

## **Moderated Mediation Model Of Job Crafting's Effect On Employees' Productivity In Light Of Proactive Character Traits And Career Calling**

### **Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Panggilan Karir Pada Kinerja: Model Mediasi Yang Dimoderasi Berdasarkan Job Crafting**

Dadang Heri Kusumah<sup>1</sup>, Imam Sucipto<sup>2\*</sup>

Universitas Pelita Bangsa<sup>1,2</sup>

[Dadangherikusumah3@pelitabangsa.ac.id](mailto:Dadangherikusumah3@pelitabangsa.ac.id)<sup>1</sup>, [imamsucipto64@yahoo.com](mailto:imamsucipto64@yahoo.com)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study, grounded in self-determination theory, was to shed light on the critical role of job crafting as an individual's proactive behaviour, demonstrate the supporting role of organisational embeddedness as an external environmental factor, and clarify the internal mechanism of the impact of proactive personality and career calling on job performance from the perspectives of personality traits and intrinsic motivation. To check these predictions, we surveyed 95 workers and utilised hierarchical regression analysis and bootstrap-based route analysis. The findings reveal that both an employee's proactive personality and their sense of professional calling have good benefits on their performance on the work, with job crafting serving as a full mediator along both paths, albeit with quite different mediated outcomes. The extent of this mediation effect was influenced by employees' level of organisational embeddedness. Employees and employers alike can use the information gleaned from this study as a springboard for enhancing their productivity on the workplace. It is imperative for businesses to address "job crafting" behaviours and foster environments that encourage them. Both personality factors and intrinsic drive were examined in this study for their potential roles in determining career outcomes. The notion of self-determination is supported by the model's verification of the importance of intrinsic motivation and self-directed behaviour. The research goes beyond the current career theory by highlighting the critical impact of employees' subjective initiatives, whereas the prior theory primarily focused on the role of the organisation.*

**Keywords:** Job crafting; proactive personality; career calling; job performance; organisational embeddedness.

#### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini, yang didasarkan pada teori penentuan nasib sendiri, adalah untuk menyoroti peran penting dari job crafting sebagai perilaku proaktif individu, menunjukkan peran pendukung dari keterikatan organisasi sebagai faktor lingkungan eksternal, dan mengklarifikasi mekanisme internal dari dampak dari kepribadian proaktif dan panggilan karir pada kinerja pekerjaan dari perspektif sifat kepribadian dan motivasi intrinsik. Untuk memeriksa prediksi ini, kami mensurvei 95 pekerja dan menggunakan analisis regresi hierarkis dan analisis rute berbasis bootstrap. Temuan mengungkapkan bahwa kepribadian proaktif karyawan dan rasa panggilan profesional mereka memiliki manfaat yang baik pada kinerja mereka di tempat kerja, dengan job crafting berfungsi sebagai mediator penuh di kedua jalur tersebut, meskipun dengan hasil mediasi yang sangat berbeda. Luasnya efek mediasi ini dipengaruhi oleh tingkat keterikatan organisasi karyawan. Karyawan dan pemberi kerja sama-sama dapat menggunakan informasi yang diperoleh dari penelitian ini sebagai batu loncatan untuk meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Sangat penting bagi bisnis untuk menangani perilaku "menciptakan pekerjaan" dan menumbuhkan lingkungan yang mendorong mereka. Baik faktor kepribadian dan dorongan intrinsik diperiksa dalam penelitian ini untuk peran potensial mereka dalam menentukan hasil karir. Gagasan penentuan nasib sendiri didukung oleh verifikasi model tentang pentingnya motivasi intrinsik dan perilaku mandiri. Penelitian melampaui teori karir saat ini dengan menyoroti dampak kritis inisiatif subyektif karyawan, sedangkan teori sebelumnya terutama berfokus pada peran organisasi.

**Kata Kunci:** Kerajinan Kerja; Kepribadian Proaktif; Panggilan Karir; Kinerja Pekerjaan; Keterikatan Organisasi.

## 1. Pendahuluan

Kinerja karyawan terkait erat dengan kinerja organisasi secara keseluruhan, dan merupakan dasar penting bagi perusahaan untuk mengembangkan daya saing pasar yang berkelanjutan. Manajer yang berusaha merangsang potensi kerja karyawan telah menyadari bahwa meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada insentif eksternal seperti gaji, tunjangan, dan peluang promosi, tetapi juga pada sifat pribadi dan motivasi kerja karyawan (Mangkunegara, 2005)), serta memberi mereka lebih banyak otonomi kerja ((Nursalam, 2020). Bagaimana membuat karyawan bekerja lebih proaktif untuk pengembangan organisasi jangka panjang adalah masalah utama.

*Job crafting* menekankan proaktif karyawan dalam organisasi dengan secara aktif mencari persepsi, perilaku, dan hasil perubahan diri (Slemp & Vella-Brodrick, 2013). Ini telah menarik banyak perhatian dalam beberapa tahun terakhir, bersama dengan psikologi positif. Beberapa peneliti telah menemukan dampak positif dari ciri-ciri kepribadian pada *job crafting* (Tims et al., 2022), sementara beberapa lainnya tidak menemukan dampak signifikan (Tims & Bakker, 2010); Oleh karena itu, temuan ini tetap tidak meyakinkan. Beberapa penelitian telah berusaha untuk menguji dampak motivasi, dan mengeksplorasi hubungan antara panggilan karir dan kerajinan kerja (Afiouni & Karam, 2019; Wrzesniewski et al., 1997);. Namun, mereka telah mengeksplorasi anteseden kerajinan kerja dari satu aspek kepribadian atau motivasi. Beberapa orang lain memiliki kepribadian terintegrasi dengan motivasi untuk pengembangan teoritis (Peng et al., 2020). Memang, menggabungkan kedua aspek ini untuk mengeksplorasi dampak bersama mereka pada kerajinan kerja mungkin memiliki implikasi teoritis dan praktis yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini mempertimbangkan untuk mengambil prestasi kerja sebagai variabel hasil untuk mengeksplorasi bagaimana kepribadian dan motivasi mempengaruhi kinerja pekerjaan melalui peran mediasi *job crafting*. Penelitian semacam itu dapat berkontribusi pada penelitian yang ada tentang peran mediasi kerajinan pekerjaan dan menanggapi masalah fokus tentang bagaimana meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan yang dikhawatirkan pengusaha dalam praktiknya. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teori penentuan nasib sendiri (SDT) untuk menyelidiki pengaruh ciri-ciri kepribadian karyawan (kepribadian proaktif) dan motivasi kerja intrinsik (*career calling*) terhadap prestasi kerja, dengan efek mediasi *job crafting* dan *organizational embeddedness* sebagai batas kondisi. Dengan ini, ia menambah SDT dengan menyelidiki peran motivasi intrinsik individu dalam mempromosikan perilaku dan kinerja otonom mereka yang tertanam dalam konteks organisasi.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kepribadian proaktif, panggilan karir dan kinerja pekerjaan

