

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang teori-teori berupa kepribadian, *Proactive Personality*, *Core Self-evaluation*, *Followership*, *Positive Implicit Followership*, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian. Teori yang ada dalam bab ini nantinya akan dijadikan acuan untuk melakukan penelitian.

#### **2.1. Kepribadian**

Kepribadian atau *personality* adalah keseluruhan pikiran, perasaan, dan juga tingkah laku, kesadaran, dan juga ketidaksadaran. (Kreitner dalam Amadea, 2022) mendefinisikan kepribadian sebagai gabungan dari ciri-ciri fisik dan mental yang membentuk identitas seseorang. Penelitian lain menjelaskan bahwa kepribadian merupakan ciri khas yang tampak pada diri seseorang berupa tingkah laku, sifat-sifat, maupun sikap. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda dengan orang lain tergantung bentukan-bentukan atau kebiasaan-kebiasaan yang diterima dari lingkungan di sekitar individu tersebut. Dengan kata lain dapat dikatakan kepribadian yang mencakup semua aktualisasi diri (penampilan) yang selalu tampak pada diri seseorang, merupakan bagian khas atau ciri dari seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda, namun dalam beberapa hal mungkin memiliki persamaan (Sari, 2017).

##### **2.1.1. Karakteristik Kepribadian**

(Wulandari dalam Sunarhadi, 2015) menjelaskan terdapat tiga karakteristik dari kepribadian, yakni :

1. Kepribadian individu berkembang seiring dengan kehidupan para individu, dibentuk oleh pengalaman hidup yang terjalin menjadi suatu kepribadian tertentu.
2. Kepribadian individu bersifat unik, artinya kepribadian satu individu dengan individu lain akan berbeda.
3. Perkembangan pada kepribadian sifatnya dinamis.

### **2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian**

Perubahan pada kepribadian seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam factor. Kepribadian sendiri merupakan karakteristik yang terbilang stabil. Perubahan dalam kepribadian tidak bisa terjadi secara langsung tetapi merupakan hasil dari pengalaman, dan lingkungan yang dapat dikelompokkan menjadi dua faktor menurut (Sjarkawi dalam Rosiyana, 2016), yaitu :

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal sendiri adalah factor yang asalnya datang dari dalam diri individu itu sendiri. Faktor internal ini merupakan faktor genetis atau bawaan. Faktor genetis yang dimaksudkan yakni faktor yang berupa bawaan lahir dari individu itu sendiri dan merupakan pengaruh dari keturunan oleh salah satu sifat yang dimiliki salah satu dari kedua orang tuanya.

#### **2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah faktor yang asalnya datang dari luar individu tersebut. Faktor ini merupakan pengaruh yang datang dari lingkungan

individu mulai dari yang terdekat, yaitu keluarga, teman, sampai dengan pengaruh oleh berbagai media seperti TV, atau media cetak seperti koran, majalah, dsb.

### 2.1.3. Model Kepribadian *Big Five*

Dalam Anderson (2013) sebuah penilaian kepribadian mencakup lima dimensi dasar yaitu :

1. *Extraversion*, adalah ciri kepribadian yang ditandai dengan kegembiraan, mudah bergaul, banyak bicara, ketegasan, dan ekspresi emosional yang tinggi.
2. *Agreeableness*, adalah ciri kepribadian yang mencakup atribut seperti kepercayaan, altruisme, kebaikan, kasih sayang, dan perilaku prososial lainnya.
3. *Conscientiousness*, adalah ciri kepribadian yang ditentukan oleh tingkat perhatian yang tinggi, kontrol impuls yang baik, dan perilaku yang diarahkan pada tujuan.
4. *Neuroticism*, adalah ciri kepribadian yang ditandai dengan kesedihan, kemurungan, dan ketidakstabilan emosi.
5. *Openness*, adalah ciri kepribadian yang memiliki wawasan yang tinggi, serta memiliki fleksibilitas pikiran serta pengalaman dan ide-ide baru.

