

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Penelitian ini mengkaji serta memperluas penelitian sebelumnya mengenai anteseden perilaku proaktif. Penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi pada perilaku proaktif ditunjukkan langsung melalui faktor internal, yaitu oleh kepribadian proaktif, kepuasan kerja, dan luasnya peran efikasi diri.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan SEM-PLS, menunjukkan bahwa: (1) Kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang cenderung berinisiatif dan bertindak juga cenderung menunjukkan perilaku proaktif di lingkungan kerja. (2) Dukungan dari atasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku proaktif. Hal ini berarti bahwa meskipun dukungan dari atasan merupakan hal yang penting, namun faktor ini tidak secara langsung mendorong guru untuk berperilaku proaktif, yang mana dalam penelitian ini membutuhkan mediator untuk menciptakan perilaku proaktif. (3) Kepribadian proaktif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Guru yang proaktif merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka lebih mampu mengatasi tantangan dan mencapai tujuan profesionalnya. (4) Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat peran efikasi diri. Guru yang proaktif lebih percaya diri dengan kemampuan mereka untuk memengaruhi lingkungan kerja dan mengelola berbagai tugas.

(5) Dukungan dari atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan ini membantu guru merasa dihargai dan diakui, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. (6) Dukungan dari atasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap luasnya peran efikasi diri. Dengan adanya dukungan tersebut, guru merasa lebih mampu dan percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan. (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung bertindak proaktif di lingkungan kerjanya. (8) Luasnya peran efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif. Guru yang percaya diri dengan kemampuannya lebih mungkin terlibat dalam perilaku proaktif.

(9) Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kepribadian proaktif dan perilaku proaktif. Artinya, kepribadian proaktif meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong perilaku proaktif. (10) Luasnya peran efikasi diri memediasi pengaruh antara kepribadian proaktif dan perilaku proaktif. Kepribadian proaktif meningkatkan luasnya peran efikasi diri pada guru, yang kemudian mendorong unruk melakukan perilaku proaktif. (11) Kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh antara dukungan dari atasan dan perilaku proaktif. Dukungan dari atasan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong perilaku proaktif. (12) Luasnya peran efikasi diri memediasi penuh pengaruh antara dukungan dari atasan dan perilaku proaktif. Dukungan dari atasan meningkatkan efikasi diri, yang kemudian mendorong perilaku proaktif.

B. Implikasi

1. Implikasi teoritis

Penelitian ini mengkonfirmasi keterkaitan integrasi dari *Self Determination Theory* dan *Social Exchange Theory*. *Self Determination Theory* menekankan pentingnya motivasi intrinsik, pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, dan pengalaman otonomi, kompetensi, dan hubungan yang memadai dalam memprediksi perilaku individu. *Social Exchange Theory* didukung dan dikuatkan dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa karyawan akan memberikan respons tertentu berdasarkan persepsi mereka terhadap apa yang telah mereka terima dari atasan atau organisasi.

Kombinasi kedua teori memberikan landasan teoritis untuk merinci bagaimana motivasi intrinsik dan pertukaran sosial saling memperkuat, memengaruhi kepribadian proaktif, dukungan dari atasan, kepuasan kerja, luasnya peran efikasi diri, dan perilaku proaktif di lingkungan kerja. Organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik, membangun hubungan yang saling menguntungkan, dan memfasilitasi pertukaran sosial yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Implikasi praktis

Temuan penelitian ini membawa sejumlah implikasi praktis bagi sekolah, organisasi, dan lembaga lainnya terkait peningkatan motivasi intrinsik dan pertukaran sosial yang saling menguatkan, yang berdampak pada kepuasan kerja dan perilaku proaktif di lingkungan kerja. Dalam

konteks pendidikan, khususnya di sekolah, pelatihan guru perlu mencakup modul-modul tentang pengembangan kepribadian proaktif dan efikasi diri. Pelatihan ini dapat membuat guru lebih percaya diri dalam perannya dan lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif dalam pembelajaran.

Mengenai dukungan dari atasan, kepala sekolah dan manajemen harus secara konsisten memberikan dukungan kepada guru. Dukungan ini bisa berupa pengakuan, penghargaan, dan bantuan dalam menyelesaikan masalah sehari-hari. Dukungan yang kuat dari kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan mendorong perilaku proaktif. Selain itu, sekolah harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan bagi para guru, yang dapat dicapai dengan memastikan kondisi kerja yang baik, kompensasi yang adil, peluang untuk pengembangan karier, dan budaya kerja yang positif.

Guru juga perlu diberikan tanggung jawab untuk mengembangkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya. Bimbingan dan pembinaan oleh kepala sekolah atau guru senior dapat membantu meningkatkan efikasi diri guru. Memberikan umpan balik yang konstruktif dan teratur sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Evaluasi rutin dan umpan balik positif dapat membantu guru memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, yang pada akhirnya mendorong perilaku proaktif.

Sekolah juga dapat menerapkan program penghargaan bagi guru yang menunjukkan perilaku proaktif, seperti pengakuan publik, bonus, atau kesempatan untuk menghadiri konferensi dan lokakarya yang relevan.

Mendorong kolaborasi guru melalui komunitas pembelajaran profesional dapat membantu berbagi praktik terbaik dan ide-ide inovatif, serta meningkatkan efikasi diri dan kepuasan kerja guru.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, misalnya pengisian kuesioner yang didistribusikan melalui *gform* juga tidak bisa langsung diberikan kepada masing-masing responden, pemberian dilakukan melalui ketua kepala sekolah wilayah Kecamatan Purbalingga, hal ini bisa memberikan dampak kurangnya interaksi antara penulis dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga pengisian kuesioner oleh responden kurang maksimal. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mendistribusikan kuesioner secara langsung kepada responden guna memberikan interaksi dua arah antara penulis dan responden yang akan diteliti, sehingga dapat memaksimalkan pengisian kuesioner.

Selain itu *responserate* dalam pengisian kuesioner dari 264 populasi yang tersedia, pengisian dilakukan oleh responden sebanyak 207 (78,4%), meskipun sudah termasuk dalam kriteria yang baik, namun harapan penulis dapat memperoleh *responserate* lebih dari 85% (*excellent*) dengan tujuan untuk mengurangi *error* pada hasil analisis. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat memperoleh responrate yang lebih baik guna mengurangi dan meminimalisir *error* pada hasil analisis.