

Peran Kepribadian Proaktif dan Resiliensi terhadap Keterikatan Kerja Petugas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Aufa Rusydina Husna¹, Aulia Aulia^{*2}

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan

e-mail: ^{*2}aulia@psy.uad.ac.id

Received: 27th July 2023 / Revised: 26th September 2023 / Accepted: 16th December 2023

Abstract. Work engagement is an important aspect, especially for employees who have a job with a high level of risk, to minimize the impact of risks and maximize their performance. Therefore, this research aimed to investigate the role of proactive personality and resilience in work engagement. The method was a quantitative approach with a correlational research design. The population in this study were firefighters and rescue personnels in Yogyakarta. The sampling technique used was saturation sampling with a sample size of 167 individuals. Data were collected by using the Modified UWES by Aulia et al. (2019), the Modified PPS by the author, and the resilience scale by Aulia et al. (2022). The analytical technique used was multiple linear regression. The results of the study indicate that proactive personality and resilience played a highly significant role in work engagement. Proactive personality had a significant and positive influence on work engagement, as does resilience. Both proactive personality and resilience contributed effectively to work engagement by 61.2%, whereas the remaining 38.8% was determined by other factors not discussed in this study. This study results can be used as a reference by organizations and companies in understanding their employees related to work attachment so as to create an increase in human resources within the scope of work.

Keywords: proactive personality, resilience, work engagement, firefighters

Abstrak. Keterikatan kerja merupakan aspek penting yang perlu dimiliki karyawan dengan pekerjaan berisiko tinggi, untuk meminimalisir dampak dari risiko kerja yang tinggi dan memaksimalkan kinerjanya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji peranan kepribadian proaktif dan resiliensi terhadap keterikatan kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasi. Populasi pada penelitian ini meliputi petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dengan jumlah anggota sampel sebanyak 167 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan UWES yang telah dimodifikasi oleh Aulia, et al. (2019), PPS yang telah dimodifikasi oleh penulis dan alat ukur resiliensi dari Aulia, et al. (2022). Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif dan resiliensi berperan sangat signifikan terhadap keterikatan kerja, kepribadian proaktif berperan positif sangat signifikan terhadap keterikatan kerja, dan resiliensi berperan positif secara sangat signifikan terhadap keterikatan kerja. Kepribadian proaktif dan resiliensi secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 61,2%

terhadap keterikatan kerja, sementara 38,8% ditentukan dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh organisasi maupun perusahaan dalam memahami karyawannya terkait dengan keterikatan kerja sehingga tercipta peningkatan sumber daya manusia dalam lingkup pekerjaan.

Kata kunci: kepribadian proaktif, keterikatan kerja, resiliensi, pemadam kebakaran

Keterikatan kerja merupakan suatu aspek psikologis yang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja individu ataupun organisasi. Sesuai dengan yang disampaikan Mackay et al. (2017) bahwa keterikatan kerja pada karyawan sangat menguntungkan baik bagi organisasi maupun karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Kurniawati (2014) yang mengungkapkan bahwa keterikatan kerja dapat meningkatkan kontribusi dan produktivitas karyawan secara berkualitas dalam bekerja. Sofyanty (2018) menambahkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan tersebut bertahan untuk terus bekerja di organisasi, berusaha mengembangkan organisasi, berkomitmen dan memiliki motivasi tinggi serta berusaha merealisasikan tujuan organisasi. Organisasi dapat diuntungkan karena tinggi rendahnya keterikatan kerja karyawan akan berimplikasi pada kinerja organisasi di masa depan.

Keterikatan kerja adalah pandangan positif seseorang terhadap pekerjaan yang ditandai dengan perasaan bersemangat dalam bekerja, memiliki dedikasi yang tinggi, dan tenggelam dalam melakukan pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli et al., 2006). Hal serupa diungkapkan oleh Bakker dan Oerlemans (2016), bahwa karyawan dengan keterikatan kerja akan memiliki ketahanan mental dan semangat kerja yang tinggi (*vigor*), terlibat secara mendalam terhadap pekerjaannya dan menyukai tantangan (*dedication*) serta mampu berkonsentrasi ketika menjalankan tugas-tugas organisasi sehingga, waktu berjalan tanpa terasa (*absorption*).

Mengingat keterikatan kerja pada karyawan memberikan implikasi positif bagi kemajuan organisasi, setiap karyawan perlu memiliki keterikatan pada pekerjaan, sekalipun pekerjaan tersebut berisiko tinggi. Salah satu pekerjaan dengan risiko tinggi adalah bekerja sebagai petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan (Damkarmat).

Shafwani, et al. (2012) mengungkapkan bahwa petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan memiliki risiko tinggi karena dalam perjalanan maupun ketika berada di lokasi kebakaran akan bertemu dengan berbagai rintangan yang mengancam nyawa akibat dari suhu panas, api, listrik, bekerja di ketinggian, peralatan pemadaman, ledakan, *backdraft* dan *flashover*, kondisi bangunan terbakar, benda fisik maupun adu fisik dengan warga. Adapun asap menggumpal yang masih ada ketika melakukan evakuasi kebakaran juga dapat menyebabkan gangguan pada sistem pernapasan meskipun petugas sudah memakai masker khusus (Aini, 2016).

