



Pengaruh Beban Kerja dan Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Clariska Oktania Mega Saputri¹, Hesty Prima Rini²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

E-mail: clariskasaputri@gmail.com

| Article Info | Abstract |
|--|--|
| Article History Received: 2024-07-22 Revised: 2024-08-19 Published: 2024-09-04 | Human resources are one of the factors that can influence the goals of a company. If a company's activities are running well, of course an employee who has high competence is needed to achieve the company's goals. An employee's performance has a big influence on the company. If an employee's performance is good, it will also have a good impact on the company. Likewise, if an employee's performance is bad, it will also have a negative impact on the company. The aim of this research is to determine the influence of workload and proactive personality on the performance of employees in the technical section of the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Lamongan Regency. This research is classified as quantitative research with data collection techniques through distributing questionnaires to PDAM employees. The method used is a component-based Structural Equation Modeling (SEM) method using the Partial Least Square (PLS) tool. The results of this research show that workload and proactive personality influence the performance of employees in the technical section of the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Lamongan Regency. |
| Keywords: <i>Workload;</i> <i>Proactive Personality;</i> <i>EEmployee Performance.</i> | |

| Artikel Info | Abstrak |
|---|--|
| Sejarah Artikel Diterima: 2024-07-22 Direvisi: 2024-08-19 Dipublikasi: 2024-09-04 | Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap tujuan suatu perusahaan. Suatu aktifitas perusahaan yang berjalan baik, tentunya dibutuhkan seorang karyawan yang memiliki kompetensi tinggi guna mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut. Kinerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Apabila suatu kinerja seorang karyawan baik, maka akan berdampak baik pula terhadap perusahaan. Begitupula sebaliknya, jika suatu kinerja seorang karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian teknik Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PDAM. Metode yang digunakan yaitu metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis komponen menggunakan alat Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian teknik Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan. |
| Kata kunci: <i>Pembelajaran Sosial</i> <i>Emosional;</i> <i>Gaya Belajar;</i> <i>Gaya Belajar David Kolb;</i> <i>Kurikulum Merdeka.</i> | |

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, persaingan bisnis semakin ketat. Suatu perusahaan dituntut untuk memaksimalkan potensi SDM. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu capaian seorang karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam mengemban tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Silas et al., 2019). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan yaitu pemberian beban kerja terhadap karyawan. Beban kerja merupakan suatu tugas yang

diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dengan mempergunakan ketrampilan yang dimiliki (Munandar dalam Nabila & Syarvina, 2022). Hal ini dapat dikatakan jika beban kerja tinggi dapat memberikan efek lelah bagi karyawan baik dari segi fisik maupun mental.

Salah satu kepribadian yang diharapkan dimiliki oleh tiap karyawan guna menunjang kinerjanya yaitu kepribadian proaktif. Laia & Heryenzus (2018) menjelaskan bahwa kepribadian proaktif merupakan salah satu kepribadian yang positif dan mampu menyesuaikan terhadap situasi serta memiliki usaha yang gigih untuk mewujudkan suatu perubahan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak

dibidang pelayanan dan penyediaan air bersih bagi masyarakat di Kabupaten Lamongan. PDAM Kabupaten lamongan memiliki beberapa unit anak perusahaan yang berada di beberapa kecamatan Lamongan. Dalam suatu pekerjaan tentunya terdapat tuntutan kerja yang harus dijaklankan oleh karyawan pada bagiannya masing-masing. Salah satu contoh tuntutan atau beban kerja yang harus dijalankan PDAM Kabupaten Lamongan khususnya di bagian teknik yaitu penambahan sambungan pelanggan. Di setiap tahunnya, karyawan di bagian teknik mendapat tuntutan target sambungan pelanggan yang harus dilaksanakan. Target penambahan sambungan pada PDAM Kabupaten Lamongan terus bertambah setiap tahun. Namun dalam kenyatannya, di setiap tahun realisasi target sambungan pelanggan masih belum tercapai. Berikut ini data jumlah penambahan sambungan pelanggan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan.