## 2.2. *Proactive Personality*

*Proactive personality* merupakan sikap yang cenderung memanfaatkan peluang, berani mengambil tindakan dalam memutuskan sesuatu serta aktif dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan (Suryani, 2020). Sedangkan menurut Spurk et al., (2013), mendefinisikan *proactive personality* sebagai struktur yang menangkap kecenderungan perilaku untuk mengidentifikasi dan mengubah lingkungan seseorang, *proactive personality* digambarkan sebagai individu yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan keadaan atau bertanggung jawab atas perubahan lingkungan. Perilaku proaktif sebagai individu yang aktif dalam bekerja, terutama dalam beradaptasi dengan lingkungan, sehingga individu dengan tipe proaktif dikatakan lebih mungkin untuk berhasil bekerja di masa depan. Orang proaktif cenderung menangkap peluang, berinisiatif, berani bertindak dan bertekad untuk menciptakan perubahan yang bernilai tambah (Sriwinarsih dalam Wati, 2021).

Individu proaktif selalu mencari peluang, berinisiatif, dan gigih sampai tujuan tercapai. Beberapa individu cenderung memiliki sikap positif, sementara yang lain lebih pasif dan kurang memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi dalam perubahan organisasi (Mustika, 2017). *Proactive personality* sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi di lingkungan yang berubah dengan cepat saat ini. *Proactive personality* positif dapat menghasilkan berbagai hasil yang bermanfaat, termasuk peningkatan kinerja tugas, peningkatan kreativitas, dan kesuksesan profesional (Yang dan Chau, 2016). Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa *proactive personality* adalah kecenderungan untuk bertindak secara proaktif, menciptakan peluang, dan

bertahan dalam mengambil tindakan hingga terjadi perubahan yang signifikan. Orang dengan *proactive personality* yang kuat cenderung membangun dan mempengaruhi lingkungan kerja dan situasi yang menguntungkan mereka, mencari informasi organisasi dan karir ketika menghadapi ketidakpuasan, mengembangkan jaringan hubungan yang lebih luas, berpartisipasi dalam rencana karir yang lebih besar dan lebih tangguh dalam menghadapi kesulitan dan hambatan. *Proactive personality* sendiri masuk kedalam kepribadian *big five*.

### **2.2.1. Ciri-ciri *Proactive Personality***

Seseorang memiliki beberapa ciri yang menandakan dirinya memiliki kepribadian yang proaktif. Menurut Rizkiani et al., (2015) ciri-ciri seseorang yang memiliki *proactive personality*, yaitu :

1. Kemampuannya untuk dapat mengidentifikasi peluang, yaitu kemampuan individu untuk dapat melihat atau mengidentifikasi peluang lebih dulu daripada orang lain.
2. Menunjukkan inisiatif, yaitu kecenderungan individu untuk memperbaiki hal-hal yang tidak mereka sukai dan selalu mencari cara yang lebih baik dalam melakukan sesuatu.
3. Mengambil Tindakan, yaitu kemampuan individu untuk mengubah ide-idenya menjadi kenyataan dan melakukan perubahan-perubahan dalam lingkungannya.

4. Gigih, yaitu kecenderungan individu demi mempertahankan gagasan dan keyakinannya guna mencapai perubahan yang berarti meskipun menghadapi berbagai hambatan.

### 2.2.2. Dimensi Kepribadian *Proactive Personality*

Terdapat berbagai macam dimensi kepribadian yang dapat mempengaruhi *proactive personality* yang masuk kedalam *big five personality* menurut Bateman & Crant dalam Mahardika & Kistyanto (2020) diantaranya yakni :

1. *Neuroticism*, yaitu tidak stabilnya emosi yang bertentangan terhadap penyesuaian.
2. *Extraversion*, yaitu sebuah kebutuhan akan stimulus, aktivitas, ketegasan, jumlah dan intensitas interaksi interpersonal.
3. *Openness atau intellect*, yaitu sebuah faktor yang diwakili oleh fleksibilitas pemikiran dan toleransi individu, kepekaan, keterbukaan terhadap perasaan, pengalaman dan ide-ide baru.
4. *Agreeableness*, yaitu sebuah faktor yang diwakili oleh apresiasi interpersonal yang penuh kasih.
5. *Conscientiousness*, yaitu sebuah faktor yang dapat mempengaruhi sikap proaktif, yang dijelaskan oleh organisasi, ketekunan, dan motivasi dengan perilaku yang berorientasi pada tujuan.