Di tengah risiko kerja yang tinggi pada pekerjaan pemadam kebakaran dan penyelamatan, terdapat banyak kasus kejadian kebakaran yang perlu ditangani. Di Indonesia, sepanjang tahun 2021 tercatat 17.768 kasus kejadian kebakaran, 5.274 di antaranya diakibatkan oleh arus pendek aliran listrik (<http://cnnindonesia.com>, 2022). Di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), Data Informasi Bencana Indonesia (DIBI) menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2020 terdapat 248 kasus kejadian kebakaran di DIY (<http://bpbd.jogjaprov.go.id>, 2020). Adapun hasil rekapitulasi data kejadian kebencanaan DIY tahun 2022 menunjukkan bahwa terdapat 113 kejadian kebakaran di DIY (<http://bpbd.jogjaprov.go.id>, 2023).

Banyaknya kasus kebakaran yang terjadi khususnya di DIY berdampak pada meningkatnya frekuensi petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY terpapar kondisi berisiko, namun demikian hal tersebut tidak membuat keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY mengalami penurunan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dalam kurun waktu satu bulan, yaitu di bulan Desember 2021 pada 3 petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di Kabupaten Sleman, 2 petugas di Kabupaten Bantul, 3 petugas di Kabupaten Gunungkidul, 2 petugas di Kota Yogyakarta, dan 2 petugas di Kabupaten Kulon Progo. Para petugas menyatakan bahwa mereka selalu bersemangat dalam menangani kasus kebakaran di situasi apapun dan pantang menyerah dalam menghadapi masalah. Petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan memandang bahwa tugas yang harus dikerjakan sangatlah

berat namun bernilai mulia sehingga petugas tidak ragu untuk lebih mementingkan pekerjaannya daripada urusan pribadi. Petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan juga mampu berkonsentrasi penuh ketika bekerja dan menikmati pekerjaannya sehingga waktu berlalu tanpa terasa.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY terindikasi memiliki keterikatan kerja meskipun risiko pekerjaan yang dilakukan juga tinggi. Hal tersebut menarik untuk dikaji lebih mendalam mengingat pekerjaan dengan risiko tinggi memiliki peluang mengalami kelelahan atau *burnout*, sedangkan Bakker et al. (2008) menyatakan bahwa kelelahan kerja atau *burnout* merupakan sesuatu yang berlawanan dengan keterikatan kerja. Di sisi lain, terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja karyawan di Indonesia masih tergolong rendah. Pernyataan tersebut berdasarkan hasil survei *Global Workforce Study 2012* yang dilakukan oleh perusahaan Towers Watson pada 23.000 karyawan dari 29 negara, termasuk Indonesia. Karyawan yang di survei berasal dari perusahaan yang bergerak di berbagai bidang dengan berbagai usia dan level, namun sebagian besar berada di level menengah. Terkhusus pada karyawan di Indonesia, hasil survei tersebut menyebutkan bahwa hampir dua pertiga karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya hanya 36% dari total 1.005 karyawan di Indonesia yang menjadi responden (Gunawan, 2012). Hal tersebut didukung oleh penelitian Anggiadinata dan Kurniawan (2015) yang menyatakan bahwa sebagian besar karyawan di salah satu perusahaan di Indonesia memiliki keterikatan kerja rendah dan hanya 18,90% karyawan yang memiliki keterikatan kerja sangat tinggi.

Masih rendahnya keterikatan kerja karyawan di Indonesia, pentingnya keterikatan kerja bagi organisasi maupun karyawan, serta adanya indikasi keterikatan kerja pada petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY meskipun risiko pekerjaan yang dilakukan juga tinggi, membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait dengan faktor-faktor yang diperkirakan memiliki peran positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY.

Secara teoritis ada banyak faktor yang memiliki peran positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja, di antaranya adalah faktor *job resources* dan *personal resources*. Bakker dan Demerouti (2014), menyebutnya dengan model *Job Demands-Resources* (JD-R). *Job resources* adalah segala bentuk sumber daya pekerjaan seperti aspek-aspek fisik, fasilitas, otonomi pekerjaan, dukungan sosial, maupun sesuatu yang dapat mengurangi beban kerja, sehingga karyawan lebih mudah dalam mengembangkan diri untuk membangun organisasi (Bakker & Demerouti, 2007). *Personal resources* adalah evaluasi sumber daya pribadi secara positif yang meliputi ketahanan dan pengendalian diri sehingga dapat mencapai kesuksesan di lingkungan kerjanya (Porfeli & Savickas, 2012). *Personal resources* mengacu pada keadaan psikologis seseorang seperti *self efficacy*, *self esteem* dan *optimism* (Bakker & Demerouti, 2007).

Pada kategori *personal resources*, penelitian yang dilakukan oleh Aulia, et al. (2019) menyebutkan bahwa cinta pekerjaan dan efikasi diri merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Penelitian Ali (2021) juga menunjukkan bahwa religiusitas merupakan sumber daya pribadi yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Begitu pula kesejahteraan psikologis yang mengacu pada konsep pengembangan potensi diri seseorang memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja, dimana tingginya kondisi kesejahteraan psikologis akan diikuti dengan tingginya keterikatan kerja (Simanullang & Ratnaningsih, 2018).