Tabel 1. Data jumlah penambahan sambungan pelanggan PDAM Kabupaten Lamongan

| | Target Sambungan Pelanggan | | |
|----------------|----------------------------|------|------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Realisasi | 1190 | 2033 | 2662 |
| Target (th) | 3415 | 3350 | 4000 |
| Belum Tercapai | 2225 | 1317 | 1338 |

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah target yang harus diselesaikan dari tahun 2021 sampai 2023 fluktuatif. Realisasi target disetiap tahunnya mengalami peningkatan namun dalam setiap tahunnya masih terdapat jumlah target yang masih belum tercapai. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa PDAM Kabupaten lamongan masih mengalami permasalahan mengenai beban kerja yang tinggi namun karyawan masih belum bisa menyelesaikan target disetiap tahunnya. Berikut data hasil kuesioner Pra-Survey mengenai kepribadian proaktif pada karyawan bagian teknik PDAM Kabupaten Lamongan.

Tabel 2. Hasil kuesioner pra-survey kepribadian proaktif pada karyawan bagian teknik PDAM Kabupaten Lamongan

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 1 | Saya sering memanfaatkan peluang yang muncul di lingkungan kerja untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan | 14 | 1 |
| 2 | Saya aktif mencari solusi untuk masalah yang muncul dengan inisiatif pribadi | 10 | 5 |
| 3 | Ketika terdapat suatu permasalahan, saya secara sigap mengambil langkah-langkah untuk memecahkan permasalahan tersebut | 15 | 0 |

| | | | |
|---|--|----|---|
| | Saya memiliki kemampuan untuk | | |
| 4 | meyakinkan orang lain tentang manfaat dari ide yang saya usulkan | 13 | 2 |

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan teknik pada PDAM Kabupaten Lamongan memiliki kepribadian proaktif yang tinggi. Kepribadian tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kepribadian proaktif maka semakin baik hasil kinerjanya, begitupula sebaliknya. Berdasarkan uraian fenomena yang sudah dijelaskan diatas, saya ingin melakukan sebuah penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh Beban Kerja dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan."

Beban kerja merupakan suatu hal yang timbul dari interaksi antara target kerja, lingkungan kerja, yang dimana digunakan sebagai ketrampilan dan persepsi dari seorang pekerja (Mudayana dalam Herdiyanti & Assery, 2021). Beban kerja merujuk kepada suatu jumlah tuntutan serta tanggung jawab yang harus dijalankan oleh seorang karyawan bagian teknik PDAM kabupaten Lamongan. Menurut Koesmowidjojo (2017) beban kerja memiliki 3 indikator, diantaranya yaitu kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Kepribadian proaktif merupakan kepribadian seseorang yang cenderung memiliki sifat aktif dan mampu menciptakan perubahan dalam lingkungan kerjanya serta memiliki peluang dan inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam pekerjaannya (Yi-Feng Chen et al., 2021). Menurut Salsabil et al., (2021) terdapat 4 indikator kepribadian proaktif, diantaranya yaitu: kemampuan dalam melihat peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan tangguh memperjuangkan ide.

Kinerja karyawan merupakan suatu capaian atas pekerjaan yang telah dijalankan dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan baik dari kuantitas maupun kualitas (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015). Menurut Robbins (2016) indikator kinerja karyawan ada 3, diantaranya yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini yaitu seorang karyawan bagian teknik PDAM Kabupaten Lamongan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau keseluruhan

total populasi sebanyak 58 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian teknik PDAM Kabupaten Lamongan dengan skala jawaban menggunakan rentang skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan alat analisis PLS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 3. Outer Loading (Mean, STDEV, T-Values)

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standart Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) |
|------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|
| X1.1 <- Beban Kerja | 0.727 | 0.657 | 0.235 | 3.086 |
| X1.2 <- Beban Kerja | 0.859 | 0.821 | 0.182 | 4.731 |
| X1.3 <- Beban Kerja | 0.744 | 0.679 | 0.214 | 3.479 |
| X2.1 <- Kepribadian Proaktif | 0.741 | 0.750 | 0.065 | 11.386 |
| X2.2 <- Kepribadian Proaktif | 0.739 | 0.729 | 0.096 | 7.683 |
| X2.3 <- Kepribadian Proaktif | 0.736 | 0.726 | 0.089 | 8.288 |
| X2.4 <- Kepribadian Proaktif | 0.722 | 0.711 | 0.092 | 7.808 |
| Y.1 <- Kinerja Karyawan | 0.760 | 0.757 | 0.073 | 10.354 |
| Y.2 <- Kinerja Karyawan | 0.737 | 0.733 | 0.091 | 8.093 |
| Y.3 <- Kinerja Karyawan | 0.736 | 0.727 | 0.113 | 6.541 |

