



Adaptasi Alat Ukur *Proactive Personality Scale* (PPS) Versi Indonesia pada Karyawan

Aura Viratasya^{1✉}, Anissa Lestari Kadiyono²

^{1,2}Universitas Padjadjaran

aura22008@mail.unpad.ac.id

Abstract

In facing changes within the industry, a proactive personality plays a crucial role in various aspects of performance and organizational dynamics. Proactive individuals tend to be more flexible and adaptive to changes in the workplace. They see change as an opportunity rather than a threat and are better able to quickly adapt to changing conditions. A proactive personality significantly impacts the effectiveness of both individuals and organizations, contributing overall to a positive and productive work environment. The instrument that can measure an individual's tendency to act proactively in various situations is the Proactive Personality Scale (PPS). The PPS was developed by Bateman and Crant in 1993. Currently, no studies in Indonesia have reported the adaptation of the PPS into Indonesian to facilitate its use. The aim of this study is to adapt the PPS and test its psychometric properties. Data collection was carried out using convenience sampling by distributing questionnaires via social media and Google Forms. The instrument, consisting of 17 items, was administered to 290 early adult employees aged 18 - 40 years. The adaptation results show that the PPS is reliable with a Cronbach's alpha of .826. The CFA results indicate that the model is reliable and meets the criteria (RMSEA = .036, SRMR = .066, CFI = .986, TLI = .984). Based on the CFA results, the PPS measurement model can be reliably used to measure proactive personality among employees in Indonesia.

Keywords: adaptation, scale, proactive personality, employees, confirmatory factor analysis

Abstrak

Dalam menghadapi perubahan dalam industri, kepribadian proaktif sangat berperan penting dalam berbagai aspek kinerja dan dinamika organisasi. Individu proaktif cenderung lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan di tempat kerja. Mereka melihat perubahan sebagai peluang daripada ancaman dan lebih mampu beradaptasi dengan cepat terhadap kondisi yang berubah. Kepribadian proaktif memiliki dampak yang signifikan pada efektivitas baik individu maupun organisasi, serta kontribusi keseluruhan terhadap lingkungan kerja yang positif dan produktif. Alat ukur yang dapat mengukur kecenderungan individu untuk bertindak secara proaktif dalam berbagai situasi yaitu Proactive Personality Scale (PPS). PPS dikembangkan oleh Bateman dan Crant pada tahun 1993. Saat ini di Indonesia belum terdapat penelitian yang melaporkan adaptasi alat ukur PPS ke dalam Bahasa Indonesia agar dapat digunakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan adaptasi PPS dan menguji hasil psikometri. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *convenience sampling* dengan menyebarkan kuesioner melalui media sosial dan menggunakan *Google Form*. Alat ukur yang terdiri dari 17 item diberikan kepada 290 karyawan dewasa awal yang berusia 18 - 40 tahun. Hasil adaptasi menunjukkan bahwa alat ukur PPS reliabel dengan *Cronbach's alpha* sebesar .826. Hasil CFA menunjukkan model dapat diandalkan dan memenuhi kriteria (RMSEA = .036, SRMR = .066, CFI = .986, TLI = .984). Berdasarkan hasil CFA menunjukkan bahwa model pengukuran PPS dapat direpresentasikan untuk mengukur *kepribadian proaktif* pada karyawan di Indonesia.

Kata kunci: adaptasi, alat ukur, kepribadian proaktif, karyawan, analisis faktor konfirmatori

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pada abad ke-21, bisnis dan lapangan kerja semakin kompetitif. Sejak revolusi industri ketiga hingga revolusi industri keempat, terdapat banyak transisi dan menciptakan perubahan besar dalam kemajuan teknologi [1]. Industri 4.0 mengasumsikan bahwa perusahaan harus bertransformasi tidak hanya dalam hal teknologi dan proses, melainkan juga organisasi yang ditentukan oleh kompetensi karyawannya [2].

Teknologi yang sudah maju juga menyebabkan perubahan besar secara signifikan dalam waktu yang sangat singkat [3]. Sejalan dengan kemajuan teknologi saat ini, maka organisasi atau perusahaan diharuskan agar dapat berkembang dan berkompetisi dengan organisasi lain. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung dengan kualitas dan manajemen sumber daya

manusianya. Dalam mencapai dan mempertahankan keberhasilan suatu organisasi, diperlukan sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja yang mendukung. SDM merupakan komponen penting dalam perusahaan, semakin produktif SDM maka semakin mendukung kesuksesan organisasi [4]. Sehingga, perlu dibentuk dan dikembangkan kompetensi karyawan dalam menangani segala jenis permasalahan dan kemampuan memadukan pekerjaan dengan teknologi secara harmonis dan sinergis [5].