Di antara banyaknya faktor yang telah dikaji, faktor kepribadian proaktif merupakan bagian dari *personal resources* yang tergolong masih sedikit diteliti di Indonesia dibandingkan dengan faktor-faktor lain, khususnya pada populasi pemadam kebakaran dan penyelamatan. Kepribadian proaktif menarik untuk dikaitkan dengan petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan karena petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan sering dihadapkan pada situasi atau masalah yang tidak terduga ketika bertugas. Oleh karena itu, pada saat pemadam kebakaran dan penyelamatan memiliki kepribadian proaktif maka dapat diasumsikan mampu berpikir mengikuti situasi sehingga mampu mengatasi masalah yang sedang dihadapi dengan tepat dan cekatan. Seperti

halnya yang disampaikan Joo dan Ready (2012), bahwa individu dengan kepribadian proaktif akan mampu berpikir secara situasional sehingga dapat mengatasi masalah yang sedang dihadapi dengan cepat dan tepat.

Bateman dan Crant (1993) mendefinisikan kepribadian proaktif sebagai kemampuan seorang individu untuk secara stabil tidak merasa dibatasi oleh situasi dan memberikan perubahan yang baik dalam lingkungannya. Tims et al. (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif akan lebih terikat dengan pekerjaan dan menghasilkan kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepribadian proaktif. Adapun penelitian Rizkiani dan Sawitri (2015) menunjukkan bahwa tingkat konsistensi variabel keterikatan kerja sebesar 79% dapat diprediksi oleh kepribadian proaktif, sisanya 21% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Sugara (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan keterikatan kerja. Artinya, semakin tinggi kepribadian proaktif seseorang, maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerja orang tersebut.

Selain kepribadian proaktif, faktor dari *personal resources* yang diperkirakan memiliki peran positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja dan tergolong masih sedikit diteliti di Indonesia, khususnya pada populasi pemadam kebakaran dan penyelamatan adalah faktor resiliensi. Resiliensi menarik untuk dikaitkan dengan petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan karena seseorang yang memiliki resiliensi lebih fleksibel dalam menghadapi berbagai stresor (Amir & Kant, 2017), dan hal tersebut dibutuhkan oleh petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan karena risiko kerja petugas yang tinggi.

Resiliensi adalah kualitas diri seseorang yang mampu mengatasi permasalahan dalam hidup (Connor & Davidson, 2003). Karyawan dengan resiliensi tinggi dapat melakukan koping dan menyesuaikan diri dengan baik ketika mengalami kesulitan, sehingga berpengaruh positif terhadap meningkatnya keterikatan kerja (Wang et al., 2016). Hal serupa juga diungkapkan oleh Astika dan Saptoto (2016), bahwa karyawan yang memiliki resiliensi seperti mampu bertahan dan mengatasi segala bentuk kejadian

negatif dalam organisasi, sehingga cenderung akan lebih terikat pada pekerjaannya. Adapun penelitian Siliyah dan Hadi (2021) menunjukkan bahwa resiliensi memberikan sumbangsih sebesar 18,9% terhadap keterikatan kerja. Hal tersebut selaras dengan penelitian Cao dan Chen (2019) yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja paling banyak dipengaruhi oleh faktor resiliensi.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk menguji peranan kepribadian proaktif dan resiliensi secara bersamaan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Alasan lain yang melatarbelakangi ketertarikan peneliti adalah belum adanya penelitian yang mengkaitkan keterikatan kerja, kepribadian proaktif dan resiliensi ke dalam lingkup petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY, sehingga menjadi kebaruan dalam penelitian ini. Peneliti berharap hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi dalam memperluas khazanah ilmu psikologi di bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi oleh organisasi maupun perusahaan dalam memahami karyawannya terkait dengan keterikatan kerja sehingga tercipta peningkatan sumber daya manusia dalam lingkup pekerjaan.

Hipotesis penelitian ini adalah: (1) kepribadian proaktif dan resiliensi memiliki peran yang signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY; (2) kepribadian proaktif memiliki peran positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY; dan (3) resiliensi memiliki peran positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY.

Metode

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan (Damkarmat) di DIY dengan karakteristik bersedia menjadi sampel penelitian tanpa paksaan, masih aktif bekerja dan memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Penentuan karakteristik tersebut merujuk pada etika penelitian dan teori Schaufeli et al. (2006) yang menyatakan bahwa setelah satu tahun bekerja, seseorang akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Dengan demikian jumlah anggota sampel pada penelitian ini sebanyak 167 petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan yang berada di bawah naungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bantul, BPBD Kabupaten Kulon Progo, BPBD Kabupaten Gunungkidul, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Sleman serta Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.

Instrumen Penelitian

Alat Ukur Keterikatan Kerja

Penelitian ini menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli dan Bakker (2003), yang telah dimodifikasi oleh Aulia, et al. (2019). UWES merupakan alat ukur psikologi yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY, yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Alat ukur ini terdiri dari 18 aitem dan dirancang dengan lima alternatif jawaban. Pilihan yang disediakan adalah tidak pernah (0), jarang (1), kadang-kadang (2), sering (3) dan selalu (4). Contoh aitem pada UWES yang telah dimodifikasi oleh Aulia (2019) adalah “Waktu terasa begitu cepat ketika saya bekerja”.

