


## Peran Kepribadian Pro-Aktif Terhadap Komitmen Kerja pada Guru dan Terapis Anak Berkebutuhan Khusus

Marhisar Simatupang<sup>1\*</sup>, Nadiya Andromeda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Wisnuwardhana Malang, Jl. Danau Sentani Raya No.99, Kode Pos 65139

Email: [marhisarsimatupang564@gmail.com](mailto:marhisarsimatupang564@gmail.com)

\*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3703>

### ARTICLE INFO

#### Article history

Received: 20 October 2025

Revised: 25 October 2025

Accepted: 24 November 2025

#### Kata kunci:

Komitmen kerja, kepribadian proaktif, terapis, guru, anak berkebutuhan khusus

#### Keywords:

Work commitment, proactive personality, therapist, teacher, children with special needs



### ABSTRACT

Tingginya kebutuhan organisasi untuk mempertahankan komitmen kerja karyawan mendorong pentingnya pemahaman tentang faktor-faktor psikologis yang berperan dalam pembentukannya. Salah satu faktor yang diperkirakan memiliki kontribusi penting adalah kepribadian proaktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian proaktif terhadap komitmen kerja pada karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis regresi sederhana. Subjek penelitian berjumlah 76 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, ditunjukkan oleh nilai  $F = 21,044$ ;  $p = 0,000$ . Nilai  $R^2 = 0,221$  yang berarti kepribadian proaktif berkontribusi sebesar 22,1% terhadap komitmen kerja. Koefisien regresi positif ( $B = 0,774$ ;  $p = 0,000$ ) mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat proaktivitas individu, semakin tinggi pula komitmen kerja yang ditunjukkan. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif merupakan prediktor penting dari komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk mendorong pengembangan perilaku proaktif guna meningkatkan keterikatan dan retensi karyawan.

The development of high-quality human resources is essential for improving organizational performance, particularly within educational institutions and public service organizations. Work commitment is a crucial psychological component that determines individual productivity and organizational effectiveness. This study aims to examine the influence of proactive personality on work commitment among employees. The research employed a quantitative survey method with a total of 76 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using simple linear regression. The results indicate that proactive personality significantly affects work commitment, as shown by the values  $F = 21.044$ ;  $p = .000$ , with a contribution of 22.1% ( $R^2 = .221$ ). A positive regression coefficient ( $B = .774$ ;  $p = .000$ ) suggests that a higher level of proactive personality is associated with stronger work commitment. These findings support previous research that identifies proactive personality as an important predictor of organizational commitment, employee engagement, and motivation. This study offers practical implications for educational institutions and public service organizations to develop proactive behavior through human resource development programs to enhance employee commitment and performance.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

**How to Cite:** Marhisar Simatupang, et al (2025). Peran Kepribadian Pro-Aktif Terhadap Komitmen Kerja pada Guru dan Terapis Anak Berkebutuhan Khusus 4(2) 10765- 10769 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3703>

## PENDAHULUAN

Tuntutan kerja pada guru dan terapis anak berkebutuhan khusus (ABK) di Indonesia semakin meningkat seiring bertambahnya jumlah peserta didik yang membutuhkan layanan inklusif. Data nasional menunjukkan bahwa dukungan tenaga pendidik masih jauh dari ideal. Pada tahun 2023, terdapat lebih dari 40.000 sekolah formal yang memiliki peserta didik berkebutuhan khusus, namun hanya sekitar 14,83% yang memiliki guru pembimbing khusus. Jumlah murid penyandang disabilitas mencapai lebih dari 135.000 orang, tetapi hanya tersedia sekitar 4.600 guru pendamping khusus. Pada tahun 2022, jumlah total guru yang bekerja dengan anak berkebutuhan khusus hanya sekitar 26.000 orang, angka yang masih jauh dari memadai jika dibandingkan dengan kebutuhan di lapangan. Sementara itu, Indonesia memiliki lebih dari 2.200 sekolah luar biasa (SLB), tetapi distribusi tenaga pendidik tidak merata dan sebagian besar sekolah tetap mengalami kekurangan tenaga profesional. Ketimpangan antara kebutuhan layanan dan ketersediaan tenaga pendukung menimbulkan beban kerja tinggi bagi guru dan terapis ABK, terutama di sekolah inklusi yang tidak memiliki struktur pendampingan memadai.

