

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU PROAKTIF PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN *START UP* DI KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:
Mokhamad Arif Saifullah
1401752

**DEPARTEMEN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2019**

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU PROAKTIF PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN *START UP* DI KOTA BANDUNG**

Oleh:

Mokhamad Arif Saifullah

1407134

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Departemen Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan.

© Mokhamad Arif Saifullah

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2019

Hak cipta dilindungi undang-undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa seizin peneliti.

LEMBAR PENGESAHAN

Mokhamad Arif Saifullah
1407134

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU PROAKTIF PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN *START UP* DI KOTA BANDUNG**

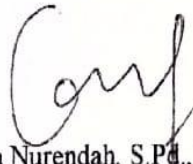
Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



Medianta Tarigan, M.Psi
NIP 19820514 200604 1 002

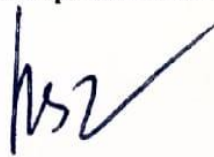
Pembimbing II



Gemala Nurendah, S.Pd., M.A
NIP 19830202 201012 2 002

Mengetahui,

Ketua Departemen Psikologi



Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog
NIP 19700726 200312 2 001

SKRIPSI INI TELAH DIUJIKAN PADA:

Hari/Tanggal : Rabu, 21 Agustus 2019
Waktu : 14.00-15.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang 2 Departemen Psikologi

Penguji terdiri dari:

Penguji I



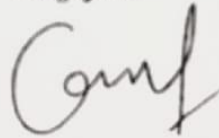
Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd
NIP. 19780312 200501 2 002

Penguji II



Helli Ihsan, M.Si
NIP. 19750912 200604 1 002

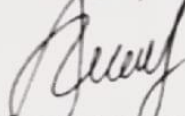
Penguji III



Gemala Nurendah, S.Pd., M.A.
NIP. 19830202 201012 2 002

Tanggung jawab yuridis ada pada:

Peneliti,



Mokhammad Arif Saifullah
NIM. 1407134

ABSTRAK

Mokhamad Arif Saifullah (1407134). Pengaruh Tipe Kepribadian dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Proaktif pada Karyawan Perusahaan Start Up di Kota Bandung. Skripsi. Departemen Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. (2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku proaktif pada karyawan perusahaan *start up* di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan partisipan berjumlah 350 orang. Instrumen pada penelitian ini adalah *Big Five Inventory* (BFI) untuk mengukur tipe kepribadian, *Psychological Empowerment Scale* (PES) untuk mengukur pemberdayaan psikologis, dan *Proactive Work Behavior Scale* (PWBS) untuk mengukur perilaku proaktif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tipe kepribadian (*openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism*) dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku proaktif pada karyawan perusahaan *start up* di Kota Bandung.

Kata Kunci: tipe kepribadian, pemberdayaan psikologis, perilaku proaktif, perusahaan *start up*.

ABSTRACT

Mokhamad Arif Saifullah (147134). The Influence of Personality Traits and Psychological Empowerment on Proactive Behavior of Start Up Company Employees in Bandung City. Unpublished research paper. Department of Psychology, Faculty of Education Science, Indonesia University of Education, Bandung. (2019).

This research aims to determine the influence of personality traits and psychological empowerment on proactive behavior of start up company employees in Bandung City. The research method used is quantitative method with sample amounts 350 employees. The instruments used in this research are *Big Five Inventory* (BFI) to measure personality traits, *Psychological Empowerment Scale* (PES) to measure psychological empowerment, and *Proactive Work Behavior Scale* (PWBS) to measure proactive behavior. Data analysis technique used are linear regression and multiple regression. The result of this research shows that there is a significant influence between personality traits (*openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism*) and psychological empowerment on proactive behavior of start up company employees in Bandung City.