Kepribadian proaktif menekankan karakteristik kepribadian yang stabil dan pola perilaku yang digunakan individu untuk menerobos kendala dan pembatasan lingkungan atau situasi apa pun. Karyawan proaktif terus-menerus mencari cara dan metode baru untuk memecahkan masalah, dan dapat secara aktif mengelola dan mempromosikan pola perilaku mereka sendiri (Crant et al., 2016). Lebih penting lagi, kepribadian proaktif memiliki keunggulan yang melekat pada ciri-ciri kepribadian Lima Besar dalam memprediksi kinerja pekerjaan (Seibert et al., 1999). Sebuah meta-analisis oleh Spitzmuller, Sin, Howe dan Fatimah (2015) menemukan bahwa lebih dari setengah varians dalam kepribadian proaktif tidak terkait dengan ciri-ciri kepribadian Lima Besar; Setelah mengendalikan sifat-sifat ini, kepribadian proaktif ditemukan memiliki efek penjelasan yang unik pada kinerja pekerjaan. Hough dan Schneider (1996) berpendapat bahwa sifat kepribadian majemuk yang disesuaikan lebih cocok

daripada ciri-ciri kepribadian dasar untuk memprediksi hasil. Dengan demikian, penelitian ini memilih kepribadian proaktif sebagai variabel representatif karakteristik kepribadian karyawan dalam hal inisiatif. Individu dengan kepribadian proaktif yang kuat cenderung mengidentifikasi dan menangkap peluang yang menguntungkan dan mengambil tindakan positif untuk mengeksplorasi dan memahami lingkungan. Mereka tidak hanya dapat memecahkan kesulitan yang mereka hadapi tetapi bahkan dapat mengubah lingkungan terdekat mereka (Nastiti et al., 2023). Perilaku ini memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa kepribadian proaktif adalah variabel yang stabil dan penting untuk memprediksi kinerja pekerjaan (He et al., 2023; Wu et al., 2019; S. Zhang et al., 2020).

Selain kepribadian, motivasi adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu. Peningkatan prestasi kerja menuntut individu untuk memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk bekerja, terlepas dari karakteristik kepribadian proaktif. Panggilan karir adalah perwujudan dari pengakuan kuat individu terhadap nilai profesional. Calling menekankan bahwa pekerjaan adalah bagian tak terpisahkan dari kehidupan, dan menggunakan pekerjaan untuk menemukan makna dalam hidup dapat menjadi motivasi intrinsik untuk mencapai kesuksesan karir (Thompson, 2005). Teori evaluasi kognitif, sub-teori SDT, mengusulkan bahwa motivasi intrinsik dihasilkan oleh minat dalam aktivitas itu sendiri. Ini mengacu pada regulasi intrinsik spontan, karena individu telah sepenuhnya mengidentifikasi dengan aktivitas itu sendiri (Crant, 1996). Motivasi intrinsik biasanya membawa hasil positif (Rheinberg, 2020). Sub-teori lain, teori integrasi organisme, menyatakan bahwa motivasi intrinsik, sebagai semacam motivasi otonom, dapat membawa kondisi mental yang sehat dan kinerja yang sangat baik (Ng, 2018). Sebagai motivasi intrinsik individu untuk bekerja, panggilan karir sering bermanifestasi sebagai kekuatan insentif dalam individu profesional. Motivasi intrinsik spontan dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih bermakna. Panggilan karir memiliki dampak positif pada hasil karir karyawan, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Vashisht & Vashisht, 2022). Selain itu, dapat secara positif memprediksi kinerja pekerjaan (Yiyang, 2021), meskipun penelitian tentang ini relatif terbatas dan membutuhkan bukti lebih lanjut. Berdasarkan pembahasan di atas, kami mengajukan hipotesis berikut:

H1: (H1a) Kepribadian proaktif dan (H1b) panggilan karir memiliki dampak positif pada kinerja pekerjaan.

### **Job Crafting sebagai mediator**

Konsep job crafting berasal dari refleksi pada desain pekerjaan. Menurut F. Zhang & Parker, (2019), job crafting merupakan inisiatif dan otonomi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam proses berpartisipasi dalam desain dan tugas kerja, sebagai cerminan dari konsep dan langkah desain kerja sebelumnya. Karyawan dapat melakukan kerajinan tugas, kerajinan hubungan dan perilaku kerajinan kognitif di tempat kerja. Dari perspektif menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya, (Tims et al., 2012) menyarankan bahwa karyawan memiliki kebutuhan untuk secara proaktif melakukan lebih banyak tanggung jawab dan tugas kerja (meningkatkan sumber daya kerja terstruktur), meningkatkan kualitas interaksi interpersonal dalam pekerjaan (meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial), terus-menerus mencari sumber daya untuk mendukung diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menantang (meningkatkan tuntutan kerja yang menantang), dan mengurangi faktor-faktor yang menghambat perkembangan mereka sendiri (mengurangi tuntutan kerja yang menghambat). Penelitian ini mengikuti pemahaman tentang job crafting dan mengeksplorasi peran mediasi perilaku job crafting dari perspektif sumber daya pekerjaan dan menuntut keseimbangan.