Sumber: Olah Data, Output SmartPLS

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa *outer loading* seluruh indikator pada variabel Beban Kerja (X1), Kepribadian Praktif (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan faktor loading (Original Sample) lebih besar dari 0,5 dan signifikan, dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator reflektif pada penelitian ini dikatakan memenuhi *convergent validity* atau validitas yang baik.

Tabel 4. Cross Loading

| | Beban Kerja | Kepribadian Proaktif | Kinerja Karyawan |
|------|-------------|----------------------|------------------|
| X1.1 | 0.727 | 0.055 | 0.153 |
| X1.2 | 0.859 | 0.019 | 0.280 |
| X1.3 | 0.744 | 0.049 | 0.138 |
| X2.1 | 0.008 | 0.741 | 0.550 |
| X2.2 | -0.095 | 0.739 | 0.396 |
| X2.3 | 0.126 | 0.736 | 0.414 |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| X2.4 | 0.107 | 0.722 | 0.360 |
| Y.1 | 0.254 | 0.426 | 0.760 |
| Y.2 | 0.209 | 0.475 | 0.737 |
| Y.3 | 0.125 | 0.440 | 0.736 |

Sumber: Olah Data, Output SmartPLS

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai cross loading tiap-tiap indikator baik pada variabel X1, X2 dan Y menunjukkan nilai faktor loading lebih besar dibandingkan dengan nilai faktor loading variabel lainnya. sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini terpenuhi validitasnya atau memiliki validitas yang baik.

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

| | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------------------|----------------------------------|
| Beban Kerja | 0.606 |
| Kepribadian Proaktif | 0.540 |
| Kinerja Karyawan | 0.554 |

Sumber: Olah Data, Output SmartPLS

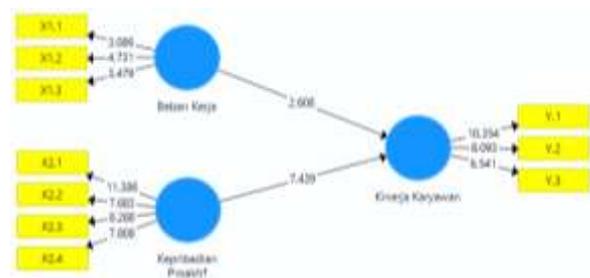
Nilai *average variance extracted* setiap variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,5, artinya nilai AVE pada keseluruhan variabel dapat dikatakan baik.

Tabel 6. Composite Reliability

| | Composite Reliability |
|----------------------|-----------------------|
| Beban Kerja | 0.821 |
| Kepribadian Proaktif | 0.824 |
| Kinerja Karyawan | 0.789 |

Sumber: Olah Data, Output SmartPLS

Hasil pengujian composite reliability menunjukkan bahwa Seluruh variabel menunjukkan nilai diatas 0,70 sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *reliable*.



Gambar 1. Inner Model PLS

Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-Square yang menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (bebas) mampu menerangkan variabel endogen (terikat).

Tabel 7. R Square

| R Square | |
|------------------|-------|
| Kinerja Karyawan | 0.418 |

Sumber: Olah Data, Output SmartPLS

Nilai R-Square variabel kinerja karyawan sebesar 0,418. Hal ini dapat diartikan bahwa model mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X1) dan Kepribadian Proaktif (X2) sebesar 41%. Sedangkan sisanya sebesar 69% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

Tabel 8. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standart Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.239 | 0.264 | 0.092 | 2.608 | 0.009 |
| Kepribadian Proaktif-> Kinerja Karyawan | 0.590 | 0.594 | 0.079 | 7.439 | 0.000 |

