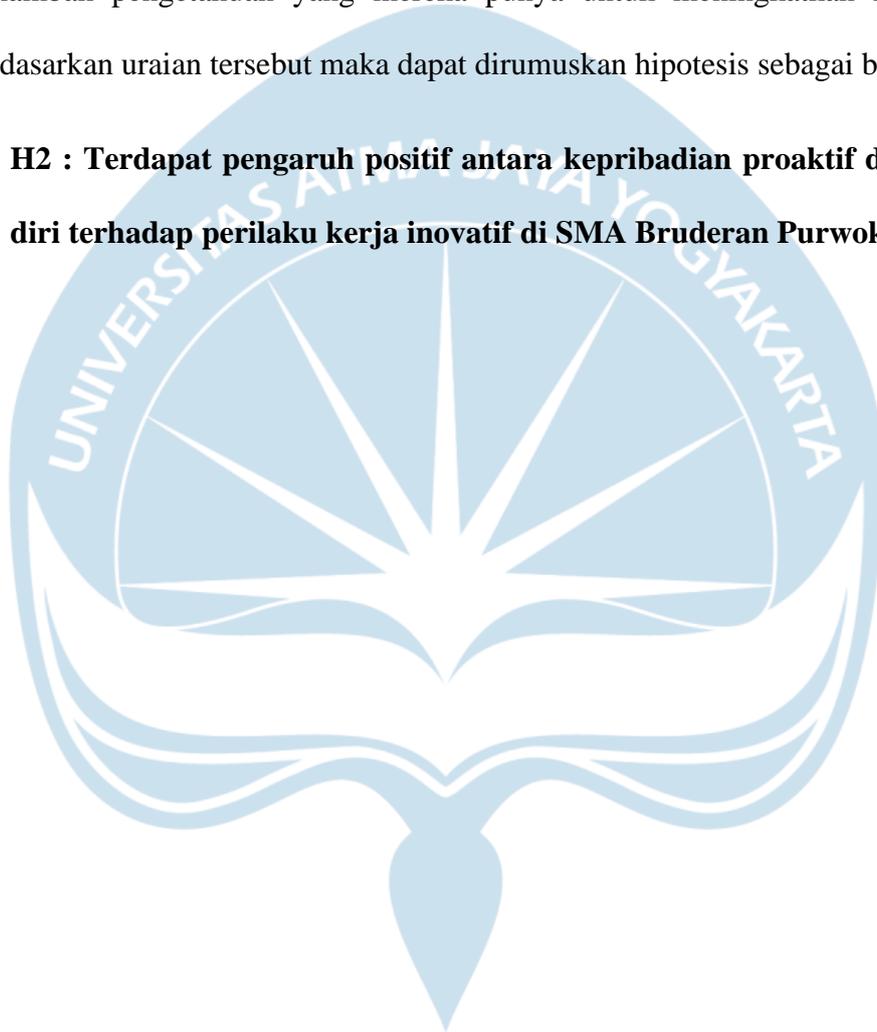
Menurut Afsar & Badir (2017) mengemukakan bahwa kepribadian proaktif dapat mendukung keadaan pribadi di sekitarnya menjadi lebih baik. Kepribadian proaktif adalah kecenderungan individu yang relatif stabil terhadap perilaku proaktif, ini mengidentifikasi perbedaan dalam cara individu mengambil tindakan untuk mempengaruhi lingkungan mereka (Chipeta & Surujlal, 2017). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif antara kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif di SMA Bruderan Purwokerto.

Menurut Li et. al. (2016) kepribadian proaktif adalah individu yang mampu bekerja dengan aktif dalam pekerjaannya dan mudah dalam beradaptasi dengan lingkungannya. Kepribadian proaktif adalah di mana beberapa individu secara aktif berinisiatif untuk memperbaiki keadaannya atau menciptakan inisiatif-inisiatif baru di saat individu lain duduk dengan pasif dalam menghadapi berbagai situasi (Robbins, 2003).

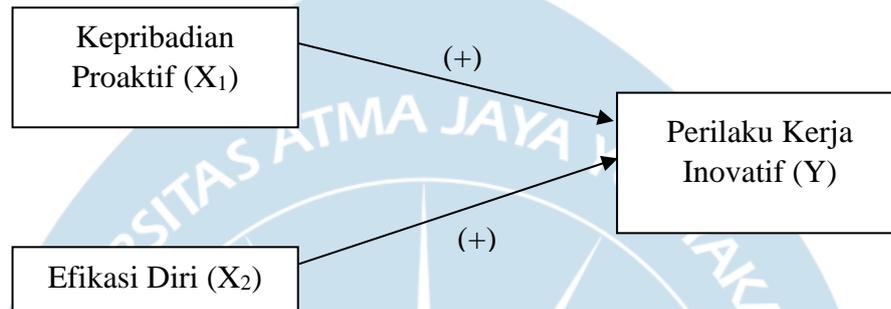
(Li et al. 2016) juga menjelaskan pengaruh positif efikasi diri pada guru di China mampu meningkatkan perilaku kerja yang inovatif. Lingkungan kerja yang baik juga mendukung dan mengarahkan guru, sehingga akan lebih semangat dalam menambah pengetahuan yang mereka punya untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh positif antara kepribadian proaktif dan efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif di SMA Bruderan Purwokerto.



2.7. Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori di atas, maka kerangka penelitian yang mendasari penelitian ini sebagai berikut



Gambar 2.1.

Kerangka Penelitian

(Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2022)