Perubahan dalam konteks kerja, termasuk pengaturan yang fleksibel, kondisi otonomi dan sebagainya mengharuskan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan prosedur yang terkadang tidak terstruktur dan tidak konvensional [6]. Dalam menghadapi lingkungan dan situasi yang dinamis pada sebuah organisasi, dibutuhkan individu yang memiliki kemampuan adaptasi dan proaktivitas. *Proactive personality* atau kepribadian proaktif mengacu pada kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif dalam membangun lingkungan yang positif [7]. Kepribadian proaktif sangat dibutuhkan oleh karyawan di lingkungan kerja.

Individu dengan kepribadian proaktif akan lebih mampu menghadapi lingkungan kerja yang kompleks dengan mengantisipasi dan mempersiapkan diri untuk perubahan yang akan datang [8]. Individu dengan kepribadian proaktif sangat berperan penting untuk mempertahankan keunggulan dirinya dalam lingkungan rumit dan dinamis [9]. Dengan didukung oleh mekanisme organisasi, individu yang memiliki proaktivitas akan lebih mampu berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis dengan memanfaatkan inisiatif untuk mendorong pertumbuhan pribadi maupun organisasi [10]. Praktik SDM dengan keterlibatan tinggi dalam organisasi meningkatkan kecenderungan individu proaktif untuk berkembang di tempat kerja [11].

Beberapa karyawan akan beradaptasi, bereaksi dan dibentuk oleh lingkungan kerjanya, namun karyawan yang memiliki kepribadian proaktif akan dapat mengenali peluang, mempunyai inisiatif dan bertahan hingga dapat membawa perubahan yang berarti di lingkungan kerja [12]. Kepribadian proaktif menggambarkan kecenderungan alami seseorang untuk mendorong perubahan konstruktif [13]. Dalam lingkungan kerja, individu dengan kepribadian proaktif lebih bersedia dalam mengembangkan metode kerja baru untuk mengendalikan dan meningkatkan lingkungan kerja.

Hal ini memungkinkan individu dalam memperoleh pengetahuan baru, mengembangkan kemampuan baru, melakukan perubahan konstruktif, memperbaiki permasalahan serta mencapai tujuan baik individu maupun organisasi melalui inovasi yang ia lakukan [14]. Individu dengan kepribadian proaktif yang relatif tidak terkendali oleh tuntutan situasional dan berdampak pada lingkungan merupakan individu yang

paling cocok dalam lingkungan organisasi yang terus berubah seperti saat ini [15].

Individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi lebih memiliki banyak inovasi dan ide-ide baru di tempat kerja dibandingkan dengan individu dengan kepribadian proaktif yang rendah [16]. Individu dengan kepribadian proaktif tinggi biasanya juga akan berperan sebagai “*pathfinder*” atau pencari jalan dan akan mempengaruhi lingkungan di sekitar mereka [14]. Selain itu, berdasarkan penelitian juga ditemukan bahwa kepribadian proaktif secara positif berkaitan dengan berbagai hal di tempat kerja seperti keterlibatan kerja, identifikasi organisasi kinerja pekerjaan dan kesuksesan organisasi [17].

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian proaktif lebih tinggi memiliki harapan dan *self-leadership* lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan kepribadian proaktif lebih rendah [18]. Selain itu, penelitian lain juga menyatakan bahwa tingkat kepribadian proaktif yang tinggi pada karyawan memperkuat hubungan positif antara *servant leadership* dan *employee engagement* [19].

Sikap proaktif sangat dianjurkan di lingkungan kerja karena dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi, serta membantu dalam adaptasi terhadap perubahan dan pengembangan karir. Oleh karena itu, baik karyawan maupun pihak perusahaan perlu mendorong dan mendukung proaktivitas di tempat kerja untuk mencapai kinerja dan hasil yang optimal. Kepribadian proaktif sangat penting untuk keberhasilan baik individu maupun organisasi [20]. Konstruk kepribadian proaktif yang memiliki karakteristik individu dengan kepribadian *openness to experience* dan *consciousness* yang dominan. *Proactive personality* yaitu individu yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan mampu memengaruhi perubahan lingkungan [21].