Fenomena tersebut memunculkan berbagai permasalahan terkait kesejahteraan psikologis dan profesionalisme guru serta terapis ABK. Berbagai laporan menyebutkan bahwa mereka rentan mengalami stres kerja, kelelahan emosional, hingga burnout akibat intensitas interaksi yang tinggi dengan anak yang memiliki profil perkembangan kompleks. Beban kerja yang berat, ekspektasi orang tua yang tinggi, keterbatasan sarana intervensi, serta tuntutan dokumentasi dan pelaporan perkembangan anak memperkuat tekanan yang dirasakan. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, tetapi juga berpotensi menurunkan komitmen organisasi. Komitmen tenaga pendidik menjadi elemen krusial karena kontinuitas pendampingan merupakan salah satu faktor penting dalam efektivitas intervensi bagi anak berkebutuhan khusus (Simatupang et al, 2025).

Dalam konteks ini, faktor psikologis disposisional seperti *kepribadian proaktif* dipandang berperan penting dalam membantu guru dan terapis menghadapi tantangan pekerjaan. Kepribadian proaktif merujuk pada kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif, menciptakan perubahan, dan mencari solusi untuk memperbaiki lingkungan kerjanya. Guru dan terapis dengan kepribadian proaktif cenderung lebih fleksibel dalam menghadapi tuntutan anak dengan kebutuhan beragam, lebih kreatif dalam merancang strategi pembelajaran dan terapi, serta lebih cepat beradaptasi dengan perubahan situasi. Sementara itu, komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis individu terhadap lembaganya, mencakup komponen afektif, normatif, dan keberlanjutan. Secara teoritis, guru dan terapis yang proaktif memiliki peluang lebih besar untuk merasakan kebermaknaan dalam pekerjaannya, mampu mengatasi hambatan, dan pada akhirnya menunjukkan keterikatan lebih kuat terhadap organisasi.

Kajian mengenai hubungan antara kepribadian proaktif dan komitmen organisasi dalam konteks pendidikan khusus masih sangat terbatas, terutama di Indonesia. Sebagian besar penelitian mengenai kepribadian proaktif dilakukan di sektor industri, organisasi korporasi, atau pendidikan umum. Penelitian yang menyoroti konteks pekerjaan emosional tinggi seperti guru ABK atau terapis intervensi dini masih jarang dilakukan. Beberapa riset sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara kepribadian proaktif dan komitmen organisasi, tetapi temuan tersebut tidak konsisten, karena pada beberapa penelitian hubungan ini hanya muncul ketika dimediasi oleh faktor lain seperti dukungan organisasi, self-efficacy, atau kepuasan kerja. Inkonsistensi ini menunjukkan adanya *gap teori* yang belum menjelaskan secara spesifik bagaimana karakter proaktif beroperasi dalam pekerjaan intensif secara emosional, seperti menangani anak dengan kebutuhan khusus.

Selain *gap teori*, terdapat pula *gap penelitian* yang cukup mencolok. Mayoritas penelitian mengenai komitmen organisasi pada guru ABK lebih menyoroti faktor-faktor situasional seperti beban kerja, budaya sekolah, dukungan pimpinan, atau fasilitas pendidikan. Faktor disposisional seperti kepribadian proaktif belum banyak dikaji, padahal karakter kepribadian yang kuat dapat berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu pekerja menghadapi tuntutan yang tinggi. Mengingat kompleksitas pekerjaan guru dan terapis ABK, serta besarnya dampak yang ditimbulkan oleh rendahnya komitmen organisasi, penelitian mengenai peran kepribadian proaktif menjadi relevan dan mendesak.