Keywords: personality traits, psychological empowerment, proactive behavior, start up company.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Struktur Organisasi Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Kepribadian <i>Big Five</i>	9
1. Definisi Kepribadian	9
2. Teori Kepribadian <i>Big Five</i>	9
3. Dimensi Kepribadian <i>Big Five</i>	10
B. Pemberdayaan Psikologis	13
1. Definisi Pemberdayaan Psikologis.....	13
2. Dimensi Pemberdayaan Psikologis	14
4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemberdayaan Psikologis	15
C. Perilaku Proaktif	15
1. Definisi Perilaku Proaktif.....	15
2. Dimensi Perilaku Proaktif	16
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku Proaktif	17
E. Kerangka Pemikiran.....	18
G. Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN	22

A. Desain Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel Penelitian	22
1. Populasi Penelitian	22
2. Sampel Penelitian	23
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	23
1. Variabel Penelitian	23
2. Definisi Operasional Variabel	23
D. Teknik Pengumpulan Data	24
E. Instrumen Penelitian	25
F. Pengembangan Instrumen Penelitian	28
H. Teknik Analisis Data	33
G. Prosedur Penelitian	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Demografis Responden	35
B. Uji Hipotesis dan Pembahasan	46
C. Keterbatasan Penelitian.....	76
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI & REKOMENDASI	77
A. Kesimpulan	77
B. Implikasi	78
C. Rekomendasi.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penyekoran Instrumen BFI.....	25
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen BFI.....	26
Tabel 3.3 Penyekoran Instrumen PES.....	27
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen PES.....	27
Tabel 3.5 Penyekoran Instrumen PWBS	28
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen PWBS.....	28
Tabel 3.7 Reliabilitas Instrumen.....	29
Tabel 3.8 Kategori Reliabilitas Instrumen.....	30
Tabel 3.9 Pemilihan Item Layak dan Tidak Layak.....	31
Tabel 3.10 Sebaran Item Uji Coba <i>Online</i>	31
Tabel 3.11 Sebaran Item Uji Coba <i>Offline</i>	32
Tabel 3.12 Sebaran Item Pengambilan Data.....	32
Tabel 4.1 Gambaran Demografis Responden, Hasil Uji T, dan Anova.....	36
Tabel 4.2 Pengaruh Tipe Kepribadian <i>Openness</i> terhadap Perilaku Proaktif.....	46
Tabel 4.3 Pengaruh Tipe Kepribadian <i>Conscientiousness</i> terhadap Perilaku Proaktif	49
Tabel 4.4 Pengaruh Tipe Kepribadian <i>Extraversion</i> terhadap Perilaku Proaktif.....	51
Tabel 4.5 Pengaruh Tipe Kepribadian <i>Agreeableness</i> terhadap Perilaku Proaktif	53
Tabel 4.6 Pengaruh Tipe Kepribadian <i>Neuroticism</i> terhadap Perilaku Proaktif ...	55
Tabel 4.7 Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Proaktif.....	57
Tabel 4.8 Pengaruh Tipe Kepribadian <i>Openness</i> dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Proaktif.....	60
Tabel 4.9 Pengaruh Tipe Kepribadian <i>Conscientiousness</i> dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Proaktif	63
Tabel 4.10 Pengaruh Tipe Kepribadian <i>Extraversion</i> dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Proaktif	66
Tabel 4.11 Pengaruh Tipe Kepribadian <i>Agreeableness</i> dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Proaktif	70

Tabel 4.12 Pengaruh Tipe Kepribadian <i>Neuroticism</i> dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Proaktif.....	73
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 3.1 Desain Penelitian	22

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Keputusan Pengangkatan Pembimbing
- Lampiran 2. Kartu Bimbingan
- Lampiran 3. Surat Pernyataan Alih Bahasa
- Lampiran 4. Surat Pernyataan *Expert Judgement*
- Lampiran 5. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 7. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 8. Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen
- Lampiran 9. Data Demografis Responden
- Lampiran 10. Skor Tipe Kepribadian
- Lampiran 11. Skor Pemberdayaan Psikologis
- Lampiran 12. Skor Perilaku Proaktif
- Lampiran 13. Hasil Uji Beda Demografis
- Lampiran 14. Hasil Uji Hipotesis