Selain itu, Covey & Sean dalam Nurullita (2022) menjelaskan beberapa factor yang bisa mempengaruhi *proactive personality* yang berasal juga dari factor

internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi *proactive personality* antara lain :

1. Kepercayaan, kepercayaan serta keterbukaan didalam sebuah organisasi atau perusahaan akan mendorong para individu untuk dapat meningkatkan kecepatan komunikasi.
2. Motivasi, yaitu kebutuhan untuk terlibat dalam kegiatan belajar yang dipengaruhi oleh hal-hal yang datang dari dalam maupun dari luar orang yang bersangkutan.
3. Kebiasaan, yaitu perilaku yang sudah diulang berkali-kali sehingga menjadi sebuah perilaku yang otomatis, yaitu terjadi tanpa memikirkannya, tidak diperintahkan oleh otak.
4. Sikap, yaitu pernyataan evaluasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dari suatu objek, orang, atau peristiwa.

Selain dipengaruhi oleh factor internal diatas, *proactive personality* juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal sebagai berikut :

1. Teman, yaitu sebuah hubungan kuat dan bertahan lama antar individu.
2. Keluarga, yaitu suatu kesatuan sosial yang terdiri oleh anak, suami, dan juga istri.
3. Uang, yaitu sebagai bentuk kekayaan sosial yang dimiliki untuk digunakan sebagai alat melunasi hutang dalam jumlah dan pada waktu tertentu.

4. Barang, yaitu sebuah benda yang memiliki wujud fisik sehingga dapat dipegang, dirasakan, dilihat, dan disimpan.
5. Tempat ibadah, sebuah tempat yang digunakan oleh para umat beragama untuk dapat melaksanakan doa maupun ajaran agama atau kepercayaan.

### **2.2.3. Indikator *Proactive Personality***

Pada umumnya karakteristik pada individu yang memiliki *proactive personality* yaitu individu yang perilakunya cenderung melakukan tindakannya atas dasar inisiatif diri sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun dalam memilih respon yang tepat sehingga individu yang bertanggung jawab atas pilihannya. Menurut Covey dalam Farida (2020) proaktif sebagai bentuk kemampuan untuk dapat mempunyai kebebasan dalam menentukan sebuah respon, kemampuan dalam pengambilan inisiatif, dan juga kemampuan dalam bertanggung jawab atas apa yang sudah menjadi pilihannya dengan indicator sebagai berikut :

1. Kebebasan dalam memilih respon yang didalamnya terdapat unsur-unsur seperti : kesadaran diri, imajinasi, kata hati, dan kehendak bebas.
2. Mengambil Inisiatif, yang dapat dilihat dari dua hal yaitu kemampuan dalam merencanakan sesuatu dengan segera serta kemampuan antisipatif.
3. Kemampuan untuk bertanggung jawab yang didalamnya terdapat unsur-unsur seperti : pengendalian situasi, keberanian mengambil resiko.