Alat ukur untuk mengukur kecenderungan kepribadian proaktif pada individu yang disebut dengan *Proactive Personality Scale* (PPS) dikembangkan. Alat ukur ini didasarkan bahwa tidak semua individu akan bereaksi yang sama terhadap situasi yang sama. PPS dikembangkan untuk memahami perbedaan individu dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja dan dirancang untuk mengukur sifat kepribadian proaktif, yang mencerminkan kecenderungan individu untuk mengidentifikasi peluang, mengambil tindakan, dan bertahan dalam upaya mereka untuk membawa perubahan yang berarti [21].

Alat ukur PPS belum pernah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan dilaporkan sesuai dengan prosedur adaptasi alat ukur. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan adaptasi alat ukur PPS versi Bahasa Indonesia. Adaptasi alat ukur PPS ini diharapkan dapat mengukur kecenderungan perilaku proaktif individu yang dapat mendukung kinerja

karyawan di Indonesia dalam menghadapi lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk dapat mendapatkan hasil adaptasi alat ukur terhadap budaya di Indonesia. Peneliti kemudian melakukan adaptasi melalui beberapa langkah, yaitu peneliti melakukan uji *classical test theory*, uji *construct validity* dan uji *confirmatory factor analysis (CFA)*.

2. Metodologi Penelitian.

2.1. Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini yaitu karyawan di Indonesia berjumlah 290 orang. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan salah satu teknik *nonprobability sampling*, yaitu *convenience sampling* [22]. Teknik *convenience sampling* ini merupakan teknik yang paling umum digunakan. Teknik ini berarti partisipan dalam penelitian dipilih karena ketersediaan partisipan [23]. Peneliti kemudian menyebarkan kuesioner melalui media sosial dengan membuat poster. Partisipan mengisi kuesioner melalui link *Google Form* yang telah dibuat oleh peneliti. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 138 partisipan berjenis kelamin laki-laki (47,6%) dan 152 partisipan berjenis kelamin perempuan (52,4%) yang berusia 18 hingga 40 tahun ($M = 25.90$; $SD = 3.398$; $Med = 25$).

Kemudian, sebanyak 264 partisipan dengan masa kerja pada jabatan saat ini < 5 tahun (91%), sebanyak 17 partisipan dengan masa kerja $5 \leq 10$ tahun (5,9%) dan sebanyak 9 partisipan dengan masa kerja > 10 tahun (3,1%). Sebanyak 67 partisipan dengan pendidikan terakhir SMA (23,1%), 29 partisipan dengan pendidikan terakhir D1/D2/D3 (10%), 180 partisipan dengan pendidikan terakhir S1/D4 (62,1%) dan 14 partisipan dengan pendidikan terakhir S2 (4,8%). Partisipan pada penelitian ini seluruhnya merupakan karyawan atau bekerja di perusahaan baik pemerintahan, BUMN maupun swasta.

2.2. Prosedur Penelitian

Alat ukur *proactive personality* diadaptasi oleh peneliti melalui beberapa tahapan. Peneliti melakukan adaptasi alat ukur berdasarkan prosedur menurut *International Test Commission (ITC)* [24]. Adapun tahap yang pertama yaitu tahap persiapan. Pada tahap ini, peneliti melakukan telaah konstruk dan meminta izin untuk melakukan adaptasi alat ukur PPS ke dalam Bahasa Indonesia.

Setelah mendapatkan izin untuk melakukan adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dengan *author* melalui surat elektronik, peneliti melakukan translasi konstruk *proactive personality* dimulai dari definisi dan seluruh item. Peneliti melakukan translasi yang mencakup dua tahap yaitu *forward translation* dan *backward translation*. Pada tahap *forward translation*, alat ukur PPS diterjemahkan dari bahasa Inggris ke dalam bahasa

Indonesia oleh satu orang penerjemah profesional yang fasih berbahasa Indonesia dan Inggris serta memiliki latar belakang pendidikan Magister Linguistik Terapan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang linguistik terapan. Selanjutnya, tahapan translasi dilanjutkan ke tahap *backward translation* dengan satu orang penerjemah profesional yang berbeda dan fasih berbahasa Indonesia dan Inggris serta memiliki latar belakang pendidikan Magister Sastra dan Budaya.