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N.A., & Adnyani, I.G.A.D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(5), 2474-2500.
- Adriansyah & Suryani, A. I. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Telkom Witel Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 3(4), 1-15.
- Ajjah. (2017). Ekosistem Digital Kota Bandung Dukung Perkembangan Startup. *Bandung.bisnis.com*. Diakses 4 Juli 2019, dari <https://bandung.bisnis.com/read/20170209/549/1100530/ekosistem-digital-kota-bandung-dukung-perkembangan-startup>.
- Akbar, S.W., Yousaf, Ul Haq, N., & M Hunjra, A.I.I. (2011). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani Service Industry. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 2(11), 680-685.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.
- Amalia, D.T.,& Handoyo, S. (2018). Peran Psychological Empowerment dalam Hubungan antara Empowering Leadership dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 9, 77-90.
- Anjani, S., & Gatari, E. (2019). Hubungan Openness Dan Conscientiousness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Peran Moderasi Dari Masa Kerja Pada Perusahaan Startup. *Jurnal Psikologi Talenta*. 4(2), 182-195.
- Ariani, D.S., Wijono, S., & Setiawan, A. (2016). Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dan Komitmen Karier Pada Guru Sma Swasta Umum Binaan Disdikpora Kota Salatiga. *Jurnal Psikodimensia*, 15(1), 123-133.
- Arifin, N. (2010). Strategi Proaktif Dalam Menghadapi Pergeseran Paradigma Pemasaran Global (Tinjauan Aspek Strategik). *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Dinamis*. 7(1), 93-102.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214.

- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 475–498.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2011). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbooks in Psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 2. Selecting and developing members for the organization*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the selfstarter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134–150.
- Bussgang, J. (2017). Are you suited for a start-up?. *Hbr.org*. Diakses 8 Agustus 2019, dari <https://hbr.org/2017/11/are-you-suited-for-a-start-up>.
- CBInsights. (2016). The Top 20 Reasons Startups Fail. *New York*. Diakses 28 Mei 2019, dari <https://www.cbinsights.com/research-reports/The-20-Reasons-Startups-Fail.pdf>
- Chan, D & Schmitt, N. (2000). Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: A latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 190-210.
- Chen, Y., Liu, B., Zhang, L., & Qian, S. (2018). Can leader “humility” spark employee “proactivity”? The mediating role of psychological empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(3), 326-339.
- Clarke, S., Probst, T., Guldenmund, F., & Passmore, J. (2016). *The wiley blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health*. Wiley-Blackwell: USA.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (1988). *The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*. Academy of Management Review. 1988, Vol. 13(3), 471-482.
- Crant, J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- Creswell, J.W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Edisi Ketiga. Alih Bahasa oleh Achmad Fawaid*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Damayanti, A., & Ratnaningsih, I. K. (2018). Hubungan Antara Psychosocial Safety Climate Dengan Proactive Work Behavior Pada Karyawan PT X Jakarta. *Jurnal Empati*. 7(1), 324-331.
- Darlington, R.B., & Hayes, A.F. (2017). *Regression Analysis and Linear Models: Concepts, Applications, and Implementation*. New York: The Guilford Press.
- Debora. (2006). Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 8(2), 61-71.
- Deen, A. (2017). What traits should you look for in your startup's first employees?. *Bplans.com*. Diakses 8 Agustus 2019, dari <https://articles.bplans.com/what-traits-should-you-look-for-in-your-startups-first-employees/>.
- Devi, N. M. B. S., Noer, B. A., & Rahmawati, Y. (2017). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Sains dan Seni ITS Vol.6, No.2 ISSN:2337-3520*.
- Deviyanti, A. D., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif (Studi Pada Karyawan Pt Rga International Indonesia). *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*. 1(1), 16-30.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Dust, S.B., Resick, C.J., Margolis, J.A., Mawritz, M.B., Greenbaum, R.L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 570-583.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian Edisi 7 Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23: 133-187.
- Goksoy, A. (2017). The Role of Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behaviors on Employee Resistance to Change. *European Journal of Interdisciplinary Studies*. 7(2), 84-92.

- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits: Authors' reactions to the six comments. *American Psychologist*, 48,1303-1304.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*. 28, 3-34.
- Grant, A., Parker, S., & Collins, C. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personel Psychology*. 62(1), 31-35.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A New Model Of Work Role Performance: Positive Behavior In Uncertain And Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*. 50(2), 237-347.
- Griffith, E. (2014). Why startups fail, according to their founders. *Wsj.Com*, diakses 16 Januari 2019, dari <http://fortune.com/2014/09/25/why-startups-fail-according-to-their-founders/>
- Hall, C. S., & Lindzey, G. (1985). *Introduction To Theories Of Personality*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Helmy, I., & Pratama, M.P. (2018). Pengaruh Proactive Personality Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Jurnal Pro Bisnis*. 11(2), 14-21.
- Hashemi, S. M. K., Nadi, H. K., Hosseini, S. M., & Revanfar, A. (2012). Agricultural Personnel's Proactive Behavior: Effects of Self efficacy Perceptions and Perceived Organizational Support. *International Business and Management*. 4(1), 83-91.
- Higgins, E. (1997). Beyond pleasure and pain. *The American Psychologist*. 52(12), 1280-1300.
- Huang, J. (2017). The Relationship Between Employee Psychological Empowerment And Proactive Behavior: Self-Efficacy As Mediator. *Social Behavior And Personality*, 45(7), 1157-1166.
- Jaya, M. A., Ferdiana, R., Fauziati, S. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan SDM Start Up Yang Ada Di Yogyakarta. *Prosiding SNATIF* (hlm.175-179) Yogyakarta: Universitas Muria Kudus.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158). New

York, NY: Guilford Press.

- Jordan, G., Miglic, G., Todorovic, I., & Maric, M. (2017). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Lecturers in Higher Education: Comparison of Six CEE Countries, 50(1), 17-32.
- Kartika, J. (2016). *Analisis Produksi Tahu Pada Kawasan Sentra Industri Tahu Cibuntu Bandung (Studi Kasus: Kawasan Sentra Industri Tahu Cibuntu Kelurahan Babakan Kecamatan Ciparay)*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Koesindratmono, F., & Septarini, B.G. (2011). Hubungan antara masa kerja dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Jurnal INSAN*, 13(1), 50-57.
- Leach, D. J., Wall, T. D., & Jackson, P. R. (2003). The Effects of Empowerment on Job Knowledge: An Empirical Test Involving Operators of Complex Technology. *Journal of Occupational Psychology*, 76(1),27-52.
- Lee, J., & Wei, F. (2011). The mediating effect of psychological empowerment on the relationship between participative goal setting and team outcomes-a study in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 279-295. Liden, Wayne, Sparrowe (2000)
- Liden, R.C., Wayne, S.J., & Sparrowe, R.T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 85,. 407-417.
- Lodjo, F.S. (2013). Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA*. 1(3), 747 – 755.
- Mahnaz, M. A., Mehdi, M., Jafar, K. M., & Abbolghasem, P. (2013). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Citizenship Behavior in the Selected Teaching Hospitals in Tehran. *African Journal of Business Management*, 7(34), 3324-3331.
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 927–935.