### 2.3. *Core Self-evaluation*

(Hakim, et al dalam Bahtiar, 2014) menyatakan bahwa *core self-evaluation* (CSE) merupakan suatu evaluasi dasar pada individu terhadap kemampuan dan juga nilai mereka yang merupakan karakteristik dari tatanan yang tinggi pada individu. (Agustiawan, et al., 2020) menyatakan juga bahwa CSE merupakan ciri kepribadian yang mana meliputi 3 ciri yakni evaluasi diri, kemampuan, dan control pada kemampuan mereka sendiri. Sehingga individu yang memiliki CSE yang tinggi otomatis akan memiliki kepercayaan diri dan pemikiran yang positif dari diri mereka masing-masing sedangkan sebaliknya jika individu memiliki CSE yang rendah maka akan kurang memiliki kepercayaan diri. Model ini dibagi menjadi empat sifat kepribadian terpisah namun berhubungan yaitu *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability*. Individu yang memiliki CSE tinggi akan cenderung lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan mereka. Individu dengan CSE tinggi akan cenderung lebih efektif pula dalam mengatasi hambatan pekerjaan yang ada, dengan menggunakan strategi pemecahan masalah yang lebih baik dan efektif (Sutanti & Sandroto, 2021).

Dari review buku Atika & Wardani (2021) mengidentifikasi empat sifat ini yang memenuhi kriteria. Pertama, mereka berpendapat bahwa *self-esteem* merupakan indikasi yang paling mendasar dari CSE sendiri karena ini mewakili nilai keseluruhan yang individu tempatkan pada diri sendiri sebagai pribadi. Kedua, *self-efficacy* yang digeneralisasi perkiraan seseorang untuk dapat mengatasi, berkinerja, serta menjadi sukses dinilai sebagai indikator CSE positif. Ketiga, *locus of control* internal dianggap sebagai bentuk evaluasi inti dikarenakan internal

percaya bahwa mereka bisa mengendalikan factor-faktor yang berbagai macam didalam kehidupan. Terakhir, *emotional stability*, yang mana ini mencerminkan seseorang untuk kecenderungan dalam kepercayaan diri, aman, dan mantap, yang juga dikemukakan sebagai dasar indikasi CSE karena itu adalah sifat yang sangat luas yang berbentuk pandangan seseorang tentang stabilitas emosional seseorang.

### 2.3.1. Dimensi Kepribadian *Core Self-evaluation*

#### 1. *Self esteem*

Istilah *self esteem* dalam bahasa Indonesia disebut penghargaan diri. *Self esteem* mencakup dua aspek, yaitu penerimaan diri dan penghormatan diri. Kedua aspek tersebut memiliki 5 dimensi yaitu akademik, sosial, emosional, kekeluargaan dan fisik. Dimensi akademik mengacu pada persepsi individu tentang kualitas pendidikan individu, aspek sosial mengacu pada persepsi individu tentang hubungan sosial individu, dan dimensi emosional mengacu pada hubungan sosial individu keterlibatan pribadi dalam perasaan pribadi, dimensi keluarga mengacu pada partisipasi individu dalam partisipasi dan inklusi keluarga, dan dimensi fisik mengacu pada persepsi individu terhadap situasi (Rosenberg; Ardillah & Syahriaeni, 2018).

#### 2. *Self efficacy*

*Self efficacy* sendiri merupakan sesuatu yang berhubungan dengan keyakinan diri individu terhadap kemampuannya dan juga kompetensinya untuk dapat menghasilkan kinerja yang telah ditentukan

untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Keyakinan pada *self efficacy* sendiri menentukan bagaimana seseorang tersebut berperilaku, berpikir, motivasi atas diri sendiri (Bandura dalam Widyastuti, 2019).

### 3. *Locus of Control*

*Locus of Control* Ini adalah salah satu konsep kepribadian individu dalam perilaku organisasi. *Locus of control* adalah pendapat individu terhadap kegagalan atau keberhasilan pekerjaan yang dilakukannya (Perwati, 2016). *Locus of control*, baik karena faktor internal maupun eksternal, terkait dengan kejadian, takdir, rejeki, dan tingkat kepercayaan terhadap takdir yang menimpa dirinya. *Locus of control* individu di tempat kerja, memainkan peran penting. *Locus of control* telah ditemukan terkait dengan banyak hasil pekerjaan yang penting, seperti kepuasan kerja dan prestasi kerja (Judge dan Bono dalam Ardillah & Syahriaeni, 2018).