Studi sebelumnya, termasuk meta-analisis Tims dkk., (2013), telah menunjukkan bahwa kepribadian proaktif karyawan berhubungan positif dengan job crafting Slemp & Vella-Brodrick, (2013). Sebaliknya, beberapa penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari kepribadian proaktif pada kerajinan pekerjaan (Wang et al., 2017). Namun, hubungan antara faktor-faktor ini masih belum jelas. Teori orientasi kausalitas, sub-teori SDT, menyatakan bahwa perbedaan kepribadian ada dalam seberapa banyak aktivitas yang ditentukan sendiri ketika dirasakan oleh individu. Individu dengan ciri-ciri kepribadian orientasi otonom cenderung menganggap kegiatan dapat dikendalikan dan otonom; dengan demikian, mereka lebih bersedia untuk mengadopsi perilaku proaktif (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017). Karakteristik inti dari kepribadian proaktif adalah proaktif, yang sangat mirip dengan orientasi otonomi, terutama karena (Deci et al., 2017) menunjukkan bahwa orientasi otonomi menekankan proaktif dan minat. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat kepribadian proaktif yang lebih tinggi lebih aktif dalam mengeksplorasi dan berinvestasi dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mengoordinasikan sumber daya dan tuntutan kerja secara lebih aktif untuk mencapai keseimbangan antara keduanya dan mempromosikan perilaku kerajinan kerja.

Panggilan karir adalah panggilan dari panggilan yang ditemukan individu di dalam hati mereka, mendesak mereka untuk mengambil tindakan aktif dan bekerja lebih bermakna. (Duffy dan Sedlacek, 2007) menyatakan bahwa career calling merupakan motivasi kerja intrinsik. Job crafting adalah sejenis perilaku proaktif dan otonom (Tims et al., 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Menurut SDT, motivasi intrinsik dapat mempromosikan perilaku otonom, membuat kita menyimpulkan bahwa panggilan karir dapat mendorong individu untuk terus menyusun pekerjaan mereka. Beberapa sarjana telah secara empiris mengeksplorasi hubungan antara keduanya dan menemukan bahwa panggilan karir dapat secara positif memprediksi kerajinan pekerjaan (Chang et al., 2020, 2021). Beberapa orang lain telah mengusulkan bahwa kerajinan pekerjaan dapat memprediksi panggilan karir, dan ada korelasi positif yang signifikan di antara mereka (Esteves & Lopes, 2017; Riasnugrahani, Riantoputra, Takwin, & Panggabean, 2019). Secara tradisional, panggilan dianggap spontan dan tidak kompeten (Hardy, 1990). Dengan demikian, penelitian ini mengusulkan bahwa korelasi antara keduanya harus tercermin dalam efek prediktif dari panggilan karir pada kerajinan pekerjaan dan, karenanya, hipotesis berikut:

H2: (H2a) Kepribadian proaktif dan (H2b) panggilan karir memiliki dampak positif pada kerajinan kerja.

Job crafting adalah metode penting untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa peran penting dari job crafting bagi pengusaha adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi (Tims et al., 2012). Dikombinasikan dengan hipotesis sebelumnya bahwa kepribadian proaktif dan panggilan karir mungkin memiliki dampak signifikan pada kerajinan pekerjaan dan kinerja, kami ingin tahu apakah kerajinan pekerjaan dapat menjadi variabel mediasi. Pertama, job crafting dapat memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja pekerjaan. Karyawan dengan kepribadian proaktif dapat mengevaluasi kembali konten dan tugas kerja melalui kerajinan pekerjaan. Dengan cara ini, mereka memaksimalkan inisiatif pribadi mereka untuk mengubah gaya kerja mereka untuk menyelesaikan tugas kerja mereka dengan lebih baik (Bakker et al., 2012).

Para peneliti telah membuktikan secara empiris bahwa kepribadian proaktif dapat secara berurutan mempengaruhi kerajinan kerja, dan kemudian keterlibatan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam peran karyawan (Bakker et al., 2012). Oleh karena itu, dikombinasikan dengan H1a dan H2a, penelitian ini berpendapat bahwa perilaku kerajinan kerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh kepribadian proaktif mereka, dan kemudian secara positif mempengaruhi kinerja pekerjaan. Kedua, job crafting juga dapat memediasi jalur dari panggilan karir ke kinerja pekerjaan. Perilaku motivasi intrinsik yang khas, sebagaimana

didefinisikan dalam SDT (Duffy & Sedlacek, 2007), job crafting dipandang sebagai modifikasi pekerjaan secara otonom oleh karyawan (Wrzesniewski & Dutton, 2001) untuk memenuhi kebutuhan psikologis otonomi, kompetensi, dan hubungan di tempat kerja. Karyawan dapat meningkatkan rasa kontrol mereka terhadap lingkungan kerja eksternal melalui job crafting, sehingga meningkatkan kinerja pekerjaan (Lee & Lee, 2018). Li dan Yang (2018) membuktikan secara empiris bahwa empat sub-dimensi job crafting dapat memediasi dampak panggilan karir pada keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja biasanya sangat berkorelasi dengan prestasi kerja (Christian, Garza, & Slaughter, 2011). Oleh karena itu, dikombinasikan dengan H1b dan H2b, kami menyimpulkan bahwa panggilan karir mempengaruhi kerajinan pekerjaan, dan kemudian kinerja pekerjaan. Singkatnya, kerajinan pekerjaan bertindak sebagai jembatan dalam proses kepribadian proaktif dan panggilan karir yang mempengaruhi kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, kami mengusulkan hipotesis berikut:

H3: Job crafting memainkan peran mediasi dalam (H3a) bagaimana kepribadian proaktif mempengaruhi kinerja pekerjaan, dan (H3b) bagaimana panggilan karir mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Sebagai variabel yang mencerminkan kepribadian dan motivasi karyawan, kepribadian proaktif dan panggilan karir mungkin memiliki pola pengaruh yang berbeda terhadap perilaku karyawan. Kepribadian proaktif didefinisikan sebagai sifat kepribadian yang stabil terhadap perilaku proaktif (Bateman & Crant, 1993; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999; Teng & Chen, 2019), dan karenanya diharapkan memiliki efek proksimal pada perilaku proaktif karyawan. Panggilan karir, sebagai motivasi intrinsik, adalah konsep dinamis yang menggambarkan proses membimbing perilaku (Gerrig & Zimbardo, 2010). Ini menekankan rasa makna hidup dari pekerjaan, yang kemudian akan mempengaruhi perilaku. Jadi, ini menjelaskan dampak dari aspek kognitif terlebih dahulu. Untuk hasil yang sama, kedua konsep ini dapat menghasilkan mekanisme pengaruh yang berbeda, dan dengan demikian, signifikansi yang mempengaruhi mungkin berbeda. Oleh karena itu, kami menyimpulkan bahwa efek dari kepribadian proaktif dan panggilan karir pada kinerja pekerjaan berbeda sesuai dengan kerajinan pekerjaan.

H4: Efek mediasi dari kerajinan pekerjaan berbeda dalam dua jalur kepribadian proaktif yang mempengaruhi kinerja pekerjaan dan panggilan karir yang mempengaruhi kinerja pekerjaan.

#### **Keterikatan organisasi sebagai moderator**

Keterikatan organisasi mengacu pada tingkat kesesuaian dan hubungan antara karyawan dan konten kerja mereka dan lingkungan organisasi, serta pengorbanan keberangkatan mereka dari organisasi (Ng & Feldman, 2007). Ini mewakili keadaan individu dalam lingkungan organisasi. Menurut SDT, faktor lingkungan memainkan peran penting dalam pembentukan perilaku otonom individu (Deci et al., 2017; Gagne & Deci, 2005). Job crafting adalah perilaku otonom, dan efek positifnya tertanam secara kontekstual dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan organisasi (Tims & Bakker, 2010). Dalam studi empiris sebelumnya, para sarjana menemukan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor kontekstual penting yang mempengaruhi kerajinan pekerjaan (Park, Lim, Kim, & Kang, 2020). Keterikatan organisasi mencerminkan interaksi antara individu dan lingkungannya.

Pertama, individu dengan tingkat keterikatan organisasi yang tinggi lebih dekat dan terhubung dengan organisasi, dengan potensi biaya yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi. Niat turnover mereka lebih rendah dari yang lain, dan mereka lebih memperhatikan pekerjaan mereka saat ini. Dengan demikian, keterikatan organisasi yang tinggi akan memperbesar efek kepribadian proaktif dan panggilan karir pada kerajinan pekerjaan dan kemudian kinerja pekerjaan, karena karyawan akan memusatkan energi mereka pada bagaimana meningkatkan perilaku dan kinerja mereka dalam organisasi saat ini. Kedua, individu dengan tingkat keterikatan organisasi yang rendah pergi dengan mudah, karena mereka melihat lebih banyak peluang luar di pasar kerja. Oleh karena itu, keterikatan

organisasi yang rendah melemahkan efek kepribadian proaktif dan panggilan karir pada kerajinan pekerjaan dan kemudian kinerja pekerjaan, karena karyawan dapat mencari pengembangan karir di luar daripada hanya berfokus pada pekerjaan mereka saat ini. Artinya, dengan tingkat keterikatan organisasi yang tinggi atau rendah, efek kepribadian proaktif (dan panggilan karir) pada kerajinan pekerjaan dan kemudian kinerja pekerjaan akan berbeda. Oleh karena itu, kami mengusulkan hipotesis berikut:

H5: Keterikatan organisasi memoderasi efek mediasi dari kerajinan pekerjaan pada pengaruh kepribadian proaktif (H5a) dan (H5b) karir yang menyerukan kinerja pekerjaan. Ketika tingkat keterikatan organisasi karyawan tinggi, efek tidak langsung dari kepribadian proaktif atau karir yang memanggil kinerja pekerjaan melalui kerajinan kerja lebih tinggi.

Berdasarkan pembahasan dan hipotesis di atas, kami mengusulkan model penelitian yang diilustrasikan pada Gambar 1.

### 3. Metode Penelitian

Data dikumpulkan melalui survei kuesioner, dan sampel diperoleh dari perusahaan di Kabupaten Bekasi. Responden adalah karyawan penuh waktu di berbagai perusahaan, termasuk milik negara, swasta, dan asing atau usaha patungan. Pada awal kuesioner survei, dengan jelas dinyatakan bahwa penyelidikan hanya digunakan untuk penelitian akademis dan data diperoleh secara anonim. Sebanyak 95 kuesioner didistribusikan.

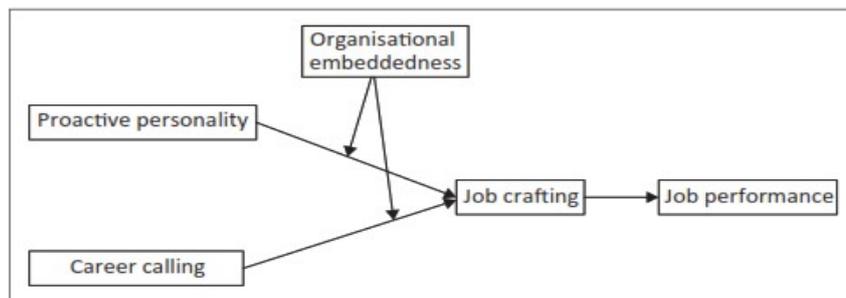
Instrumen pengukuran dengan skala Likert 5 poin digunakan untuk evaluasi. Job crafting diukur menggunakan skala empat dimensi 21 item yang dikembangkan oleh Tims et al. (2012). Item representatif adalah sebagai berikut: 'Saya mencoba mengembangkan kemampuan saya', 'Saya mencoba memastikan bahwa pekerjaan saya secara emosional kurang intens', 'Saya mencari inspirasi dari atasan saya', dan 'Jika ada perkembangan baru, saya adalah salah satu yang pertama mempelajarinya dan mencobanya'. Dalam penelitian ini, koefisien reliabilitas konsistensi internal skala adalah 0,82.