Setelah dilakukan translasi pada keseluruhan item, peneliti kemudian melakukan *expert review* terhadap dua orang psikolog yang tersertifikasi dan berpengalaman pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Setelah mendapatkan hasil translasi item-item tersebut, peneliti kemudian melakukan revisi atau perbaikan terhadap item-item sesuai dengan saran yang telah diberikan. Selain itu, peneliti juga melakukan *peer review* untuk memastikan bahwa item-item yang telah dilakukan translasi dapat dipahami oleh partisipan.

Peer review dilakukan terhadap dua orang Mahasiswa Magister Profesi Psikologi Industri dan Organisasi. Tahap selanjutnya, peneliti melakukan *cognitive interview* dengan kriteria berusia 18 tahun dan merupakan warga negara Indonesia. Peneliti meminta partisipan untuk mengisi alat ukur PPS dengan item yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Setelah mengisi kuesioner yang telah diberikan, peneliti kemudian melakukan wawancara untuk mengetahui bagaimana pemahaman partisipan terhadap seluruh item pada alat ukur PPS dan memastikan bahwa alat ukur yang akan disebar akan memenuhi standar kualitas yang baik.

Pada tahap akhir, peneliti melakukan pengumpulan data terhadap 290 partisipan dengan kriteria yang telah ditentukan. Adapun kriteria partisipan yaitu merupakan karyawan/pekerja aktif di Indonesia dan berusia 18 hingga 40 tahun. Penelitian dilakukan menggunakan *Google Form* yang berisikan informasi mengenai tujuan penelitian, kesukarelaan partisipan dan juga mencakup kerahasiaan data. Setelah menyetujui seluruh informasi, partisipan kemudian mengisi kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner melalui media sosial seperti *Instagram*, *Twitter* dan *WhatsApp*. Partisipan juga mengisi data demografis mereka pada bagian awal. Pengambilan data ini dilakukan selama dua minggu yaitu dari tanggal 10 Mei hingga 22 Mei 2024.

2.3. Pengukuran

Alat ukur *Proactive Personality Scale (PPS)* yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi berdasarkan panduan adaptasi alat ukur berdasarkan *International Test Commission (ITC)* berdasarkan pengembangan yang dilakukan pada skala sebelumnya [21], [24]. Peneliti melakukan adaptasi terhadap 17 butir pernyataan yang terdiri atas 16 butir item *favourable* dan 1 butir item *unfavorable*. Peneliti menggunakan skala *likert* dengan 7 rentang mulai dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS).

2.4. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan model *Classical Test Theory (CTT)* yang digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk berdasarkan teknik konsistensi internal *Alpha Cronbach*. Nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70 maka alat ukur dapat diandalkan. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih kecil dari 0,70 maka alat ukur tidak dapat diandalkan [25]. Kemudian, peneliti juga menggunakan analisis *corrected item-total correlation* untuk mengevaluasi daya pembeda. Adapun kriteria, yaitu apabila butir item dengan minimal 0,30 menunjukkan bahwa butir memiliki daya pembeda yang memuaskan. Analisis CTT menggunakan perangkat lunak JASP versi 0.16.4 [26].

Validitas pada penelitian ini diuji menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* menggunakan perangkat lunak JASP versi 0.16.4. Tujuan CFA adalah untuk mengonfirmasi sejauh mana butir dari tes yang diadaptasi memang mengukur satu konstruk tunggal, yaitu *proactive personality*. Dalam penelitian ini, kecocokan model dievaluasi menggunakan nilai *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)* yang tidak sensitif terhadap ukuran sampel. Nilai RMSEA berkisar pada .05 - .08 maka dapat termasuk ke dalam kategori good fit. Kemudian, dapat melihat nilai *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* [27].

Nilai SRMR yang lebih rendah menunjukkan kesesuaian yang lebih baik. Selain itu, dapat dilihat berdasarkan nilai *Comparative Fit Index (CFI)*, ketika suatu data memiliki nilai CFI lebih besar sama dengan 0,90 menunjukkan kriteria model pengukuran good fit. Kemudian, nilai *Tucker-Lewis Index (TLI)* yang mendekati nilai 1 menunjukkan kesesuaian yang baik. Dalam penelitian ini, analisis CFA dilakukan untuk melihat pola *unidimensional* butir dari *proactive personality*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Reliabilitas dan CTT

Berdasarkan hasil perhitungan CTT, ditemukan bahwa alat ukur PPS mempunyai nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0,826. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83% dari varians *observed score* merupakan varians *true score* dan hanya 17% merupakan *varians error* yang dapat disebabkan oleh *content sampling error*. Alat ukur dapat dikatakan reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi reliabilitasnya [26].

Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa hasil adaptasi alat ukur PPS ke dalam bahasa Indonesia dapat dikatakan reliabel. *Corrected-item total correlation* yang didapatkan pada item pernyataan bernilai antara 0,306 hingga 0,611. Hal ini menunjukkan bahwa butir hasil adaptasi mampu membedakan partisipan berdasarkan

karakteristik *proactive personality*. Namun, terdapat satu butir yang dapat dikatakan memiliki daya pembeda yang kurang baik karena memiliki nilai *corrected-item total correlation* sebesar -0,326 yaitu pada item nomor 3. Hasil Reliabilitas PPS dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Hasil Reliabilitas PPS

Variabel	Cronbach's Alpha	Kategori
<i>Proactive Personality</i>	.826	Dapat diandalkan

Hasil Reliabilitas Item dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Tabel Hasil Reliabilitas Item

Item <i>Proactive Personality Scale (PPS)</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
PP1	.508
PP2	.459
PP3	-.326
PP4	.306
PP5	.525
PP6	.378
PP7	.537
PP8	.489
PP9	.506
PP10	.592
PP11	.504
PP12	.610
PP13	.502
PP14	.441
PP15	.611
PP16	.505
PP17	.315

3.2. Hasil Validitas

Validitas alat ukur PPS yang telah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia didapatkan menggunakan metode *evidence based on test-content* yang didapatkan melalui *expert review* dan *evidence based on internal structure* yang didapatkan melalui *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Analisis yang digunakan dalam proses *expert review* adalah untuk melihat validitas isi yang menggunakan *Content Validity Index (CVI)*.

Nilai yang diberikan pada item dapat berupa angka 1 (tidak relevan), 2 (agak relevan), 3 (cukup relevan) dan 4 (sangat relevan) [28]. Seluruh item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki I-CVI sebesar 1.00 dimana berdasarkan hasil *review* alat ukur PPS menunjukkan bahwa alat ukur memenuhi kriteria dan dapat digunakan.

Peneliti kemudian melakukan analisis menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Adapun kriteria *goodness of fit* yang digunakan untuk mengukur *proactive personality* yaitu menggunakan pengukuran *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)* dengan *confidence interval 90%*, *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*, *Comparative Fit Index (CFI)* dan *Tucker-Lewis Index (TLI)*. Berdasarkan analisis CFA, maka didapatkan hasil berdasarkan

kriteria yang telah ditentukan yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Tabel Statistik dan Model Fit Criteria

Parameter Fit	Kriteria	Hasil	Kategori
Chi-Square	$p > .05$	.006	Not Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	$\leq .08$	.036	Fit
Standardized Root Mean Residual (SRMR)	.05-.08	.066	Fit
Comparative Fit Index (CFI)	$> .95$	.986	Fit
Tucker-Lewis Index (TLI)	$> .95$	.984	Fit

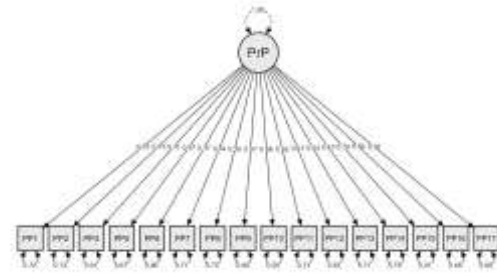
Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Chi-Square* pada alat ukur PPS tidak terpenuhi karena memiliki nilai *p-value* $< 0,05$. Nilai *Chi-Square* sangat sensitif terhadap jumlah sampel penelitian sehingga dapat mempertimbangkan berbagai indeks kecocokan untuk melihat konsistensi data [29].