Kajian mengenai hubungan antara kepribadian proaktif dan komitmen organisasi dalam konteks pendidikan khusus masih sangat terbatas, terutama di Indonesia. Padahal, kepribadian proaktif sendiri telah dijelaskan sejak awal oleh Bateman dan Crant (1993) sebagai disposisi penting dalam membentuk perilaku kerja yang efektif. Demikian pula, komitmen organisasi yang secara klasik dijelaskan oleh Meyer dan Allen (1991) sebagai bentuk keterikatan psikologis individu terhadap organisasi, sebenarnya sangat relevan untuk konteks pekerjaan emosional intens seperti guru dan terapis anak berkebutuhan khusus. Akan tetapi, sebagian besar penelitian yang berlandaskan kedua teori besar tersebut lebih banyak dilakukan pada konteks organisasi korporasi, manajemen, dan industri, bukan pada pendidikan khusus yang memiliki beban emosional tinggi.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Misalnya, Crant (2000) menegaskan bahwa kepribadian proaktif memiliki dampak positif terhadap berbagai aspek perilaku kerja, sementara beberapa penelitian seperti Fuller et al. (2012) dan Thomas et al. (2010) menyatakan bahwa hubungan antara proaktivitas dan komitmen organisasi hanya signifikan ketika dimediasi oleh variabel seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, atau persepsi self-efficacy. Inkonsistensi ini menunjukkan adanya *gap teori* karena mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana kepribadian proaktif memengaruhi komitmen organisasi belum terjabarkan secara komprehensif, khususnya dalam konteks profesi yang memiliki tuntutan emosional tinggi seperti guru ABK.

Selain itu, terdapat *gap penelitian* mengingat riset mengenai komitmen organisasi pada guru ABK masih lebih banyak mengacu pada pendekatan situasional seperti budaya sekolah dan Lembaga terapi (Hoy & Miskel, 2013), beban kerja, atau dukungan lembaga, dibandingkan faktor disposisional. Padahal, pendekatan kepribadian yang dijelaskan dalam teori-teori karakteristik individu seperti Organ dan Bateman (1986) serta Judge dan Bono (2001) menegaskan pentingnya karakter disposisional dalam mempengaruhi perilaku kerja jangka panjang. Belum banyak penelitian yang mengintegrasikan teori kepribadian proaktif Bateman dan Crant dengan model komitmen organisasi Meyer dan Allen (1991) dalam konteks pendidikan khusus. Hal ini memperkuat adanya *research gap* bahwa guru dan terapis ABK sebagai profesi yang intens secara emosional belum banyak dikaji menggunakan pendekatan disposisional.

Penelitian ini menjadi penting karena belum ada banyak kajian yang secara langsung menguji pengaruh kepribadian proaktif terhadap komitmen organisasi pada guru dan terapis anak berkebutuhan khusus dengan landasan teori utama dari Bateman dan Crant (*proactive personality*) dan Meyer dan Allen (*organizational commitment*). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis yang lebih solid serta memperkaya literatur yang selama ini masih didominasi oleh penelitian situasional. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris baru pada literatur, serta memberikan dasar bagi lembaga pendidikan dan terapi untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam memperkuat komitmen organisasi melalui penguatan karakter proaktif.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan aktif di sebuah organisasi swasta, dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen pengukuran menggunakan skala kepribadian proaktif yang diterjemahkan dan dimodifikasi dari alat ukur baku Trifiletti et al, (2009) dengan 10 item dan skala komitmen kerja yang diadaptasi dari instrumen Meyer dan Allen (1991) dengan 17 item dan disesuaikan dengan konteks organisasi.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, dengan nilai Cronbach's Alpha = 0,858 untuk skala kepribadian proaktif dan 0,881 untuk komitmen kerja. Untuk validitas semua item dinyatakan valid dengan nilai validitas di atas 0,3. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Untuk skala kepribadian proaktif yang telah diterjemahkan dan dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian ini adalah sebagai berikut:

No	Bahasa Asli	Hasil Terjemahan
1	I am constantly on the lookout for new ways to improve my life	Saya selalu mencari cara baru untuk memperbaiki hidup saya

2	Wherever I have been, I have been a powerful force for constructive change	Di mana pun saya berada, saya selalu membawa perubahan yang positif
3	Nothing is more exciting than seeing my ideas turn into reality	Saya sangat senang saat ide saya menjadi kenyataan
4	If I see something I don't like, I fix it	Jika saya tidak suka sesuatu, saya berusaha memperbaikinya
5	No matter what the odds, if I believe in something I will make it happen	Jika saya percaya pada sesuatu, saya akan mewujudkannya meski ada rintangan
6	love being a champion for my ideas, even against others' opposition	Saya senang memperjuangkan ide saya meskipun ditentang orang lain
7	I excel at identifying opportunities	Saya mampu menemukan peluang
8	I am always looking for better ways to do things	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu
9	If I believe in an idea, no obstacle will prevent me from making it happen	Saat saya percaya pada ide yang saya miliki, tidak seorangpun yang bisa menghentikan saya untuk mewujudkannya
10	I can spot a good opportunity long before others can	Saya bisa melihat peluang bagus sebelum orang lain menyadarinya