- Masyarakat Indonesia Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia dan Teknopreneur. (2018). *Mapping dan Database Start Up Indonesia 2018*. Jakarta: MIKTI dan Teknopreneur Indonesia.
- Mathieu, J. E., Gilson, L. L., & Ruddy, T. M. (2006). Empowerment and Team Effectiveness: An Empirical Test of an Integrated Model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 97-108.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality* (pp. 139–153). New York: Guilford.
- Menon, S. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology*, 50(1), 153-180.
- Meyerson, S. L. & Kline, T. J. B. (2008). Psychological and Environmental Empowerment: Antecedents and Consequences. *Leadership & Organization Development Journal*. 29(5). 444-460.
- Miller, V. D., & Jablin, F. M. (1991). Information-seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, 16(1), 92-120.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42: 403-419.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11, 145—165.
- Mustika, H. (2016). Pengaruh Psychological Empowerment Terhadap Task Performance Dan Contextual Performance Pada PT. Nasdec Indonesia Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.26(2), 202-219.
- Muttaqin, F. (2017). Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Perilaku Inovatif Pada Pelaku Industri Kreatif Di Kota Bandung. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Nabilah, A., & Suharso, P. L. (2015). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Efikasi Diri Dalam Keputusan Karir Pada Mahasiswa. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok.

- Naderi, N., & Hoveida, R. (2013). The relationship between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Human Resources Empowerment (HRE) Case study: University of Isfahan (Iran). *International Journal of Human Resource Studies*, 3(2), 69-78.
- Namasivayam, K., Guchait, P., & Lei, P. (2014). The influence of leader empowering behaviors and employee psychological empowerment on customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 26(1), 69-84.
- Nurofi, A. (2014). Meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan Melalui Peran Pimpinan Dan Sistem Kontrol. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. 5(1), 84-91.
- Nursyamsi, I. (2013). Organizational Citizenship Behavior Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 17(3), 488-498.
- Oktavianda, A.A., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 58(2), 179-187.
- Pakpahan, E.S., Siswidiyanto., & Sukanto. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*. 2(1), 116-121.
- Pamungkas, A.A. (2018). Perbedaan Pemberdayaan Psikologis Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Relawan Pusat Studi Dan Layanan Disabilitas Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1-5.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*. 36(4), 827-859.
- Parker, S. K., & Collins, C. (2010). Taking Stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*. 36(3), 633-662.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*. 91(3), 636-52.
- Perdani, M. D. K., Widyanan., & Santoso, P. I. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Startup Di Yogyakarta. *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Yogyakarta, 23-24 Maret 2018, 337-349.

- Pervin, L. A., Cervone, D., & Oliver, P. J. (2012). *Psikologi kepribadian: Teori dan Penelitian (edisi ke-9)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pieterse, A. N., van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*. 31(4), 609–623.
- Prabarini, P., & Suhariadi, F. (2018). Iklim Keselamatan Kerja dan Big Five Personality Sebagai Prediktor Perilaku Keselamatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 9(1), 1-16.
- Pradipta, P. B. (2014). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Perilaku Proaktif Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Putri, A. P., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara *Psychological Empowerment* Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Distributor PT. X. *Jurnal Empati*. 7(1), 352-361
- Rachmawati, A. R. (2018). Indonesia Kekurangan Talenta Digital. *Pikiran rakyat*. Diakses 10 Juli 2019 dari [https://www.pikiran-rakyat.com /ekonomi/2018/10/05/indonesia-kekurangan-talenta-digital-431153](https://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/2018/10/05/indonesia-kekurangan-talenta-digital-431153).
- Rahman, A.A.A., Panatik, S.A., & Alias R.A. (2014). The Influence of Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior among Academia in Malaysian Research Universities, *International Proceedings of Economics Development and Research*, 78(21), 108-112.
- Rahmasari, L. (2011). Peningkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Informatika*. 2(1), 57-67.
- Ramadianty, D., & Aini, E.K. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Gen-X Dan Millenials (Studi Pada Karyawan Pt Temprina Media Grafika Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 60(2), 1-9.
- Ramdhan, D. (2015). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya Kinerja Pegawai. *Jurnal Kontingensi*, 3(2), 117-128.
- Ramdhani, A. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori Big Five. *Jurnal Psikologi*.