Kepribadian proaktif diukur menggunakan skala satu dimensi 10 item yang dikembangkan oleh Seibert et al. (1999). Item representatif adalah sebagai berikut: 'Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya' dan 'Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu'. Dalam penelitian ini, koefisien konsistensi internal skala adalah 0,81.

Panggilan karir diukur menggunakan kuesioner 12 item yang dikembangkan oleh Dobrow dan Tosti-Kharas (2011). Barang asli memiliki keterbatasan pekerjaan yang kuat (seni, bisnis, dan manajemen); Agar sesuai dengan penelitian ini, istilah 'karir saat ini' digunakan dalam penelitian ini untuk menggantikan pekerjaan terbatas spesifik dari kuesioner asli. Item perwakilan termasuk 'Saya akan mengorbankan segalanya untuk karir saya saat ini' dan 'Keberadaan saya akan jauh kurang berarti tanpa keterlibatan saya dalam karir saya saat ini'. Dalam penelitian ini, koefisien konsistensi internal skala adalah 0,90.

Keterikatan organisasi diukur dengan skala tiga dimensi 20 item yang dikembangkan oleh Lee, Mitchell, Sablinsi, Burton dan Holtom (2004). Item perwakilan adalah sebagai berikut: 'Saya merasa seperti saya cocok untuk organisasi ini' dan 'Saya memiliki banyak kebebasan dalam pekerjaan ini untuk memutuskan bagaimana mengejar tujuan saya di organisasi ini'. Dalam penelitian ini, koefisien konsistensi internal skala adalah 0,83.

Kinerja pekerjaan diukur menggunakan skala satu dimensi tiga item yang dikembangkan oleh Motowidlo dan Van Scotter (1994), seperti: 'Dibandingkan dengan orang lain dengan peringkat yang sama, kinerja pekerjaan saya sangat rendah (1) / rendah (2) / sedang (3) / tinggi (4) / sangat tinggi (5)', dan 'Kinerja pekerjaan saya gagal memenuhi (1) / kurang memenuhi (2) / cukup memenuhi (3) / benar-benar memenuhi (4) / melebihi (5) standar kinerja pekerjaan'. Koefisien konsistensi internal skala adalah 0,86 untuk penelitian ini.



**Gambar 1. Model Penelitian**

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Bias metode umum dan uji validitas

Untuk menguji apakah bias metode umum ada dalam penelitian ini, uji faktor tunggal Harman digunakan. Analisis faktor eksplorasi terhadap lima item variabel yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS18.0 menunjukkan bahwa diperoleh total 17 faktor dengan nilai eigen lebih besar dari 1. Faktor terbesar menjelaskan 19,67% variasi, dan semua faktor menjelaskan 67,16%. Tidak ada faktor umum yang menjelaskan sebagian besar variasi. Dengan demikian, masalah bias metode umum tidak ada dalam penelitian ini. Untuk menguji validitas diskriminan antar variabel, analisis faktor konfirmasi dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik untuk membandingkan indeks kesesuaian model lima faktor dengan model gabungan lainnya (Anderson & Gerbing, 1988). Hasil penelitian menunjukkan bahwa model faktor tunggal dipasang dengan buruk ( $\chi^2/df = 4,67$ , RMSEA [kesalahan perkiraan root-mean-square] = 0,11, CFI [indeks kesesuaian komparatif] = 0,56, TLI [indeks Tucker Lewis] = 0,52, SRMR [residual kuadrat rata-rata akar standar] = 0,11, sedangkan model lima faktor paling cocok ( $\chi^2/df = 1,91$ , RMSEA = 0,06, CFI = 0,90, TLI = 0,88, SRMR = 0,06). Dengan demikian, kelima variabel berbeda, menunjukkan validitas diskriminan yang baik, dan sebagian membuktikan tidak ada masalah bias metode umum.

##### Statistik deskriptif dan analisis korelasional

Tabel 1 menyajikan rata-rata, standar deviasi dan koefisien korelasi. Kepribadian proaktif berkorelasi positif dengan job crafting ( $r = 0,62$ ,  $p < 0,001$ ), keterikatan organisasi ( $r = 0,34$ ,  $p < 0,001$ ), dan prestasi kerja ( $r = 0,25$ ,  $p < 0,001$ ). Career calling berkorelasi positif dengan job crafting ( $r = 0,48$ ,  $p < 0,001$ ), organizational embeddedness ( $r = 0,50$ ,  $p < 0,001$ ) dan job performance ( $r = 0,22$ ,  $p < 0,001$ ). Job crafting berkorelasi positif dengan keterikatan organisasi ( $r = 0,40$ ,  $p < 0,001$ ) dan prestasi kerja ( $r = 0,31$ ,  $p < 0,001$ ). Keterikatan organisasi berkorelasi positif dengan prestasi kerja ( $r = 0,30$ ,  $p < 0,001$ ). Hasil ini konsisten dengan harapan teoritis kami.