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, yang tercermin dari nilai regresi positif dan signifikan ( $B = 0,774$ ;  $p = 0,000$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat proaktivitas yang tinggi lebih mampu menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Mereka cenderung mengambil inisiatif, berorientasi terhadap perubahan, dan berupaya mengatasi hambatan tanpa menunggu instruksi. Korelasi ini konsisten dengan pandangan Bateman dan Crant (1993) yang menyatakan bahwa proaktivitas merupakan karakteristik fundamental yang mendorong individu untuk bertindak secara konstruktif dalam lingkup kerja. Kepustakaan

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi Crant (2000) yang menegaskan bahwa proaktivitas merupakan faktor penting dalam pengembangan perilaku kerja positif, termasuk komitmen organisasi. Individu proaktif melihat peluang untuk berkontribusi dan berperan lebih, sehingga mereka merasa lebih berarti dan terhubung dalam lingkungan kerja (Parker & Collins, 2010). Hal ini ikut memperkuat rasa keterikatan emosional terhadap organisasi, yang menjadi dasar terbentuknya komitmen afektif menurut teori Meyer dan Allen (1997).

Studi empiris lain turut mendukung temuan ini. Li et al., (2014) mengungkapkan bahwa individu yang proaktif menunjukkan engagement yang tinggi dan memiliki motivasi intrinsik yang kuat, sehingga berdampak langsung pada peningkatan komitmen organisasi. Kim et al., (2010) juga menemukan bahwa proaktivitas berhubungan erat dengan perilaku inovatif, yang kemudian memperkuat loyalitas dan komitmen. Sementara itu, Fuller et al. (2016) menyatakan bahwa karyawan yang proaktif memiliki persepsi kontrol terhadap pekerjaan, yang meningkatkan keterikatan psikologis terhadap organisasi. Secara kontekstual, penelitian Biswas dan Bhatnagar (2013) menjelaskan bahwa organisasi yang memberi ruang bagi karyawan untuk berinisiatif dan berpendapat secara bebas akan meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging), yang merupakan faktor kunci terbentuknya komitmen kerja. Temuan ini didukung oleh Saks (2006) yang menemukan bahwa keterlibatan psikologis karyawan menjadi mediator penting antara karakteristik individu dan komitmen organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menghasilkan implikasi teoritis bahwa kepribadian proaktif merupakan variabel psikologis signifikan yang layak diperhatikan dalam pengembangan SDM. Bagi organisasi, temuan ini memberikan arah strategis bahwa penguatan budaya kerja yang mendorong inisiatif, inovasi, dan otonomi dapat meningkatkan komitmen kerja serta mempertahankan karyawan berkinerja tinggi.

### SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja pada guru dan terapis anak berkebutuhan. Semakin tinggi proaktivitas individu, semakin tinggi pula tingkat komitmen kerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inisiatif, kreativitas, dan pengembangan diri.

#### REFERENSI

- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2677–2700.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Fuller, B., et al. (2016). Proactive personality and organizational commitment. *Journal of Organizational Psychology*, 16(1), 55–67.
- Fuller, B., Marler, L. E., & Hester, K. (2012). Bridge building within the proactive personality–job performance relationship: The role of social networks. *Journal of Managerial Issues*, 24(2), 209–226.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Jansen, P. G. W., & Van Yperen, N. W. (2018). Proactive personality and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233–245.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 295–304.
- Li, W.-D., Fay, D., & Frese, M. (2014). The relationship between proactive personality and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 51–67.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1986). Organizational behavior: An applied psychological approach. *Business Publications*.
- Parker, S. K., & Collins, C. (2010). Taking initiative at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 617–631.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Simatupang, M., Ratnaningtyas, A., Respati, W. S., Widiastuti, M., & Susanti, Y. (2025). Peran kepemimpinan transformasional terhadap kesiapan untuk berubah pada guru di Indonesia. *Jurnal Diversita*, 11(1), 46-52.
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 275–300. <https://doi.org/10.1348/096317910X502359>
- Trifiletti, E., Capozza, D., Pasin, A., & Falvo, R. (2009). A validation of the proactive personality scale. *TPM*, 16(2), 77-93.