Berdasarkan kriteria, model alat ukur PPS dapat diandalkan dengan hasil $RMSEA=0,036$, $SRMR=0,066$, $CFI=0,986$ dan $TLI=0,984$. Berdasarkan kriteria hasil $RMSEA$, $SRMR$ dan TLI maka dapat dikatakan alat ukur PPS versi Indonesia dapat diandalkan atau *good fit* [27]. *Factor Loading* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Tabel Factor Loading

Indicator	Std. Estimate	Std. Error	Z-value	P
PP1	.588	.032	18.097	$< .001$
PP2	.768	.044	17.553	$< .001$
PP4	.272	.026	10.378	$< .001$
PP5	.790	.042	18.805	$< .001$
PP6	.462	.038	12.206	$< .001$
PP7	.756	.043	17.738	$< .001$
PP8	.750	.044	16.857	$< .001$
PP9	.942	.048	19.601	$< .001$
PP10	1.044	.045	23.167	$< .001$
PP11	.555	.032	17.564	$< .001$
PP12	1.101	.049	22.674	$< .001$
PP13	.696	.040	17.593	$< .001$
PP14	.560	.035	16.007	$< .001$
PP15	1.052	.044	24.120	$< .001$
PP16	.900	.044	20.509	$< .001$
PP17	.382	.031	12.473	$< .001$

Berdasarkan hasil analisis, pada tabel di atas dapat dilihat *factor loading* seluruh item pada alat ukur PPS. Hasil menunjukkan bahwa 16 butir item memiliki nilai kovariansi antar faktor yang berkisar antara 0,272-1,101. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat satu item yang memiliki nilai *factor loading* $< 0,30$, yaitu item nomor 4. Kemudian, nilai SE atau *standard error* yang didapatkan pada item alat ukur PPS berkisar antara 0,026-0,049. Sedangkan untuk *Z-value* berkisar antara 10,378-24,120. Berdasarkan nilai *p* (*Sig.*)=0,000 ($p < 0,05$) yang didapatkan pada setiap item, alat ukur PPS menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil analisis CFA dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Analisis CFA

4. Kesimpulan

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *Proactive Personality Scale (PPS)* yang telah diadaptasi ke dalam versi Indonesia dapat dikatakan reliabel dengan nilai 0,826. Atas pertimbangan seluruh hasil uji yang telah dilakukan terhadap alat ukur PPS yang telah diadaptasi oleh peneliti pada karyawan dewasa awal di Indonesia, maka alat ukur PPS ini dapat dinilai sebagai alat ukur yang reliabel. Alat ukur ini dapat digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan cenderung bersikap proaktif dalam lingkungan kerjanya, baik pada tingkat staf maupun manajerial serta dapat digunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. keterbatasan dalam penelitian ini, pertama sampel pada penelitian ini dipilih menggunakan teknik *convenience sampling* yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili seluruh populasi individu dewasa awal dengan usia 18-40 tahun yang bekerja di Indonesia. Hal ini dapat menjadi pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menjangkau partisipan yang lebih beragam agar lebih menampilkan data yang lebih representatif. Kedua, penelitian ini dilakukan berdasarkan pendekatan *Classical Test Theory (CTT)* atau model klasik.

Daftar Rujukan

- [1] Islam, Md. A. (2022). Industry 4.0: Skill Set for Employability. *Social Sciences & Humanities Open*, 6(1), 100280. <https://doi.org/10.1016/J.SSAHO.2022.100280>.
- [2] Plawgo, Bogusław & Ertman, Agnieszka (2021). Competency Needs of Industry 4.0 Companies. *Central European Management Journal*, 29(4), 172–195. <https://doi.org/10.7206/cemj.2658-0845.64>.
- [3] Landers, R. N., & Marin, S. (2021). Theory And Technology in Organizational Psychology: A Review of Technology Integration Paradigms and Their Effects On the Validity of Theory. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 235–258. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-060843>.
- [4] Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., & Garavan, T. (2018). *Human Resource Strategy. Strategic Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1093/hebz/9780198705406.003.0005>.
- [5] Kemendi, Á., Michelberger, P., & Mesjasz-Lech, A.(2022). Industry 4.0 and 5.0 – Organizational and Competency Challenges of Enterprises. *Polish Journal of Management Studies*, 26(2), 209-232. <https://doi.org/10.17512/pjms.2022.26.2.13>.