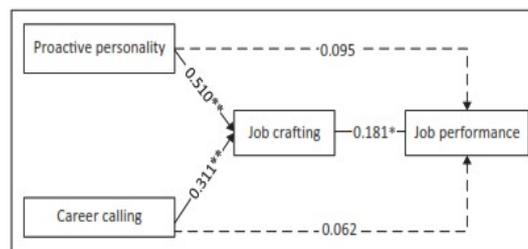
##### Pengujian hipotesis

Peran mediasi kerajinan kerja dalam dampak kepribadian proaktif dan panggilan karir pada kinerja pekerjaan Regresi hierarkis digunakan untuk menguji efek langsung dari variabel dan efek mediasi dari job crafting. Hasilnya disajikan pada Tabel 2. Setelah mengendalikan lima variabel demografi yaitu jenis kelamin, perkawinan, usia, jenis usaha, dan tingkat pendidikan (M1), efek utama di antara variabel-variabel tersebut diuji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap prestasi kerja (M2:  $\beta = 0,24$ ,  $p < 0,001$ ). Career calling juga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (M3:  $\beta = 0,18$ ,  $p < 0,01$ ). Dengan demikian, H1 didukung.

Selanjutnya, kami memeriksa peran mediasi dari kerajinan pekerjaan. Hasilnya adalah sebagai berikut: (1) Kepribadian proaktif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap job

crafting (M6:  $\beta = 0,62$ ,  $p < 0,001$ ). Berdasarkan model pengaruh utama kepribadian proaktif yang mempengaruhi prestasi kerja (M2), setelah menambahkan job crafting sebagai variabel independen, koefisien regresi kepribadian proaktif tidak lagi signifikan (M4:  $\beta = 0,12$ ,  $p > 0,05$ ), sedangkan job crafting memiliki pengaruh positif yang signifikan (M4:  $\beta = 0,19$ ,  $p < 0,01$ ).  $\Delta R^2$  adalah 0,022 dan signifikan, menunjukkan bahwa job crafting adalah mediator penuh kepribadian proaktif yang mempengaruhi kinerja pekerjaan. Dengan demikian, H2a dan H3a didukung. (2) Panggilan karir memiliki dampak positif yang signifikan pada kerajinan pekerjaan. Ketika job crafting ditambahkan ke model efek utama career calling yang mempengaruhi job performance (M3), koefisien regresi career calling tidak lagi signifikan (M5:  $\beta = 0,06$ ,  $p > 0,05$ ), sedangkan koefisien job crafting signifikan positif (M5:  $\beta = 0,24$ ,  $p < 0,001$ ).  $\Delta R^2$  adalah 0,042 dan signifikan, menunjukkan bahwa M5 secara signifikan lebih baik daripada M3, dan panggilan karir juga memainkan peran mediasi penuh. Dengan demikian, H2b dan H3b didukung.

Selanjutnya, untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan antara dua jalur mediasi, perangkat lunak digunakan untuk analisis jalur. Model komprehensif, dengan variabel, job crafting sebagai mediator, dan job performance sebagai variabel dependen dibangun. Lima demografis dengan pengembalian (metode bootstrapping), interval kepercayaan bias-dikoreksi (CI) dari masing-masing koefisien diperkirakan, dan hasilnya ditunjukkan pada Gambar 2. Ketika kepribadian proaktif dan panggilan karir dipertimbangkan, efek langsungnya tidak signifikan (masing-masing 0,095, NS dan 0,062, NS). Efek tidak langsung standar dari dua jalur adalah 0,092 dan 0,056, dengan 95% CI masing-masing (0,012, 0,175) dan (0,008, 0,119), menunjukkan bahwa job crafting memainkan peran mediasi penuh dalam dua jalur, karena CI mengecualikan 0. Dengan demikian, H3a dan H3b dikonfirmasi lagi. Perbedaan efek mediasi dari dua jalur signifikan pada tingkat 0,05 (perbedaan efek tidak langsung yang tidak standar: 0,067, 95% CI: 0,011, 0,147), menunjukkan bahwa efek tidak langsung dari kepribadian proaktif pada kinerja pekerjaan melalui kerajinan pekerjaan secara signifikan lebih tinggi daripada jalur panggilan karir. Dengan demikian, H4 adalah dukungan.



\*,  $p < 0,05$ ; \*\*,  $p < 0,01$ .

FIGURE 2: Comprehensive model of mediating effects.

Gambar 2.

### Memoderasi peran keterikatan organisasi pada efek mediasi

Untuk mengeksplorasi efek moderat dari keterikatan organisasi, penelitian ini mengadopsi langkah-langkah berdasarkan metode bootstrapping yang diusulkan oleh Edwards dan Lambert (2007) untuk menguji apakah ada perbedaan signifikan dalam jalur mediasi di bawah berbagai tingkat keterikatan organisasi. Untuk menguji efek mediasi moderat pada tahap pertama jalur kepribadian proaktif, dua persamaan ditetapkan berdasarkan hipotesis penelitian, di mana PP adalah kepribadian proaktif, OE adalah keterikatan organisasi, JC adalah job crafting, dan JP adalah job performance. Keempat variabel ini berpusat pada rata-rata sebelumnya. Dengan menggunakan SPSS untuk analisis regresi, hasil estimasi masing-masing parameter Persamaan (1) dan (2), seperti terlihat pada Tabel 3:

$$JC = a_0 + a_1 PP + a_2 OE + a_3 (PP \times OE) + e_1 \quad [\text{Eqn 1}]$$

$$JP = b_0 + b_1 PP + b_2 JC + e_2 \quad [\text{Eqn 2}]$$

Selanjutnya, prosedur regresi nonlinier terbatas diadopsi untuk memperkirakan koefisien 1000 sampel bootstrap. Setelah mengimpor hasil ke dalam template Excel yang disediakan oleh Edwards dan Lambert (2007), diperoleh koefisien, perbedaan, dan 95% CI dari model mediasi tahap pertama, tahap kedua, efek langsung, efek tidak langsung, dan efek total dengan moderator tingkat tinggi dan rendah. Demikian pula, efek moderasi pada jalur mediasi panggilan karir pada kinerja pekerjaan melalui kerajinan pekerjaan diuji menggunakan langkah-langkah yang sama. Hasil (pada Tabel 4) menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam efek tidak langsung dari kedua jalur variabel independen pada kelompok tinggi dan rendah keterikatan organisasi. Dengan demikian, keterikatan organisasi memiliki efek moderating yang signifikan pada efek mediasi dari kerajinan pekerjaan di dua jalur. Secara khusus, di jalur kepribadian proaktif yang mempengaruhi kinerja pekerjaan, kerajinan pekerjaan memainkan peran mediasi parsial ketika keterikatan organisasi tinggi atau rendah (baik efek tidak langsung maupun langsung signifikan). Namun, efek mediasi secara signifikan lebih kuat dengan tingkat keterikatan organisasi yang lebih tinggi (perbedaan efek tidak langsung adalah 0,082,  $p < 0,01$ ). Dalam jalur panggilan karir yang mempengaruhi kinerja pekerjaan, job crafting adalah mediator penuh ketika keterikatan organisasi tinggi atau rendah (efek tidak langsung signifikan sementara efek langsung tidak), tetapi efek mediasi lebih kuat dengan keterikatan organisasi yang tinggi (perbedaan efek tidak langsung adalah 0,094,  $p < 0,01$ ). Oleh karena itu, H5 didukung. Gambar 3 menunjukkan efek moderating dari keterikatan organisasi pada tahap pertama jalur mediasi dari dua variabel independen

**Pembahasan**

Kami mulai dengan hasil utama penelitian ini. Pertama, dari perspektif efek langsung, kepribadian proaktif dan panggilan karir memiliki dampak positif pada kinerja pekerjaan. Karyawan dengan kepribadian positif lebih mungkin untuk mengatasi hambatan dalam situasi kerja dan lingkungan. Mereka dapat menemukan dan memanfaatkan peluang yang menguntungkan, dan memperoleh kinerja yang baik. Hasilnya mengkonfirmasi bahwa kepribadian proaktif adalah karakteristik pribadi yang stabil yang mempengaruhi kinerja, konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya (Crant, 1995; Thompson, 2005; Zhang et al., 2012).

**Tabel 1. Estimasi Koefisien**

Independent variables	Equation (1) coefficient estimates					Equation (2) coefficient estimates			
	$a_{05}$	$a_{35}$	$a_{25}$	$a_{325}$	$R^2$	$b_{04}$	$b_{34}$	$b_{045}$	$R^2$
Proactive personality	-0.01	0.42**	0.14**	0.19**	0.44**	-0.00	0.14	0.41**	0.10**
Career calling	-0.03	0.23**	0.13**	0.19**	0.31**	-0.00	0.07	0.46**	0.10**

\*\* $p < 0.01$ .

Note:  $a_{05}$ ,  $a_{35}$ ,  $a_{25}$ , and  $a_{325}$  are unstandardised coefficient estimates from Equation (1), and  $b_{04}$ ,  $b_{34}$ , and  $b_{045}$  are unstandardised coefficient estimates from Equation (2), using regression analysis.

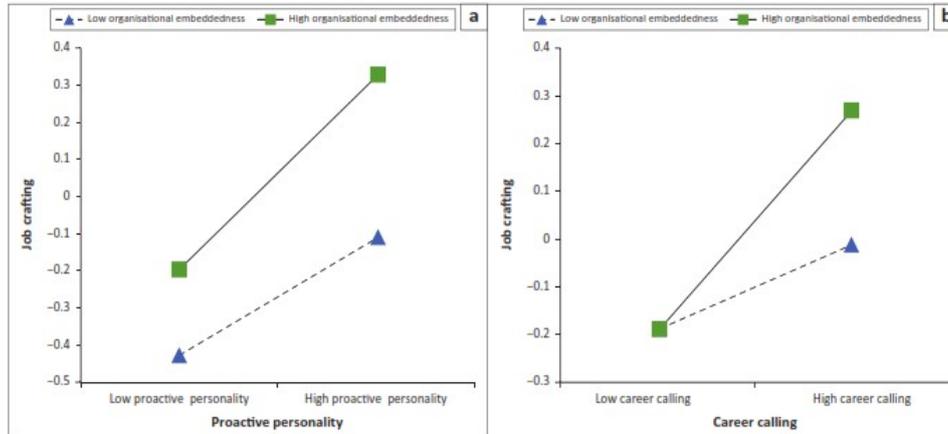
**TABLE 4: Results of the moderated mediation model.**

Independent variables	Moderator variable	Stage		Effect		
		First	Second	Direct	Indirect	Total
Proactive personality	Low	0.318**	0.407**	0.135**	0.129**	0.264**
	High	0.520**	0.407**	0.135**	0.212**	0.347**
	Difference	0.202**	0.000	0.000	0.082**	0.082**
Career calling	Low	0.126**	0.460**	0.071	0.058**	0.129**
	High	0.330**	0.460**	0.071	0.152**	0.223**
	Difference	0.204**	0.000	0.000	0.094**	0.094**

$p < 0.05$ ; \*\*,  $p < 0.01$ .

Karyawan dengan rasa panggilan karir yang kuat lebih mungkin untuk mencapai kinerja kerja yang baik. Individu yang menganggap panggilan sebagai orientasi kerja lebih mungkin untuk mendapatkan antusiasme kerja dan identitas karir tingkat tinggi; dengan demikian, panggilan karir memiliki dampak positif pada pekerjaan dan bahkan kehidupan karyawan

(Duffy et al., 2011). Temuan kami bergema dengan kesimpulan tentang dampak panggilan karir pada kinerja pekerjaan dalam studi yang ada (Kim et al., 2018; Park et al., 2016). Hal ini menggambarkan peran penting career calling sebagai motivasi kerja intrinsik untuk meningkatkan kinerja, sebagaimana tertuang dalam teori integrasi organisme SDT (Deci & Ryan, 2008).