Aulia, et al. (2019) melakukan modifikasi terhadap UWES dengan menambahkan satu aitem pada dimensi *dedication*, sehingga menjadi enam item. Alat ukur keterikatan kerja pada UWES yang telah dimodifikasi memiliki koefisien validitas dari $V=0.611$ hingga $V=0.889$ dan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar $r_{xy}'=0.898$ (Aulia, et al., 2019). Peneliti tidak melakukan uji validitas ulang dengan alasan sifat alat ukur yang *general*, dalam hal ini tidak ada kalimat yang merujuk pada profesi tertentu. Uji reliabilitas dilakukan kembali oleh peneliti menggunakan formula *Cronbach Alpha* pada sampel

petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Hasil pengujian menunjukkan koefisien reliabilitas (rtt) sebesar 0.883 (>0.70).

Alat Ukur Kepribadian Proaktif

Penelitian ini juga menggunakan *Proactive Personality Scale* (PPS) dari Bateman dan Crant (1993) yang telah dimodifikasi oleh peneliti. PPS merupakan alat ukur psikologi yang digunakan untuk mengukur kepribadian proaktif petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY, yang terdiri dari empat dimensi yaitu mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan dan gigih. Alat ukur ini terdiri dari 17 aitem dan dirancang dengan lima alternatif jawaban. Pilihan yang disediakan adalah tidak pernah (0), jarang (1), kadang-kadang (2), sering (3) dan selalu (4). Contoh aitem pada PPS yang telah dimodifikasi oleh peneliti adalah “Saya senang membuat perubahan pada situasi yang monoton”.

Peneliti melakukan modifikasi pada PPS dari Bateman & Crant (1993) dengan mengubah redaksi pada beberapa aitem, agar dapat lebih mudah dipahami oleh sampel penelitian yang berada di Indonesia. Uji validitas pada modifikasi PPS dilakukan menggunakan metode validitas isi, yaitu melalui *expert judgement* yang berjumlah 12 orang dengan kriteria memiliki latar belakang pendidikan psikologi dan paham mengenai alat ukur psikologi. Selanjutnya hasil *rating* dari *expert judgement* tersebut diolah menggunakan formula Aiken's V. Uji validitas tersebut dilakukan pada sampel petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY.

Berdasarkan hasil olah data dari 12 orang *expert judgement*, koefisien validitas minimal dari masing-masing aitem adalah sebesar 0,69. Hasil uji validitas alat ukur menunjukkan koefisien validitas bergerak dari $V=0,729$ sampai dengan $V=0,958$. Artinya, PPS dari Bateman dan Crant (1993) yang telah dimodifikasi valid atau alat ukur tersebut tepat untuk mengukur kepribadian proaktif. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* pada petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Hasil pengujian menunjukkan koefisien reliabilitas (rtt) 0.865.

Alat Ukur Resiliensi

Penelitian ini juga menggunakan alat ukur resiliensi yang diadopsi dari alat ukur Aulia, et al. (2022), yang mengacu pada Connor dan Davidson (2003). Alat ukur resiliensi tersebut terdiri dari lima dimensi yaitu dimensi kompetensi personal, keuletan dan standar yang tinggi, dimensi kepercayaan pada naluri, toleransi terhadap pengaruh negatif dan efek penguatan dari stres, dimensi penerimaan positif terhadap perubahan dan memiliki hubungan yang aman, dimensi kontrol serta dimensi spiritual. Alat ukur ini terdiri dari 15 aitem dan dirancang dengan lima alternatif jawaban. Pilihan yang disediakan adalah tidak pernah (0), jarang (1), kadang-kadang (2), sering (3) dan selalu (4). Contoh aitem pada alat ukur resiliensi adalah “ Saya mampu menjalin hubungan baik dengan siapa saja”.

Alat ukur resiliensi yang diadopsi dari alat ukur Aulia, et al. (2022) memiliki koefisien validitas bergerak dari $V=0.786$ sampai dengan $V=0.964$ dan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0.867. Peneliti tidak melakukan uji validitas ulang dengan alasan sifat alat ukur yang *general*, dalam hal ini tidak ada kalimat yang merujuk pada profesi tertentu. Adapun uji reliabilitas dilakukan kembali oleh peneliti menggunakan formula *Cronbach Alpha* pada sampel petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Hasil pengujian menunjukkan koefisien reliabilitas (rtt) sebesar 0.882.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *correlational*. Desain penelitian korelasional ditujukan untuk memperoleh informasi tentang hubungan sebab akibat atau korelasi antar variabel dalam sampel yang diteliti (Marliani, 2019). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan skala psikologi yang berisi tiga alat ukur secara langsung atau *offline* melalui perantara pimpinan pemadam kebakaran dan penyelamatan di setiap kabupaten dan kota di DIY. Peneliti mencantumkan lembar *informed consent* pada bagian awal alat ukur. *Informed consent* merupakan lembar pernyataan kesediaan subjek untuk ikut serta dalam penelitian (Periantalo, 2016). Petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan yang mengisi *informed consent* dianggap bersedia

menjadi sampel dalam penelitian, sedangkan petugas yang tidak mengisi *informed consent* dianggap tidak bersedia menjadi sampel penelitian dan hal tersebut diperkenankan.

Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Peneliti juga melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas, serta melakukan analisis deskriptif. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *software* program SPSS IBM *versi 26.0 for windows*.