- [6] Shin, I., & Kim, M. (2022). Proactive Personality as A Critical Condition for Seeking Advice and Crafting Tasks in Ambiguous Roles. *Behavioral Sciences*, 12(481). <https://doi.org/10.3390/bs12120481>.
- [7] Yulidha, A. E., & Fajrianthi, F. (2024). The Role of Proactive Personality to Explaining the Effect of Perceived Organizational Support and Empowering Leadership on Employee Voice. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 13(2), 166. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i2.13765>.
- [8] Hirschi, A., & Freund, P. A. (2020). Proactive Personality and Career Adaptability: The Role of Contextual Supports. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103440>.
- [9] Wei, Z., Li, C.-J., Li, F., & Chen, T. (2021). How Proactive Personality Affects Psychological Strain and Job Performance: The Moderating Role of Leader-Member Exchange. *Personality and Individual Differences*, 179, 110910. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110910>.
- [10] Wamba, S. F., Akter, S., & Edwards, A. (2020). Challenges And Opportunities in Implementing Industry 4.0: A Qualitative Study. *Journal of Business Research*, 118, 471-479. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.029>.
- [11] Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2020). Proactive Personality and Creative Behavior: Examining the Role of Thriving at Work and High-Involvement HR Practices. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09704-5>.
- [12] Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>.
- [13] Sun, J., Li, W.-D., Li, Y., Liden, R. C., Li, S., & Zhang, X. (2021). Unintended Consequences of Being Proactive? Linking Proactive Personality to Coworker Envy, Helping, and Undermining, and the Moderating Role of Prosocial Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 250-267. <https://doi.org/10.1037/apl0000494>.
- [14] Fan J, Fan Y, Yu L & Man, S. (2022). How Hindrance Stress, Proactive Personality, and the Employment Relationship Atmosphere Affect Employees' Innovative Behavior. *Front. Psychol.* <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.969013>.
- [15] Bai, Y., Wang, Z., Alam, M., Gul, F., & Wang, Y. (2022). The Impact of Authentic Leadership on Innovative Work Behavior: Mediating Roles of Proactive Personality and Employee Engagement. *Psychol.* <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.879176>.
- [16] Zhou, Y., Zhang, J., Zhang, C., Li, H., and Hua, W. (2020). The Impact of Proactive Personality on R & D Personnel Innovative Behavior: an Integrated Perspective of Trait Activation Theory and Conservation of Resources Theory. *Soft Sci.* 34, 33-37. <https://doi.org/10.13956/j.ss.1001-8409.2020.07>.
- [17] Buil, Isabel; Martínez, Eva; Matute, Jorge. (2019). Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>.
- [18] Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Positive Personality Traits and Self-Leadership in Sustainable Organizations: Mediating Influence of Thriving and Moderating Role of Proactive Personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299-311. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.09.005>.
- [19] Song, Y., Tian, Q., & Kwan, H. K. (2021). Servant Leadership and Employee Voice: A Moderated Mediation. *Journal of Managerial Psychology*, 37(1). <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2020-0077>.
- [20] Li, W., Gill, S. A., Wang, Y., Safdar, M. A., & Sheikh, M. R. (2022). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: Through the Juxtapose of Schumpeter's Theory of Innovation and Broaden-And-Build Theory. *Frontiers Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.927458>.
- [21] BOZDOĞAN, S. C. (2021). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior and Voice Behavior in the Relationship Between Proactive Personality and Job Performance. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1069-1085. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.825464>.
- [22] Guetterman, T. C., & Perez, A. (2023). *Mixed Methods Research in Psychology*. *APA Handbook of Research Methods in Psychology: Research Designs: Quantitative, Qualitative, Neuropsychological, and Biological*. <https://doi.org/10.1037/0000319-012>.
- [23] Guetterman, T. C. (2020). *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Research Sampling Strategies*. Education. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199756810-0241>.
- [24] ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition). (2017). *International Journal of Testing*, 18(2), 101-134. <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>.
- [25] Psychological Issues Related to Genetic Testing. (2020). *Genetic Testing*, 119-128. <https://doi.org/10.5040/9798400656187.ch-010>.
- [26] Alaslan, A. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. <https://doi.org/10.31237/osf.io/2pr4s>.
- [27] Vehkalahti, K., & Everitt, B. S. (2018). Multivariate Data and Multivariate Analysis. *Multivariate Analysis for the Behavioral Sciences*, 225-237. <https://doi.org/10.1201/9781351202275-12>.
- [28] Dixon, J., & Lazenby, M. (2023). *Expert Panel Content Validation for Evidence-Based Projects: Adaptation of the Content Validity Index*. <https://doi.org/10.2139/ssm.4360675>.
- [29] Alavi, M., Visentin, D. C., Thapa, D. K., Hunt, G. E., Watson, R., & Cleary, M. (2020). Chi-square for Model Fit in Confirmatory Factor Analysis. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.14399>.