**Gambar 3. Efek Moderasi**

Kedua, dari perspektif efek mediasi, job crafting sepenuhnya memediasi hubungan antara Selain itu, efek mediasi dari kedua jalur tersebut sangat berbeda. Karyawan dapat menyusun pekerjaan mereka dengan menyeimbangkan sumber daya dan permintaan kerja secara dinamis. Dalam proses ini, karyawan dengan kepribadian proaktif dan motivasi kerja intrinsik yang kuat lebih cenderung untuk mengambil pendekatan positif untuk memobilisasi sumber daya kerja dan tuntutan di sekitar mereka untuk menyusun pekerjaan mereka, dan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.

Hasilnya konsisten dengan temuan sebelumnya tentang pengaruh kepribadian proaktif dan panggilan karir pada kerajinan pekerjaan (Chang et al., 2020, 2021; Teng & Chen, 2019; Zhang et al., 2018), dan peran mediasi pekerjaan kerajinan (Bakker et al., 2012; Christian et al., 2011). Selain itu, model jalur yang lebih komprehensif diselidiki untuk aspek kepribadian dan motivasi. Dampak yang berbeda dari kepribadian proaktif dan panggilan karir pada hasil perilaku karyawan tercermin dalam perbedaan yang signifikan dalam efek dari dua jalur mediasi Ketiga, dari perspektif efek moderating, keterikatan organisasi memiliki efek moderating yang signifikan pada jalur mediasi, tercermin pada tahap pertama.

Ini menegaskan gagasan peran penting organisasi dalam mempengaruhi kerajinan pekerjaan (Park et al., 2020). Tingkat keterikatan organisasi yang tinggi membantu menyelaraskan kepribadian dan motivasi kerja karyawan dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan strategis. Dengan demikian, karyawan dapat dengan benar dan efektif menyeimbangkan sumber daya dan tuntutan kerja serta meningkatkan kinerja pekerjaan. Ketika keterikatan organisasi rendah, karyawan memiliki pemahaman yang terbatas tentang organisasi dan menerima lebih sedikit dukungan juga, yang tidak kondusif bagi karyawan untuk menunjukkan inisiatif karakter dan motivasi kerja. Promosi perilaku kerajinan kerja juga relatif terbatas

## 5. Penutup Kesimpulan

Kerangka SDT, penelitian ini mengklarifikasi pengaruh kepribadian proaktif dan karir yang menyerukan kinerja pekerjaan dari dua aspek ciri-ciri kepribadian dan motivasi intrinsik. Ini menyoroti pentingnya kerajinan pekerjaan sebagai perilaku otonom individu dan menunjukkan peran pendukung keterikatan organisasi sebagai faktor kontekstual. Hasilnya

menunjukkan bahwa, pertama, kepribadian proaktif dan panggilan karir memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Kedua, mengenai pengaruh kepribadian proaktif dan panggilan karir pada kinerja pekerjaan, kerajinan pekerjaan karyawan memainkan peran mediasi penuh, dan efek dari dua jalur berbeda secara signifikan.

Akhirnya, keterikatan organisasi memiliki efek moderating yang signifikan pada jalur mediasi, yang terutama tercermin pada tahap pertama, atau jalur pengaruh dua variabel independen pada kerajinan pekerjaan. Singkatnya, kerajinan pekerjaan adalah mediator penuh untuk kepribadian proaktif dan panggilan karir yang mempromosikan kinerja karyawan; Dengan demikian, pengusaha harus menciptakan suasana otonom untuk merangsang karyawan untuk menyusun pekerjaan mereka, untuk membantu mengembangkan karir yang terakhir serta meningkatkan kinerja organisasi.

#### Daftar Pustaka

- Afiouni, F., & Karam, C. M. (2019). The formative role of contextual hardships in women's career calling. *Journal of Vocational Behavior*, *114*, 69–87.
- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Management*, *29*(3), 62–74.
- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2016). Proactive personality: A twenty-year review. *Proactivity at Work*, 211–243.
- He, W., Zhang, Z., & Guo, Q. (2023). More humility for leaders, less procrastination for employees: the roles of career calling and promotion focus. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Nastiti, P. R., Setyorini, N., & Ervina, R. H. (2023). The Effect of Career Aspiration and Career Calling on Perception of Employability with Opportunity Awareness as an Intervening Variable and Effect of Career Aspiration and Career Calling on Opportunity Awareness and Perceived Employability. *Quantitative Economics and Management Studies*, *4*(1), 118–127.
- Ng, B. (2018). The neuroscience of growth mindset and intrinsic motivation. *Brain Sciences*, *8*(2). <https://doi.org/10.3390/brainsci8020020>
- Nursalam, N. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan" SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice")*, *11*(4), 381–384.
- Peng, J., Zhang, J., Zheng, L., Guo, H., Miao, D., & Fang, P. (2020). Career calling and job satisfaction in army officers: a multiple mediating model analysis. *Psychological Reports*, *123*(6), 2459–2478.
- Rheinberg, F. (2020). Intrinsic motivation and flow. *Motivation Science*, *6*(3). <https://doi.org/10.1037/mot0000165>
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, *84*(3), 416.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, *3*(2).
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, *90*(5), 1011.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, *36*(2), 1–9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(1), 173–186.

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230.
- Tims, M., Twemlow, M., & Fong, C. Y. M. (2022). A state-of-the-art overview of job-crafting research: current trends and future research directions. *Career Development International, 27*(1), 54–78.
- Vashisht, S., & Vashisht, R. (2022). The impact of doctors' career calling on organizational citizenship behavior mediated by work–life balance and job satisfaction. *Journal of General Management, 48*(1), 63–69.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*(1), 21–33.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(13), 2394.
- Yiyang, W. (2021). *The influence of medical personnel's career calling on organizational citizenship behavior: an empirical study in Zhejiang province, China*.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior, 40*(2), 126–146.
- Zhang, S., Wang, J., Xie, F., Yin, D., Shi, Y., Zhang, M., Yin, H., Li, F., Yang, L., & Cao, D. (2020). A cross-sectional study of job burnout, psychological attachment, and the career calling of Chinese doctors. *BMC Health Services Research, 20*, 1–11.