Sumber: Olah Data, Output SmartPLS

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima dengan path coefficients sebesar 0.239 dan nilai T-Statistic sebesar 2.608 lebih besar dari nilai $Z\alpha = 0.5$ (5%) = 1.96, atau nilai P-Value $0.009 < 0.05$. Maka, dapat dikatakan Signifikan (Positif).
2. Kepribadian Proaktif (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima dengan path coefficients sebesar 0.590 dan nilai T-Statistic sebesar 7.439 lebih besar dari nilai $Z\alpha = 0.5$ (5%) = 1.96, atau nilai P-Value $0.046 < 0.05$. Maka, dapat dikatakan Signifikan (Positif).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan. Dapat diartikan bahwa jika pemberian beban kerja yang sesuai kepada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan beban kerja menyebabkan meningkatnya kinerja. Dengan meningkatnya kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lamongan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siburian et al., 2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator yang paling berkontribusi pada variabel beban kerja adalah penggunaan waktu kerja, hal ini dapat dikatakan bahwa penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan porsinya maka dapat mendorong dan mempengaruhi kinerjanya. Dengan kesesuaian jam kerja yang diberikan kepada karyawan bagian teknik PDAM Kabupaten Lamongan maka dalam menyelesaikan pekerjaannya mampu lebih efektif dan efisien sehingga capaian kinerja yang dihasilkan juga maksimal.

2. Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil variabel kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian teknik Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan. Dapat diartikan bahwa karyawan dengan kepribadian proaktif cenderung berinisiatif untuk mencari cara dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu karyawan dengan kepribadian proaktif cenderung memiliki inisiatif yang tinggi sehingga dapat memberikan pengaruh baik terhadap karyawan lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukmajati, 2020) menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator yang paling berkontribusi pada variabel kepribadian proaktif adalah kemampuan melihat peluang, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan seseorang dalam melihat peluang yang ada dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan juga. Pada bagian teknik PDAM kabupaten lamongan, karyawan diharuskan mampu melihat peluang guna menyelesaikan target sambungan pelanggan disetiap tahunnya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja mampu memberikan kontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Semakin sesuai pemberian beban kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lamongan.

2. Kepribadian proaktif mampu memberikan kontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik kepribadian proaktif seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula, dengan kata lain dapat diartikan bahwa kepribadian proaktif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lamongan.

B. Saran

Peneliti dapat mengemukakan beberapa saran terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk beban kerja, PDAM Kabupaten Lamongan lebih memperhatikan dalam pemberian waktu kerja pada karyawan. Dengan diberikannya waktu kerja yang sesuai standar operasional maka beban kerja karyawan akan normal sehingga karyawan dapat meningkatkan capaian kinerja.
2. Diharapkan untuk kepribadian proaktif, PDAM Kabupaten Lamongan lebih mendukung kepribadian proaktif karyawan khususnya kemampuan dalam melihat peluang.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lainnya seperti motivasi atau lainnya untuk mendalami lebih lanjut mengenai variabel yang diduga kuat mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk dijadikan indikator penelitian selanjutnya pada perusahaan yang sama.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. *etakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung, 80.*
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=NLPOXscAAAJ&citation_for_view=NLPOXscAAAAJ:BqjpwSGYUEgC
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia, 1(1)*, 171–189.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 2(1)*, 9–18.
<https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Laia, R., & Heryenzus, H. (2018). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Belajar Pada Mahasiswa Akuntansi Dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, 12–21.*
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan, 6(2)*, 2788–2797.
- Robbins. (2016). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa, 2(1)*, 24–33.
- Salsabil. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Work Engagement: Peran Moderasi Growth Mindset Dan Kepemimpinan Transformasional (Study Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal). *Angewandte Chemie International Edition, 6(11)*, 951–952., 3(1), 10–27.
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pe-ngertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity, 2(5)*, 370–377.
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA, 7(4)*, 4630–4638.
- Sukmajati, M. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kepuasan Karir Dan Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi, 17(2)*, 39–48.
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/39180>

Yi-Feng Chen, N., Crant, J. M., Wang, N., Kou, Y., Qin, Y., Yu, J., & Sun, R. (2021). When there is a will there is a way: The role of proactive personality in combating COVID-19. *Journal of Applied Psychology, 106*(2), 199–213.
<https://doi.org/10.1037/apl0000865>