Hasil

Sebelum dilakukan analisis hipotesis, data penelitian terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test (KS-Z)*, diketahui bahwa data terdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan pada data *Unstandardized Residual* diperoleh index normalitas (KS-Z) sebesar 0.047 dan taraf signifikansi (p) sebesar 0.200 ($p > 0.050$). Hasil uji linearitas menggunakan *test for linearity* juga menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini memiliki variabel bebas dan variabel tergantung yang berhubungan secara linear dan ideal. Hasil uji linearitas disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1

Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	<i>Deviation from linearity</i>	Signifikansi <i>linearity (p)</i>	Keterangan
1	Kepribadian proaktif dengan keterikatan kerja	0.303 (>0.05)	0.000 ($p < 0.05$)	Linear dan Ideal
2	Resiliensi dengan keterikatan kerja	0.292 (>0.05)	0.000 ($p < 0.05$)	Linear dan Ideal

Hasil uji prasyarat juga menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel bebas, yaitu variabel kepribadian proaktif dan resiliensi. Hal tersebut terlihat dari

nilai *tolerance* pada variabel kepribadian proaktif sebesar 0.649 (>0.1) dan pada variabel resiliensi sebesar 0.649 (>0.1) serta nilai VIF pada variabel kepribadian proaktif sebesar 1.541 (<10) dan pada resiliensi sebesar 1.541 (<10).

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda. Berdasarkan uji regresi linear berganda diketahui bahwa perolehan nilai R sebesar 0.783, nilai *R Square* sebesar 0.612 dan koefisien F sebesar 127.209 dengan taraf signifikansi 0.000 ($p<0.01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian proaktif dan resiliensi memiliki peran yang sangat signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Dengan demikian, hipotesis mayor yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Adapun besar sumbangan kepribadian proaktif dan resiliensi terhadap keterikatan kerja sebesar 61,2% (*R square* 0.612 x 100%) sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2

Hasil Uji Hipotesis Minor

No	Hipotesis Minor	Signifikansi (p)	Keterangan
1	Kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja	0.000 ($p<0.01$)	Sangat Signifikan
2	Resiliensi terhadap keterikatan kerja	0.001 ($p<0.01$)	Sangat Signifikan

Tabel 2 menunjukkan bahwa kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja memiliki taraf signifikansi sebesar 0.000 ($p<0.01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki peran positif yang sangat signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Artinya, hipotesis minor pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Selanjutnya, pada hipotesis minor kedua menunjukkan bahwa resiliensi terhadap keterikatan kerja memiliki taraf signifikansi sebesar 0.001 ($p<0.01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa resiliensi memiliki peran positif yang sangat signifikan terhadap

keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Dengan demikian, hipotesis minor kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Besarnya sumbangsih kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja dan resiliensi terhadap keterikatan kerja dapat dilihat dari hasil pengolahan rumus Sumbangan Efektif (SE) variabel bebas terhadap variabel tergantung. $SE = \text{nilai koefisien standar (beta)} \times \text{nilai korelasi (zero order)} \times 100\%$. Nilai *beta* dan *zero order* pada masing-masing variable kepribadian proaktif dan resiliensi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3

Nilai Beta dan Zero Order

No	Hipotesis Minor	Beta	Zero Order (r)
1	Kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja	0.639	0.764
2	Resiliensi terhadap keterikatan kerja	0.211	0.590

Berdasarkan hasil analisis sumbangan efektif kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja sebesar 48,8% dan sumbangan efektif resiliensi terhadap keterikatan kerja sebesar 12,4%. Artinya, tingkat konsistensi keterikatan kerja sebesar 48,8% dapat diprediksi oleh kepribadian proaktif dan 12,4% dapat diprediksi oleh resiliensi, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak di ukur dalam penelitian.

Tabel 4

Kategorisasi Variabel

Variabel	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
Keterikatan Kerja	$48 \leq X$	116	69,5 %	Tinggi
	$24 \leq X < 48$	51	30,5 %	Sedang
	$X < 24$	0	0 %	Rendah
Kepribadian Proaktif	$45,3 \leq X$	102	61,1 %	Tinggi
	$22,7 \leq X < 45,3$	65	38,9 %	Sedang
	$X < 22,7$	0	0 %	Rendah
Resiliensi	$40 \leq X$	148	88,6 %	Tinggi
	$20 \leq X < 40$	19	11,4 %	Sedang

	X < 20	0	0 %	Rendah
Total		167	100%	

Berdasarkan hasil kategorisasi skor hipotetik keterikatan kerja, maka dapat diketahui bahwa dari 167 sampel penelitian, tidak ditemukan satu pun sampel yang memiliki keterikatan kerja, kepribadian proaktif, dan resiliensi dalam kategori rendah. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa presentase sampel penelitian yang memiliki keterikatan kerja dalam kategori tinggi adalah sebanyak 69,5% atau 116 orang dan sisanya memiliki keterikatan kerja dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 30,5% atau 51 orang.

Persentase sampel penelitian yang memiliki kepribadian proaktif dalam kategori tinggi adalah sebanyak 61,1% atau 102 orang dan sisanya memiliki kepribadian proaktif dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 38,9% atau 65 orang. Adapun presentase sampel penelitian yang memiliki resiliensi dalam kategori tinggi adalah sebanyak 88,6% atau 148 orang dan sisanya memiliki resiliensi dalam kategori sedang, yaitu 11,4% atau 11 orang.