### 4. *Emotional Stability*

*Emotional stability*, menurut Robbins & Judge (2015), adalah sebuah dimensi dimana ini merupakan aspek kepribadian yang mencirikan seseorang baik secara positif, seperti tenang, percaya diri, dan aman, atau negatif, seperti cemas, tertekan, dan tidak aman. Orang dengan *emotional stability* yang tinggi seringkali mampu mengatasi pekerjaan dengan tekanan tinggi dan lebih mampu menangani stres.

## 2.4. *Followership*

*Followership* merupakan konsep yang terkait dengan *leadership* yang mana ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan merupakan pelengkap dari konsep *leadership*, tetapi dalam hal ini *leadership* tidak akan dibahas. Melihat dari Bansal dan Mittal dalam Ningtyas (2022) berpendapat bahwa *followership* adalah peran yang dijalankan oleh individu yang berada pada posisi formal, informal atau tingkatan, seperti pengikut dan pemimpin maupun bawahan dan manager. Sedangkan menurut Uhn-Bien, et al., (2014) *Followership* dapat didefinisikan sebagai "karakteristik, perilaku, dan proses individu-individu yang bertindak dalam hubungannya dengan para pemimpin". Lebih lanjut menurut Ghias, et al., (2022), berpendapat bahwa pengikut bukan hanya sekedar bawahan semata, tetapi mengacu pada individu yang dapat memahami, mempengaruhi, dan berpartisipasi dalam pencapaian pemimpin dan tujuan organisasi. Berdasarkan dari definisi para tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa *followership* adalah sebuah konsep dimana individu yang menjalankan peran dalam posisi formal, informal, maupun tingkatan yang memiliki karakteristik perilaku, dan proses individu yang bertindak dalam hubungannya dengan para pemimpin untuk berpartisipasi dalam pencapaian pemimpin dan tujuan dari organisasi/perusahaan.

### 2.4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Followership*

Menurut (Clouder dalam Della, 2021) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi terbentuknya *followership* seseorang yaitu :

1. *Trait*

Ada beberapa *trait* yang terkait dengan *followership*. *Trait* tersebut diantaranya adalah *intelligence*, *independent thinking*, *self-reliance*, dan *dependability*. *Intelligence* atau kecerdasan, dapat menyebabkan individu bertindak dengan benar walaupun tanpa arahan dari manajemen. *Independent thinking* mendorong individu untuk berpikir lebih kritis dan kreatif tentang masalah. *Self-reliance*, membantu individu untuk mandiri. Sedangkan *dependability* dapat membuat individu dipercaya oleh pemimpin.

2. Hubungan antara pemimpin dan *followers*

Hubungan yang terjalin dengan baik antara pemimpin dan pengikut serta mereka yang menjadi panutan dalam pembelajaran dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

3. Iklim organisasi

Iklim organisasi berarti citra gabungan dari organisasi. Iklim organisasi termasuk dalam hubungan timbal balik antar rekan kerja.

## 2.5. *Implicit Followership Theories*

*Implicit Followership Theories* (IFT) adalah skema individu yang terdiri dari atribut-atribut yang menjadi ciri seorang pengikut (Sy dalam Bashore, 2020). Sedangkan Weick dalam Guo (2018) mengartikan IFT sebagai struktur dan skema kognitif tentang sifat dan perilaku yang menjadi ciri khas pengikut. Para pemimpin dapat lebih memahami, menjelaskan, dan menanggapi perilaku pengikut melalui IFT. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana pemimpin dan karyawan berinteraksi

satu sama lain dalam konteks kepemimpinan organisasi dari sudut pandang "kepemimpinan" dan "karyawan". Sama dengan teori *followership* bahwa IFT menyangkut dengan *Implicit Leadership Theories* (ILT) yang tidak dapat dipisahkan dari IFT sendiri, tetapi dalam penelitian ini hanya akan dibahas tentang IFT.