39(2), 189 – 207.

- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalimantan Barat. *Jurnal EKSOS*, 8(2), 114–119.
- Reza, A.M. (2015). Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Harapan Terhadap Penyesuaian Diri Anak Didik Pemasarakatan Di Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Anak Kelas Iia Tangerang. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Robbins, S., and Coulter, M. (2005). *Manajemen: Edisi ke 7*. Jakarta: Gramedia
- Rode, J. C., Arthaud-Day, M. L., Mooney, C. H., Near, J. P., & Baldwin, T. T. (2008). Ability and personality predictors of salary, perceived job success, and perceived career success in the initial career stage. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 292–299.
- Ryandono, M. N. H. (2018). FinTech Waqaf: Solusi Permodalan Perusahaan Startup Wirausaha Muda. *Jurnal Studi Pemuda*. 7(2), 111-121.
- Sanny, L., Cahyani, R.A.B., & Andhika, Y. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil). *Binus Business Review*. 4(1), 389-397.
- Setiawan, A., Suwandy, K., & Widjaja, D.C. (2017). Analisis Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Dilihat Dari Faktor Demografis Di Kafe Excelso Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 5(1), 1-15.
- Smithikrai, C., & Suwannadet, J. (2018). Authentic Leadership and Proactive Work Behavior: Moderated Mediation Effects of Conscientiousness and Organizational Commitment. *The Journal of Behavioral Science*. 13(2), 94-106.
- Sinamo, A. (2017). Mengapa Usaha Rintisan/Startup Gagal. *Tempo*. Diakses 9 Juli 2019, dari <https://indonesiana.tempo.co/read/118560/2017/10/31/parongiljehe/mengapa-usaha-rintisan-startup-gagal>.
- Siregar, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sitepu, S. N. B. (2017). Pengaruh Faktor Internal Terhadap Keberhasilan Start-Up Bisnis Di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 10(1), 37-50.

- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimension, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G.M., Kizilos, M.A., & Nason, S.W. (1997). A Dimensional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*. 23(5), 679-704.
- Spychala, A., & Sonnentag, S. (2011). The dark and the bright sides of proactive work behavior and situational constraints: Longitudinal relationships with task conflicts. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20(5), 654-680.
- Sonnentag, S., & Spychala, A. (2012) Job Control and Job Stressors as Predictors of Proactive Work Behavior: Is Role Breadth Self-Efficacy the Link. *Human Performance*. 25(5), 412-431.
- Stopher, P. (2012). *Collecting, Managing, and Assessing Data Using Sample Surveys*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Strauss, K., & Parker, S. K. (2014). Effective and sustained proactivity in the workplace: A self-determination theory perspective. In M.Gagne (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. New York, NY: Oxford University Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F., & Anshori, M. (2016). Forming Values of Productive Behaviors. *The International Journal of Organizational Innovation*. 8(4), 64-76.
- Sukandar, C. A. (2019). Startup Teknologi Sering Kehilangan Karyawan Karena Alasan Ini. *Wartaekonomi*. Diakses 10 Juni 2019, dari <https://www.wartaekonomi.co.id/read212851/startup-teknologi-sering-kehilangan-karyawan-karena-alasan-ini.html>.
- Surur, A.R.S., & Handoyo, S. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian Big Five Inventory terhadap Employee Creativity di Rubrik X PT J. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Susanto, A. (2017). Bandung Inspirasi Industri Kreatif Nasional. *Kompas*. Diakses 1 Juli 2019, dari <http://edukasi.kompas.com/read/2017/11/13/11473671/hipka-bandung-inspirasi-industri-kreatif-nasional>.