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini diketahui bahwa kepribadian proaktif dan resiliensi memiliki peran yang sangat signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Semakin tinggi kepribadian proaktif dan resiliensi yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerja yang dimiliki orang tersebut. Hal tersebut dapat terjadi karena individu yang memiliki kepribadian proaktif dan resilien akan sama-sama mampu bertahan dan bangkit dari keadaan yang tidak menyenangkan, meskipun dengan proses penyelesaian masalah yang berbeda. Kepribadian proaktif dan resiliensi secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 61,2% terhadap keterikatan kerja. Artinya, masih ada 38,8% sumbangan efektif dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang berpengaruh dan dapat memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja

selain kepribadian proaktif dan resiliensi. Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah *self efficacy*, *self esteem*, *optimism* (Bakker & Demerouti, 2007), kualitas kehidupan kerja (Iswati & Mulyana (2021), kepercayaan terhadap pemimpin (Aidina & Prihatsanti, 2018), cinta pekerjaan (Aulia, et al., 2019), kesejahteraan psikologis (Simanullang & Ratnaningsih, 2018), dan religiusitas (Ali, 2021).

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan analisis secara terpisah pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Hasil analisis pada variabel kepribadian proaktif dengan keterikatan kerja menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki peran positif yang sangat signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa tingginya kepribadian proaktif petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY akan diikuti dengan keterikatan kerja petugas yang tinggi juga. Hal tersebut selaras dengan hasil analisis peneliti mengenai kategorisasi kedua variabel yang menunjukkan bahwa mayoritas sampel yaitu petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY memiliki kepribadian proaktif dan keterikatan kerja yang sama-sama dalam katagori tinggi.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tingginya kepribadian proaktif akan diikuti dengan tingginya keterikatan kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Tims et al. (2012) yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan kepribadian proaktif akan lebih terikat dengan pekerjaan dan menghasilkan kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepribadian proaktif. Adapun penelitian mengenai kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada relawan SRPB JATIM oleh Sugara (2020), juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepribadian proaktif dengan keterikatan kerja. Artinya, semakin tinggi kepribadian proaktif seseorang, maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerja orang tersesbut. Hal tersebut semakin memberi keyakinan bahwa kepribadian proaktif dapat menjadikan seseorang lebih terikat pada pekerjaannya.

Joo dan Ready (2012) mengungkapkan bahwa kepribadian proaktif membuat seseorang percaya bahwa dirinya mampu memecahkan masalah yang sedang dihadapi

dengan berpikir situasional dan dapat mengubah situasi kearah yang lebih baik. Li et al. (2016) juga menjelaskan bahwa kepribadian proaktif membuat seseorang cenderung memunculkan ide-ide dan menerapkan ide tersebut untuk memperbaiki keadaan. Kemampuan berpikir situasional dan memunculkan ide-ide tersebut membuat petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY merasa tertantang dan bukan tertekan dalam memecahkan masalah-masalah yang terjadi ketika bekerja. Adapun Bakker dan Oerlemans (2016), menyebutkan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja akan memiliki ketahanan mental tinggi dan menyukai tantangan. Dengan demikian, hal tersebut dapat menjadi alasan mengapa kepribadian proaktif berperan positif secara sangat signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY, dimana memiliki ketahanan mental yang tinggi dan menyukai tantangan merupakan karakteristik dari keterikatan kerja.

Selanjutnya, hasil analisis variabel resiliensi dengan keterikatan kerja menunjukkan bahwa resiliensi memiliki peran positif yang sangat signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa tingginya resiliensi petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY akan diikuti dengan keterikatan kerja petugas yang tinggi juga. Hal tersebut selaras dengan hasil analisis peneliti mengenai kategorisasi kedua variabel yang menunjukkan bahwa mayoritas sampel penelitian yaitu petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY memiliki resiliensi dan keterikatan kerja yang sama-sama tergolong tinggi.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tingginya resiliensi akan diikuti dengan tingginya keterikatan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Prasetyo & Farhanindya (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara resiliensi dengan keterikatan kerja. Sumbangan efektif dari variabel resiliensi terhadap keterikatan kerja pada penelitian tersebut sebesar 26,1%. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Rokan (2018) yang menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada perawat gerontik di Panti Werdha. Adapun penelitian Angelina dan Suyasa (2023) mengenai peran resiliensi sebagai mediator pada hubungan

efek negatif dan keterikatan kerja juga menunjukkan bahwa resiliensi karyawan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Hal tersebut semakin memberi keyakinan bahwa resiliensi dapat menjadikan seseorang lebih terikat pada pekerjaannya.