Dalam konteks pengikut implisit, sifat atau perilaku yang dirasakan secara implisit tidak mewakili realitas objektif yang melekat pada individu: mereka mewakili abstraksi perseptual dan label umum yang digunakan untuk mengklasifikasikan pengikut dan digunakan sebagai dasar untuk memandu pengikut dalam sifat dan perilaku yang harus mereka tunjukkan. Pandangan tradisionalnya adalah bahwa pengikut tunduk dan patuh pada perintah dan pengaturan pemimpin Baker dalam Lu, et al., (2022). Penelitian sebelumnya menentukan bagaimana para pengikut memandang peran pengikut mereka dan menunjukkan bahwa karyawan yang berbeda memandang peran pengikut dengan cara yang berbeda. Beberapa pengikut percaya bahwa sebagai bawahan, mereka harus tetap diam, tidak berpartisipasi dalam pemecahan masalah atau pengambilan keputusan dan mendukung cara pemimpin dalam melakukan sesuatu. Sebagian lainnya percaya bahwa sebagai pengikut, mereka harus berkolaborasi dengan pemimpin untuk memperkuat dan mendukung agenda pemimpin. Bagian dari individu ini melihat pengikut sebagai rekan kerja yang aktif atau sebagai partisipan dengan pemimpin dalam proses kepemimpinan. Oleh karena itu, terdapat perbedaan yang signifikan dalam persepsi peran pengikut oleh para pengikut itu sendiri (Carsten dalam Lu, et al., 2022).

### 2.5.1. Validitas *Implicit Followership Theories*

Menurut (Epitropaki, et al., 2013) IFT memiliki dua jenis validitas yaitu :

#### 1. *Positive Implicit Followership*

*Positive implicit followership* mengacu pada keyakinan positif yang dimiliki individu tentang peran nya sebagai pengikut yang menjadi representasi abstrak dari perilaku dalam pikiran, seperti ketekunan, antusiasme, dan warga organisasi yang baik.

#### 2. *Negative Implicit Followership*

*Negative Implicit Followership* mengacu pada keyakinan negative yang dimiliki individu tentang peran nya sebagai pengikut yang menjadi representasi abstrak dari perilaku dalam pikiran, ketidakmampuan, *incompetence*, dan *insubordination*.

Dalam penelitian ini penulis hanya akan meneliti tentang *Positive Implicit Followership*.

### 2.6. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis ini merupakan kesimpulan sementara dari permasalahan yang diteliti berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Namun, hal ini membutuhkan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui kebenarannya.

Berdasarkan pada penelitian empiris sebelumnya tentang *proactive personality* yang memandang *proactive personality* sebagai sifat individu yang positif dan mengemukakan bahwa individu dengan tingkat *proactive personality*

yang tinggi lebih mungkin untuk berkinerja lebih baik di tempat kerja dan memiliki evaluasi kerja yang positif dan hasil kerja yang baik (Chan, 2006). Sedangkan pada (Carsten dalam Sy, 2010) menentukan bahwa sifat-sifat *proactive personality* pada awalnya mempengaruhi persepsi individu tentang peran pengikut dan kemudian mempengaruhi perilaku individu yang lebih jauh. *Implicit followership* adalah persepsi individu terhadap peran pengikut dan mencakup ILT dan IFT. Telah terbukti juga bahwa karyawan dengan *proactive personality* memiliki *positive implicit followership* dalam proses kepemimpinan dan memiliki keyakinan tentang pencipta kepemimpinan (Torres, 2014). Menggunakan analisis faktor untuk mengklasifikasikan kepemimpinan implisit ke dalam valensi positif dan negatif, dengan menggunakan prinsip rasionalitas. *Positive implicit followership* mencakup sifat-sifat kerja keras, antusiasme, dan warga organisasi yang baik, penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat *proactive personality* yang tinggi secara positif mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan skema kognitif dari *positive implicit followership* (Sy dalam Lu, et al, 2022). Individu dengan tingkat *proactive personality* yang tinggi juga lebih baik dalam membangun jaringan interpersonal dan mereka percaya bahwa hubungan interpersonal yang luas dapat membantu mereka meningkatkan lingkungan dan situasi mereka saat ini Fuller & Marler dalam Lu, et al., (2022), sehingga individu dengan tingkat *proactive personality* yang tinggi lebih cenderung membantu orang lain dan menunjukkan perilaku organisasi yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas maka disimpulkan bahwa :