- Suwarno, D. J., & Silvianita, A. (2017). Knowledge Sharing Dan Inovasi Pada Industri Startup. *Jurnal Ecodemica*. 1(1), 98-106.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- 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.
- Tidwell, M., & Sias, P. (2005). Personality And Information Seeking: Understanding How Traits Influence Information-Seeking Behaviors. *Journal of Business Communication*. 42(1), 51-77.
- Tuuli, M.M., & Rowlinson, S. (2009). Performance Consequences of Psychological Empowerment. *Journal of Construction engineering and Management*. 135(12), 1334-1347.
- Uner, S., & Turan, S. (2010). The construct validity and reliability of the Turkish version of Spreitzer’s psychological empowerment scale. *BMC public health*, 10(1), 1-8.
- Uzonwanne, F.C. (2014). Organizational Citizenship Behaviour and Demographic Factors among Oil Workers in Nigeria. *Journal of Humanities And Social Science*, 10(8), 87-95.
- Van Dyne, L., & LePine, J. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Vera. (2019). Solusi Kebutuhan Talenta Digital untuk Startup, Kominfo Gelar DTS 2019. *Kominfo.go.id*. Diakses 18 Agustus 2019, dari https://kominfo.go.id/content/detail/20398/solusi-kebutuhan-talenta-digital-untuk-startup-kominfo-gelar-dts-2019/0/berita_satker.
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 373-385.
- Wang, Y., Ang, C., Jiang, Z., & Wu, C. H. (2018). The role of trait extraversion in shaping proactive behavior: A multilevel examination of the impact of high-activated positive affect. *Personality and Individual Differences*. 136(11), 107-112.

- Widiasih, P.A. (2017). Peran Kepemimpinan Profetik dan Pemberdayaan Psikologis dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 3(1), 31-41.
- Wijaya, K. K. (2015). 5 Pro Kontra Bekerja di *Startup* dan Perusahaan yang Sudah Mapan. *Techinasia*. Diakses 4 Juli 2019, dari <https://id.techinasia.com/pro-kontra-kerja-startup-korporat>
- Wijayanti, E. Y. (2017). Hubungan Perilaku Proaktif Terhadap Intensi Turnover Pada Management Trainee PT “X”. *Jurnal Ilmiah Psikologi Inquiry*. 8(2), 75-87.
- Wikantari, M. (2014). Pengaruh Faktor-Faktor Personality Dan Procedural Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bijak*, 11(2), 1-11.
- Windarsih, R & Etikariena, A. (2017). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. *Jurnal Psikogenesis*. 5(2), 123 – 134.
- Woods, S.A., Mustafa, M.J., Anderson, N., & Sayer, B. (2018). Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure. *Journal of Managerial Psychology*. 33(1), 29-42.
- Yani, I.M., Supartha, W.G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smkn 1 Mas Ubud. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4177-4208.
- Yulius, Y. (2018). Perkembangan Startup di Kota Bandung Pesat, Ini Faktor Penyebabnya Menurut Komunitas Startup Bandung. *TribunJabar*. Diakses 20 Februari 2019, dari <https://jabar.tribunnews.com/2018/07/28/perkembangan-startup-di-kota-bandung-pesat-ini-faktor-penyebabnya-menurut-komunitas-startup-bandung>.
- Yunitri, K., & Jatmika, D. (2015). Tipe Kepribadian Ocean Dengan Career Decision Self Efficacy Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.3(2), 401-415.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*. 53(1), 107–128.
- Zhang, J., Song, L. J., Wang, Y., & Liu, G. (2018). How authentic leadership influences employee proactivity: the sequential mediating effects of psychological empowerment

and core self-evaluations and the moderating role of employee political skill. *Frontiers of Business Research in China*. 12(5), 1-21.

Zulkarnain., Pohan, V. G. R., & Sulistyawati, E. (2015). Kecemasan Dalam Menghadapi Assessment Centre di Kalangan Pekerja Telekomunikasi. *Jurnal Psikologi*. 42(3), 259-277.