Karyawan dengan resiliensi tinggi juga dapat melakukan koping dan menyesuaikan diri dengan baik ketika mengalami kesulitan, sehingga berpengaruh positif terhadap meningkatnya keterikatan kerja (Wang *et al.*, 2016). Hal serupa juga diungkapkan oleh Astika dan Saptoto (2016), bahwa karyawan yang memiliki resiliensi seperti mampu bertahan dan mengatasi segala bentuk kejadian negatif dalam organisasi cenderung lebih terikat pada pekerjaannya. Artinya, karyawan yang memiliki resiliensi mampu menghadapi segala permasalahan ketika bekerja sehingga merasa nyaman dan dapat menikmati pekerjaannya. Hal tersebut dapat menjadi alasan mengapa resiliensi berperan positif secara signifikan terhadap keterikatan kerja, dimana merasa nyaman dan dapat menikmati pekerjaannya (*absorption*) merupakan karakteristik dari keterikatan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas sampel penelitian, yaitu petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY memiliki keterikatan kerja yang tergolong tinggi meskipun pekerjaan tersebut memiliki resiko kerja yang tinggi juga. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Bakker *et al.* (2008) yang menjelaskan bahwa kelelahan kerja atau *burnout* merupakan sesuatu yang berlawanan dengan keterikatan kerja. Artinya, keterikatan kerja membuat petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan tidak mengalami kelelahan atau *burnout*, meskipun pekerjaan tersebut memiliki resiko kerja yang tinggi. Bagi petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan, keterikatan kerja juga penting untuk memaksimalkan pelayanan pada masyarakat. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Bakker *et al.* (2008) yang mengungkapkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan, maka akan semakin baik juga kinerjanya.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian proaktif merupakan variabel yang memiliki sumbangan efektif lebih besar terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY dibandingkan dengan variabel resiliensi.

Hal tersebut dapat terjadi karena individu dengan kepribadian proaktif akan lebih sering memiliki emosi positif dibandingkan dengan individu yang kepribadiannya kurang proaktif (Randolph & Dahling, 2013). Adapun keterikatan kerja juga ditandai dengan kondisi mental seseorang yang positif. Seseorang yang memiliki keterikatan kerja akan bekerja lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif seperti bersemangat, memiliki perasaan bahagia, bersyukur dan antusias terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, emosi positif tersebut yang membuat kepribadian proaktif dapat lebih banyak memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja.

Karyawan dengan kepribadian proaktif mampu menghadapi perubahan dan tidak mudah terpengaruh oleh problematika lingkungan kerja, seperti banyaknya tuntutan pekerjaan, beban kerja, maupun resiko kerja yang tinggi. Resiliensi membuat seseorang dapat lebih cepat pulih dari keadaan yang tidak menyenangkan, namun keterikatan kerja mereka terpengaruhi selama hal yang tidak menyenangkan tersebut terjadi. Hal tersebut juga dapat menjadi alasan mengapa sumbangan efektif kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja lebih besar dibandingkan dengan resiliensi.

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu memberikan sumbangsih dalam memperluas khazanah ilmu psikologi di bidang psikologi industri dan organisasi. Adapun secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh organisasi maupun perusahaan dalam memahami karyawannya terkait dengan keterikatan kerja sehingga tercipta peningkatan sumber daya manusia dalam lingkup pekerjaan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak dapat mendistribusikan alat ukur penelitian secara langsung. Alat ukur keterikatan kerja, alat ukur kepribadian proaktif dan alat ukur resiliensi didistribusikan peneliti melalui perantara pimpinan pemadam kebakaran dan penyelamatan di setiap kabupaten dan kota di DIY. Melalui pimpinan tersebut ketiga alat ukur didistribusikan secara langsung pada seluruh anggota petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Alat ukur yang tidak didistribusikan secara langsung oleh peneliti berakibat pada peneliti tidak dapat memastikan apakah sampel penelitian memberikan respon terhadap seluruh alat ukur

secara sungguh-sungguh. Hal tersebut memberikan peluang terjadinya *underestimate* atau *overestimate* terhadap hasil penelitian. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mendistribusikan alat ukur secara langsung.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa kepribadian proaktif dan resiliensi secara bersama-sama memiliki peran yang sangat signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY, kepribadian proaktif berperan positif secara sangat signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY, dan resiliensi berperan positif secara sangat signifikan terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY. Keterikatan kerja membuat petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan tidak mengalami kelelahan atau *burnout*, meskipun pekerjaan tersebut memiliki resiko kerja yang tinggi.

Kepribadian proaktif merupakan variabel yang memiliki sumbangan efektif lebih besar terhadap keterikatan kerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di DIY dibandingkan dengan variabel resiliensi. Hal tersebut dapat terjadi karena individu dengan kepribadian proaktif akan lebih sering memiliki emosi positif dan tidak mudah terpengaruh oleh keadaan lingkungan. Di sisi lain, resiliensi membuat seseorang dapat lebih cepat pulih dari keadaan yang tidak menyenangkan, namun keterikatan kerja mereka terpengaruhi selama hal yang tidak menyenangkan tersebut terjadi.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti terkait keterikatan kerja diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan memperluas orientasi kancah penelitian dan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berperan dalam meningkatkan atau menghambat munculnya keterikatan kerja, sehingga data dan informasi yang didapatkan lebih kompleks dan komperhensif.