**H1 : *proactive personality* berpengaruh positif terhadap *positive implicit followership***

*Core self-evaluation* seseorang merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan. Penilaian subjektif individu terhadap lingkungan dan persepsi orang lain terhadap lingkungan yang sama pada gilirannya mempengaruhi evaluasi individu terhadap dirinya sendiri (Sun, et al., 2014). *Core self-evaluation* adalah evaluasi yang paling mendasar dari kemampuan dan nilai pribadi (Hakim, et al dalam Bahtiar, 2018). Evaluasi ini berasal dari empat dimensi sifat kepribadian: *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability*. (Judge, 2009) mengemukakan bahwa *core self evaluation* secara positif mempengaruhi karyawan untuk membentuk skema kognitif *positive implicit followership* karena definisi *core self evaluation* menyatakan bahwa *core self evaluation* merupakan evaluasi dan estimasi yang paling dasar dari kompetensi dan nilai diri individu. Jika individu memiliki tingkat *core self evaluation* yang tinggi, maka ia memiliki pendapat yang lebih tinggi mengenai kompetensi dan nilai dirinya, sehingga ia lebih menghargai arti penting dirinya dalam peran pekerjaannya dan mempersepsikan peran pekerjaannya dengan lebih positif (Carsten et al., 2010). Keberhasilan ini membantu karyawan untuk mengembangkan persepsi peran kerja yang positif selama proses kerja. dan sifat-sifat seperti *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability* memungkinkan mereka untuk berpikir, merasa, dan bertindak dengan cara-cara yang mendorong pembangunan sumber daya dan keterlibatan dalam penetapan tujuan. Singkatnya, individu dengan tingkat CSE positif yang tinggi akan

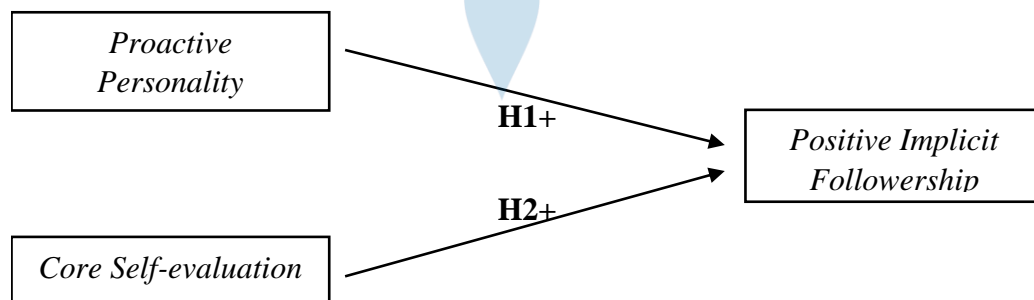
berkomitmen untuk terus mengejar tujuan mereka dan lebih kompetitif di tempat kerja, sehingga mereka lebih mudah mengembangkan persepsi dan skema positif tentang peran mereka sebagai pengikut (Lu, et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas maka disimpulkan bahwa :

**H2 : *core self-evaluation* berpengaruh positif terhadap *positive implicit followership***

## 2.7. Model Penelitian

Berdasarkan dua hipotesis di atas, maka penelitian ini akan berfokus pada pengaruh *proactive personality* dan *core self-evaluation* terhadap *positive implicit followership* pada perusahaan sektor industri alat berat di PT. Indotruck Utama Cabang Palembang maka model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian 1