Daftar Pustaka

- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan pt telkom witel semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 137-142. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20002>.
- Aini, A. N. (2016). Analisis risiko kerja dan upaya pengendalian bahaya pada petugas pemadam kebakaran di dinas pemadam kebakaran kota semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(1), 227-283. <https://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- Ali, N. (2021). Peran beban kerja dalam memoderasi pengaruh religiusitas terhadap keterikatan kerja. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah*, 5(1), 42-56. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v5i1.866>.
- Amir, S., & Kant, V. (2017). Sociotechnical resilience: A preliminary concept. *Risk Analysis*, 38(1), 8–16. <https://doi.org/10.1111/risa.12816>.
- Angelina, S., & Suyasa, T. (2023). Peran resiliensi sebagai mediator pada hubungan afek negatif dan keterikatan kerja. *Gema Ekonomi*, 12(2), 686-698. <https://doi.org/10.55129/gemaekonomi.v12i2.2624>.
- Anggiadinata, N. S., & Kurniawan, I. N. (2015). *Peran theistic sanctification of work terhadap work engagement pada karyawan pt. Krakatau steel (persero) tbk*. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26751.25765>.
- Astika, N. F. I., & Saptoto, S. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap work engagement. *Gajah Mada Journal of Psychology* 1, 38-47. https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Astika%2C+N.+F.+I.%2C+%26+Saptoto%2C+S.+%282016%29.+Peran+resiliensi+dan+iklim+organisasi+terhadap+work+engagement.+Gajah+Mada+Journal+of+Psychology+1%2C+38-47.&btnG=.
- Aulia, A., Nugraheni, R. P., & Baskoro, W. N. (2022). The effect of self-efficacy, perceived organizational support and resilience on the work engagement of satpol pp members in yogyakarta city. *International Conference of Psychology Universitas Ahmad Dahlan*, 2(1), 27-23. <http://seminar.uad.ac.id/index.php/ICMPP>.
- Aulia, A., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Determinants of work engagement for TNI-AD (indonesian armed forces-army) personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1), 35-55. <https://doi.org/10.24123/aipj.v35i1.2881>.
- Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Daerah Istimewa Yogyakarta. (2020). *Data dan informasi bencana di indonesia (dibi) diy 2020*. Diakses dari Situs Web BPBD DIY, <http://bpbd.jogjaprov.go.id/dibi-data-informasi>.
- Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Daerah Istimewa Yogyakarta. (2023). *Bedah data kebencanaan diy tahun 2022*. Diakses dari Situs Web BPBD DIY, <http://bpbd.jogjaprov.go.id/berita/bedah-data-kebencanaan-diy-tahun-2022>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demand-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Resources, Coping, and Control*, 3(2). <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The Journal of Psychology*, 150(6), 755-778. <https://dx.doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://dx.doi.org/10.1080/02678370802393649>.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>.
- Cao, X., & Chen, L. (2019). Relationships among social support, empathy, resilience and work engagement in haemodialysis nurses. *International Council of Nurses*, 66(3), 366-373. <https://doi.org/10.1111/inr.12516>.
- CNN Indonesia. (2022). 17.768 kasus kebakaran di 2021, 5.274 diantaranya akibat korsleting. Diakses dari Situs Web CNN Indonesia, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220301134907-20-765357/17768-kebakaran-di-2021-5274-di-antaranya-akibat-korsleting>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The connor davidson resilience scale (CD-RISC). *Article in Depression and Anxiety*, 18(2), 76- 82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>.
- Gunawan, H. (2012, September 18). Loyalitas karyawan di indonesia masih rendah. *Kontan.co.id*. <https://industri.kontan.co.id/news/loyalitas-karyawan-di-indonesia-masih-rendah>.
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada keryawan pt.x. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 116-128. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41684>.
- Joo, B. K., & Ready, K. J. (2012). Career satisfaction: The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader-member exchange quality. *Career Development International*, 17(3), 276-295. <https://doi.org/10.1108/13620431211241090>.
- Kurniawati, I. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/2005>.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2016). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effects of affective states and creative self-efficacy in teachers. *Current Psychology*, 36, 697-706. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9457-8>.
- Mackay, M. M., Allen, J. A., & Landis, R. S. (2017). Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: A meta-analytic path analysis. *Human Resource Management Review*, 27(1), 108–120. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.03.002>.

- Marliani, R. (2019). *Metode penelitian psikologi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career adapt-abilities scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>.
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2021). Resiliensi dengan work engagement pada karyawan lapangan. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 5(2), 350-361. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i2.1356.
- Randolph, K. L., & Dahling, J. J. (2013). Interactive effects of proactive personality and display rules on emotional labor in organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(12), 2350–2359. <https://doi.org/10.1111/jasp.12184>.
- Rizkiani, B. E., & Sawitri, D. R. (2015). Kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT PLN (persero) distribusi jawa tengah dan daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Empati*, 4(4), 38-43. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/13549>.
- Rokan, S. M. (2018). *Pengaruh resiliensi terhadap keterikatan kerja pada perawat gerontik di panti werdha*. Universitas Sumatera Utara, Indonesia. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/10337>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Department of Psychology. The Netherlands: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.
- Shafwani, R., Lubis, H. S., & Salmah, U. (2012). *Gambaran risiko pekerjaan petugas pemadam kebakaran di dinas pencegahan pemadam kebakaran (DP2K) kota medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara. <https://www.neliti.com/publications/14642/gambaran-risiko-pekerjaan-petugas-pemadam-kebakaran-di-dinas-pencegah-pemadam-ke>.
- Siliyah, N., & Hadi, C. (2021). Pengaruh resiliensi terhadap work engagement pada guru. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1152-1160. <https://dx.doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28469>.
- Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit x kota semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(4), 290-296. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.23479>.
- Sofyanty, D. (2018). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap keterikatan abdi. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 96-102. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2983>.
- Sugara, A. (2020). *Kepribadian proaktif dan work engagement pada relawan*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, Indonesia. <http://digilib.uinsby.ac.id/43683/>.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>.
- Wang, Z., Li, C., & Li, X. (2016). Resilience, leadership and work engagement: The mediating role of positive affect. *Social Indicators Research*, 132(2), 699–708. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1306-5>.